

PENGARUH SENIORITAS DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN

(Studi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen)

Darwanto

Email : darwant8997@gmail.com

Ridwan Baraba, S. E., M.M.

Dedi Runanto, S. E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, yaitu 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria tingkat pendidikan terakhir minimal SMA, masa kerja minimal 2 tahun dan karyawan tetap. Berdasarkan kriteria pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 90 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dan analisis data dengan bantuan aplikasi *SPSS*. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan senioritas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. senioritas dan loyalitas berpengaruh positif secara simultan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci: Senioritas, Loyalitas dan Promosi Jabatan.

A. PENDAHULUAN

Aktivitas suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Melihat peran sumber daya manusia yang sangat penting maka karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi atau perusahaan, karena yang terpenting bagi karyawan adalah merasa di hargai, mendapat penghargaan dan pengakuan dari organisasi atau perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008:11) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja dan kemajuan perusahaan. Salah satunya dengan melakukan promosi jabatan pada karyawan. Fathoni (2006:101) promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:108) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya. Menurut Ardana, dkk (2012:107) ada beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja antara lain sebagai berikut : senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran, supelitas.

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari tingkat senioritas karyawannya, dimana tingkat senioritas mengacu pada masa kerja seseorang di perusahaan tersebut. Wahyudi (2002) bahwa tingkat senioritas tenaga kerja sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi, dengan alasan pengalaman senior lebih banyak dibanding pengalaman junior.

NitiseMITO (2002:149) mengartikan senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasi baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam instansi keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut maka senioritas karyawan perlu menjadi bahan pertimbangan dalam program promosi jabatan. Senioritas menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang.

Senioritas bukan satu-satunya aspek yang memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan, namun loyalitas yang dilaksanakan oleh setiap karyawan juga dibutuhkan dalam pelaksanaan promosi jabatan. Hasibuan (2017:112) yang menyatakan bahwa loyalitas merupakan syarat promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan telah menunjukkan bahwa dia telah berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

Menurut Saydam (2000:485) menyatakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Poerwadarminta (2002:609) mengatakan loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen merupakan Perusahaan Milik Pemerintah Kabupaten Kebumen yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum kepada masyarakat disuatu wilayah kebumen. Menurut informasi yang diperoleh dari Bapak Suparno selaku Kepala Bagian Admisitrasi Umum pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen menurut beliau Promosi jabatan pada perusahaan sudah dilaksanakan namun belum berjalan secara efektif. Hal tersebut dilihat dari masih ada kurangnya rasa keadilan dalam penentuan promosi jabatan, dimana karyawan yang akan dipromosikan perusahaan belum sesuai prosedur yakni hanya melihat dari satu kriteria penilaian tertentu. Kurangnya rasa keadilan dalam penentuan promosi jabatan dalam hal ini dapat dilihat dari segi masa kerja karyawannya. Dimana karyawan yang dipromosikan belum cukup lama dalam bekerja yakni masih kurang dari 2 tahun bekerja namun sudah dipromosikan perusahaan, ataupun faktor lainnya seperti pengabdian dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan yang masih kurang diperhatikan di dalam menentukan promosi jabatan. Karena kedua faktor tersebut cukup berperan penting karena menjadi tolak ukur pelaksanaan promosi jabatan. Maka jika sistem promosi yang diterapkan mencerminkan kurangnya rasa keadilan bagi karyawan hal ini tentu akan berimplikasi pada menurunnya kepuasan bagi karyawan dan tentu akan menimbulkan adanya kecemburuan sosial antara karyawan satu sama lain, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah senioritas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?
2. Apakah loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?
3. Apakah senioritas dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Promosi jabatan

Menurut Nitisemito (2002:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, 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 pendapatan serta fasilitas yang lain. Fathoni (2006:101) mengatakan promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:108) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya.

Kriteria promosi jabatan menurut Ardhana, dkk (2012:107) meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Senioritas. Tingkat senioritas tenaga kerja dalam banyak hal seringkali dipergunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan bahwa dengan tingkat senioritas yang tinggi pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak ketimbang angkatan muda. Sehingga diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi, gagasan yang lebih banyak, pada manajer yang rasional dan sebagainya.

- 2) Kualifikasi pendidikan. Walaupun amat langka, tetapi terdapat pula perusahaan yang menjadikan kriteria minimal tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakangi adalah bahwa dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai daya nalar yang tinggi pula terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu menandatangani.
- 3) Prestasi kerja. Hampir semua perusahaan dijadikan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.
- 4) Karsa dan daya cipta. Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu barangkali karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi. Hal ini disebabkan karena untuk jenis pekerjaan tertentu sangat diperlukan karsa dan daya cipta demi kontinuitas perusahaan sehingga pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja mempunyai dampak meningkatnya tingkat profitable yang tinggi dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- 5) Tingkat loyalitas. Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali merupakan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Hal ini dimaksudkan dengan tingkat loyalitas yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang lebih besar.
- 6) Kejujuran. Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, marketing dan sejenisnya memerlukan kriteria kejujuran yang dipandang amat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai dengan kegiatan promosi malahan bakal merugikan perusahaan, karena tindakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
- 7) Supelitas. Pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu barangkali diperlakukan kepandaian bergaul sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada perkerjaan/jabatan tersebut.

b. Senioritas

Manullang (2011:10) mengemukakan bahwa senioritas disamping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Senioritas menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Nitisemito (2002:149) mengemukakan bahwa senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasinya baik pada jabatan yang bersangkutan ataupun dalam instansi keseluruhan.

Menurut Simamora (2004:643) Beberapa keterkaitan senioritas dijadikan sebagai pelaksanaan promosi jabatan yaitu:

- 1) Senioritas dapat dianggap sebagai cara absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah bias dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama untuk promosi.
- 2) Senioritas menghemat waktu, mudah, dan cara yang tidak menyakitkan untuk membuat keputusan promosi.
- 3) Biasanya ada korelasi antara senioritas dan produktivitas kerja. Sampai pada titik tertentu, para karyawan pada umumnya menjadi lebih kompeten dipekerjaannya manakala mereka menimba pengalaman.
- 4) Senioritas mengimbali karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun.

c. Loyalitas

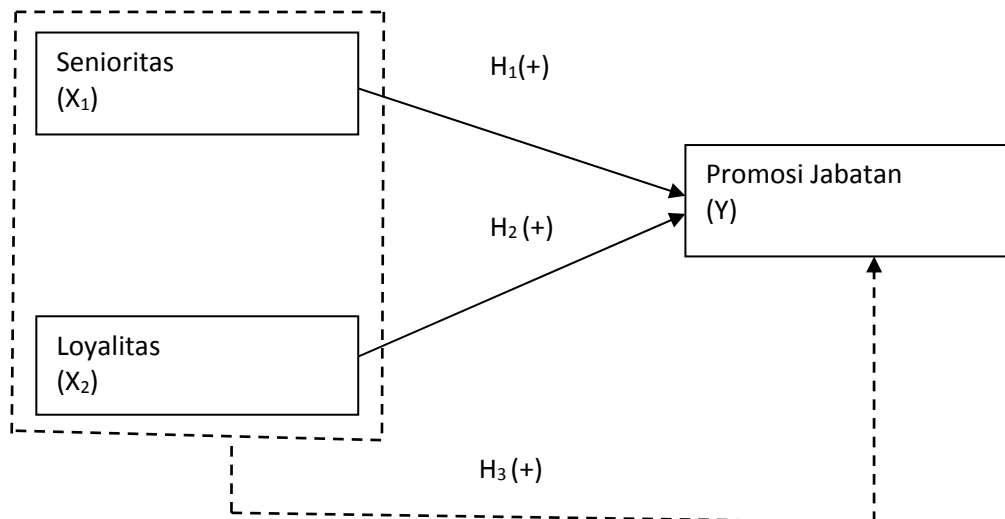
Menurut Poerwadarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Saydam (2000:485) menyatakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta

kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas telah dikemukakan oleh Kadarwati (2003:43) bahwa adanya tinjauan kesejahteraan, fasilitas kerja, suasana kerja dan upah yang diterima dari perusahaan sesuai dengan keinginan yang layak dan Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya.

Kadarsiman (2012:144) juga menetapkan loyalitas sebagai salah satu syarat yang diperlukan dalam proses promosi hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

2. Kerangka Pikir



Gambar. 1

Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

- - - - -> : Pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y secara simultan.

D. HIPOTESIS

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kab. Kebumen

Wahyudi (2002) berpendapat bahwa tingkat senioritas karyawan sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi, dengan alasan pengalaman senior lebih banyak dibanding pengalaman junior.

Penelitian yang di lakukan oleh Hamzah, dkk (2013) menyatakan bahwa senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan apabila semakin lama ia bekerja maka akan diiringi secara signifikan dengan peningkatan promosi jabatan karyawan di PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya. Penelitian lain yang di lakukan Purwaningsih dan magdalena (2017) diperoleh hasil bahwa variabel senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pada karywan PT. Bank Panin Bandar Lampung.

H₁: Senioritas berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan pada pegawai PDAM Tirta Bumi Sentosa Kab. Kebumen.

2. Pengaruh loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kab. Kebumen.

Hasibuan (2017:112) menyatakan bahwa loyalitas merupakan syarat promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan telah menunjukkan bahwa dia telah berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

Penelitian yang di lakukan Mandiangan dan Agoes (2015) menyatakan bahwa Loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali, Dari penelitian lain yang dilakukan Sungkono, dkk (2017) di peroleh hasil bahwa Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Bandung.

H₂ : Loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kab. Kebumen.

3. Pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kab. Kebumen

Menurut Ardhana, dkk (2012:107) ada beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja antara lain sebagai berikut : senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran, supelitas.

Penelitian yang di lakukan Andhara, dkk (2015) tentang Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta.

H₃: Senioritas dan Loyalitas berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kab. Kebumen.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Promosi Jabatan (Y)

Menurut Nitisemito (2002:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, 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 pendapatan serta fasilitas yang lain. Ada beberapa indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2002:199) yaitu :

- 1) Pengalaman kerja
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Prestasi kerja
- 4) Peningkatan karir
- 5) Keadilan

b. Senioritas (X₁)

Senioritas menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang

bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Indikator senioritas menurut Wahyudi (2002:162):

- 1) Senior dari segi usia
- 2) Senior dari segi wewenang
- 3) Senior dari segi masa kerja

c. Loyalitas (X_2)

Menurut Saydam (2000:485) menyatakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Indikator untuk mengukur loyalitas mengacu pada pendapat (Saydam, 2000:484), yaitu:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Pengabdian
- 4) Kejujuran

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:121). Uji validitas digunakan untuk memilih pertanyaan yang relevan untuk analisis. Uji validitas dengan melihat koreksi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Metode yang digunakan dalam uji validitas dalam penelitian ini adalah melihat nilai pearson correlation dengan membandingkan angka koefisien korelasi.

Apabila korelasi faktor di atas 0,3 maka dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor besarnya 0,3 ke bawah dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Jika nilainya 0,3 dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen yang tidak valid (Sugiyono, 2014:126).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa pada variabel senioritas (X_1), loyalitas (X_2) dan promosi jabatan (Y) mempunyai nilai *pearson Correlation* lebih dari 0,3 artinya setiap butir instrumen valid dan dapat digunakan untuk mengukur perhitungan selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011 : 48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ dan Cronbach's Alpha If Item Deleted $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel senioritas (X_1), loyalitas (X_2) dan promosi jabatan (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu senioritas dan loyalitas terhadap variabel terikat promosi jabatan, baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 19.0 For Windows.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standardized coefficients beta	p value (sig.)	Keterangan
Senioritas (X_1)	0.498	0.000	Positif dan signifikan
Loyalitas (X_2)	0.184	0.045	Positif dan signifikan

Sumber: data premier diolah, 2018

Dari tabel 1 diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat di susun dalam suatu model berikut :

$$Y = 0,498X_1 + 0.184X_2$$

- 1) $b = 0.498$, senioritas (X_1) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan (Y). Hal ini berarti bahwa semakin senior karyawan diperusahaan maka semakin tinggi kesempatan untuk dipromosikan.
- 2) $b = 0.184$, loyalitas (X_2) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan (Y). Hal ini berarti bahwa semakin loyal karyawan terhadap perusahaan maka semakin tinggi peluang untuk dipromosikan.

b. Hasil Uji Signifikansi (Parsial)

- 1) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi senioritas (X_1) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,498. Selain itu, diperoleh nilai p value $X_1 = 0,000$ yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel Senioritas terhadap Promosi jabatan dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu senioritas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi loyalitas (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar

0,184. Selain itu, diperoleh nilai p value $X_2 = 0,045$ yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel Loyalitas terhadap Promosi jabatan dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dapat diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel senioritas (X_1) dan loyalitas (X_2) secara simultan terhadap promosi jabatan (Y). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	18.508	0.000

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 didapat nilai sig = 0.000 > 0.05 dengan nilai $F_{hitung} = 18.508$ dan berpengaruh positif, karena nilai sig jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa antara variabel Senioritas dan Loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen

2. Pembahasan

- a. H_1 : Senioritas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa tingkat senioritas mempengaruhi promosi jabatan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa senioritas memiliki pengaruh secara kuat terhadap promosi jabatan. Artinya semakin senior karyawan diperusahaan maka semakin tinggi kesempatan untuk dipromosikan, begitu pula sebaliknya. Hal ini bahwa senioritas karyawan yang ada di PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen yakni

memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan. Senioritas karyawan di perusahaan pada dasarnya merupakan lamanya masa kerja seorang karyawan kepada perusahaan. Karena banyak karyawan yang akan dianggap senior ketika masa kerjanya lama di sebuah perusahaan. Karyawan yang senior dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja tersebut. Senioritas juga sering dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk penentuan promosi jabatan. faktor yang lain yang menyatakan senioritas perlu menjadi pertimbangan promosi jabatan ialah dimana karyawan dari segi usia menjadi senior dalam dunia kerja maka dia akan di hormati karena usianya, karena banyak karyawan lain yang akan menerima saran atau pendapat dan karyawan dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas. Senioritas yang ada di perusahaan masih berpengaruh kuat dalam penentuan promosi jabatan meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan promosi jabatan. Senioritas juga didasarkan pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kecakapan yang lebih baik untuk penentuan promosi jabatan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Hamzah, dkk (2013) serta Purwaningsih dan Magdalena (2017) menyatakan bahwa senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan apabila semakin lama ia bekerja maka akan diiringi secara signifikan dengan peningkatan promosi jabatan karyawan.

- b. H_2 : loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa tingkat loyalitas mempengaruhi promosi jabatan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh secara kuat terhadap promosi jabatan. Artinya maka semakin loyal karyawan terhadap perusahaan

maka semakin tinggi kesempatan untuk dipromosikan, begitu pula sebaliknya. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen akan merasa loyal jika mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan serta karyawan yang sudah merasa nyaman dan terlibat dalam pekerjaan besar yang tidak mempunyai keinginan keluar dari pekerjaannya. Loyalitas dapat menyangkut rasa ketaatan atau kepatuhan, dimana kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Tanggung jawab seorang karyawan juga dipertimbangkan yakni kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan, pengabdian atau sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan dan kejujuran yang harus diterapkan setiap karyawan. Perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, dan salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas adalah dengan memberikan promosi jabatan, agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai dan akan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan kedepannya.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Mandiangan dan Agoes (2015) dan Sungkono, dkk (2017) menyatakan bahwa Loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

- c. H_3 : Senioritas dan loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis tabel 2, diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu senioritas dan loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, diterima. Didapat nilai F_{hitung} sebesar 18.508 dengan probabilitas 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis ketiga yaitu Senioritas dan

Loyalitas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi. Hal ini berarti bahwa semakin lama masa kerja dan semakin loyal seorang karyawan maka semakin besar peluang karyawan tersebut untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut akan mempengaruhi perusahaan sehingga akan timbul perasaan positif dari karyawan terhadap pekerjaannya terlebih para karyawan akan bertambah pengalaman melalui masa kerja yang lama dan akan mengabdikan untuk perusahaan secara otomatis promosi untuk karyawan akan berjalan dengan baik dan efektif.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Andhara, dkk (2015). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan.

G. KESIMPULAN

1. Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
2. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
3. Senioritas dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap promosi jabatan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhara, Sona De, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan. 2015. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta)*. Vol. 22 No. 1
- Ardana, IK. Mujiati, NW. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Budiharjo, Kadarwati. 2003. *Metedologi dan metode penelitian eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah 5.
- Fathoni, Abdulrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hamzah, Muriko Febrian, Mochammad Al Musadieg, dan M. Soe'oad Hakam. 2013. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), vol. 6 No. 2
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi.kedua*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- 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, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1386-1405.
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Nitisemito, Alex,S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwardarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarata: Balai Pustaka
- Purwaningsih, Amalia dan Betty Magdalena. 2017. *pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karywan PT. Bank Panin Bandar Lampung*. Jurnal bisnis darmajaya, vol.3 No.1, Januari 2017
- Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima*. Penerbit Gunung Agung: Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Sungkono, Sandra Wijayanti dan Dewi Iga Manuati. 2017. *Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group* E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 6 No. 4. ISSN: 2302-8912.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita