

**ANALISIS PENGARUH SENIORITAS DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI
PT TUNAS DWIPA MATRA CABANG PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Di ajukan Oleh:

FEBY AURA EKA FEBRIANI

17 0403 0150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2022

**ANALISIS PENGARUH SENIORITAS DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI
PT TUNAS DWIPA MATRA CABANG PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh

FEBY AURA EKA FEBRIANI

Nim: 17 0403 0150

Pembimbing :

Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
NIP. 198802102018012001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Feby Aura Eka Febriani

NIM : 17 0403 0150

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : "Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditujukan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 9 September 2022

Yang membuat pernyataan



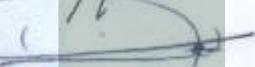
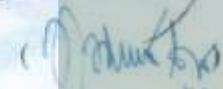
Feby Aura Eka Febriani
NIM. 17 0403 0150

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo yang di tulis oleh "Feby Aura Eka Febriani" Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0150, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa tanggal 29 November 2022 Miladiyah bertepatan dengan 5 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Palopo, 17 Mei 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M | Penguji I | () |
| 4. Nurfadillah, S.E., M.Ak. | Penguji II | () |
| 5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. | Pembimbing | () |

Mengetahui



Rektor IAIN Palopo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Takdir, S.H., M.H.

19790724 200312 1 002



Ketua Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah

Muzayyannah Jabani, S.T., M.M.

19750104 200501 2 003

PRAKATA

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo”** setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga serta sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang pendidikan Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Terima kasih untuk kedua orang tua saya yang tercinta yaitu kepada ayahanda Asdar dan Ibunda Lina yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang yang tak terhingga sehingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini, serta Suami saya Erwin Saputra yang selalu memberi motivasi kehidupan sehingga menjadi penyemangat bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini dan anak saya yaitu Adzriel Rafiq Saputra, Yang mengajarkan saya menjadi orang tua yg tegar dan kuat dan tak lupa juga untuk

saudara-saudara saya yaitu Muh. Fadel, Muh Farhan, Razak dan Raya yang telah membantu serta mendoakanku. Oleh karena itu, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.ag. selaku rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Takdir,S.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.El., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., M. Ak., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Ilham, S.Ag.,M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Muzayyanah Jabani, ST. M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Islam IAIN Palopo, beserta Sekpro yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis.
5. Nurdin Batjo, S.Pt, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan-arahan akademik kepada penulis.

6. Burhan Rifuddin, SE., M.M dan Nurfadillah, SE., M.M selaku dosen penguji I dan II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Para Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah swt. membalasnya dengan kebaikan yang banyak.
8. Kepala dan Karyawan Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama menjalani studi.
9. Seluruh karyawan tunas Dwipa Matra (TDM) Palopo yang telah menerima saya dan membantu dalam proses wawancara guna memperoleh data penelitian dan penyusun skripsi.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2017, dan sahabatku yang selama ini membantu, memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi setiap yang memerlukan dan semoga Allah SWT. menuntun ke arah yang benar dan lurus. Aamiin.

Palopo, 9 September 2022

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKAT

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	K H	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	“	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (“).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antar harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى ي	<i>Fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
ى و	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

ك : haula

و
ي
ل

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ى ي ا... آ...	<i>Fathah dan alif atau yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
ى ي	<i>Kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
ى و	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

ا
ت
ه
ى

ا
ل
و
و

ماي
ي م

:

*m
ā
t
a*

:

*r
a
m
ā*

:

*q
ī
l
a*

:yamūtu



4. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

رَوْضَاتُ الْفَالِ : *raudāh al-aṭ fāl*

رَوْضَاتُ الْمَدِينَةِ الْفَاضِلَةِ : *al-madīnah al-fāḍilah*

رَوْضَاتُ الْحِكْمَةِ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkandengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا
ج

: *najjainā*



اَلْحَقُّ : *al-ḥaqq*

نُومٍ : *nu'ima*

عَوَّعٌ : *'aduwwun*

Jika huruf **ي** ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (**يَ ي**), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh :

عَلِيٌّ : „Ali (bukan „Aliyy atau „Aly)

عَرَبِيٌّ : „Arabi (bukan „Arabiyy atau „Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **اَلْ** (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

السَّمْسُ
م

: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)



ال زلزال : *al-zalzalah (az-zalzalah)*

الفلسفة : *al-falsafah*

البلدان : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh :

تَمْرُون

: *ta'murūna*

رِئَان

: *al-nau'*

أَيْسَى

: *syai'un*

وَمِ

: *umirtu*

وَمِ

رِ

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau

lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata Al-Qurʿan(dari *al-Qurʿan*),



alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarḥ al-Arbaʿīn al-Nawāwī

Risālah fī Riʾāyah al-Maṣlahah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh :

دَمِ اللّٰه : *dīmullāh*

د
و
ي

بِ اللّٰه : *billāh*

Adapun *tāʾ marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh :

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰه : *hum fi raḥmatillāh*

ه
ح
و
د

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*),

dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia



yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh :

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīhi al-Qur'ān

Naṣr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al- Tūfī

Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

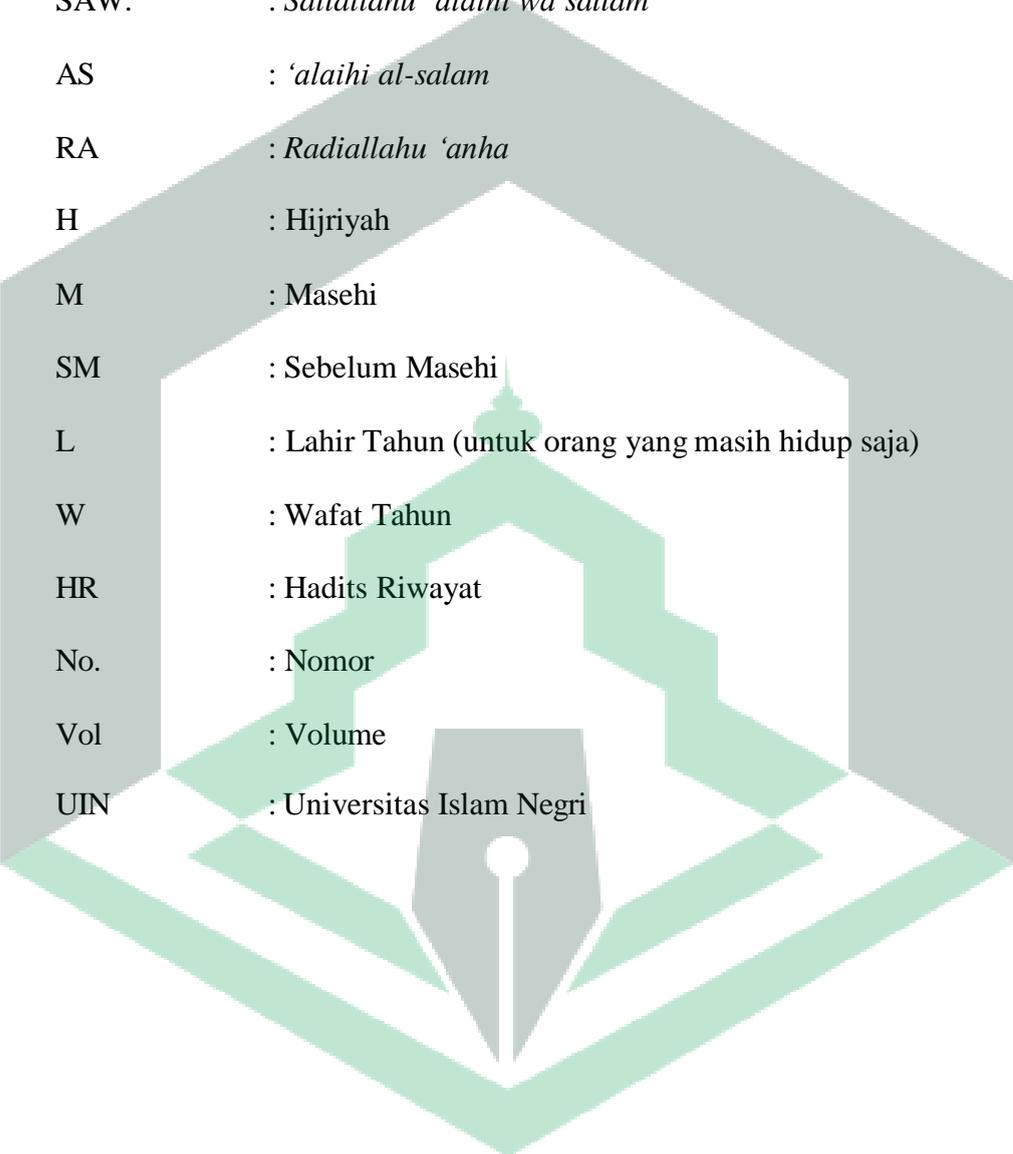
Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyud, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥamīd Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:



SWT.	: <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>
SAW.	: <i>Sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
AS	: <i>'alaihi al-salam</i>
RA	: <i>Radiallahu 'anha</i>
H	: Hijriyah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
L	: Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	: Wafat Tahun
HR	: Hadits Riwayat
No.	: Nomor
Vol	: Volume
UIN	: Universitas Islam Negri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAB SINGKATAN.....	vi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Landasan Teori.....	10
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel.....	23
D. Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Instrument Penelitian	35
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	36
H. Definisi Operasional Variabel.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
C. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat Q.S Al-Baqarah/2 : 30	19
--	----

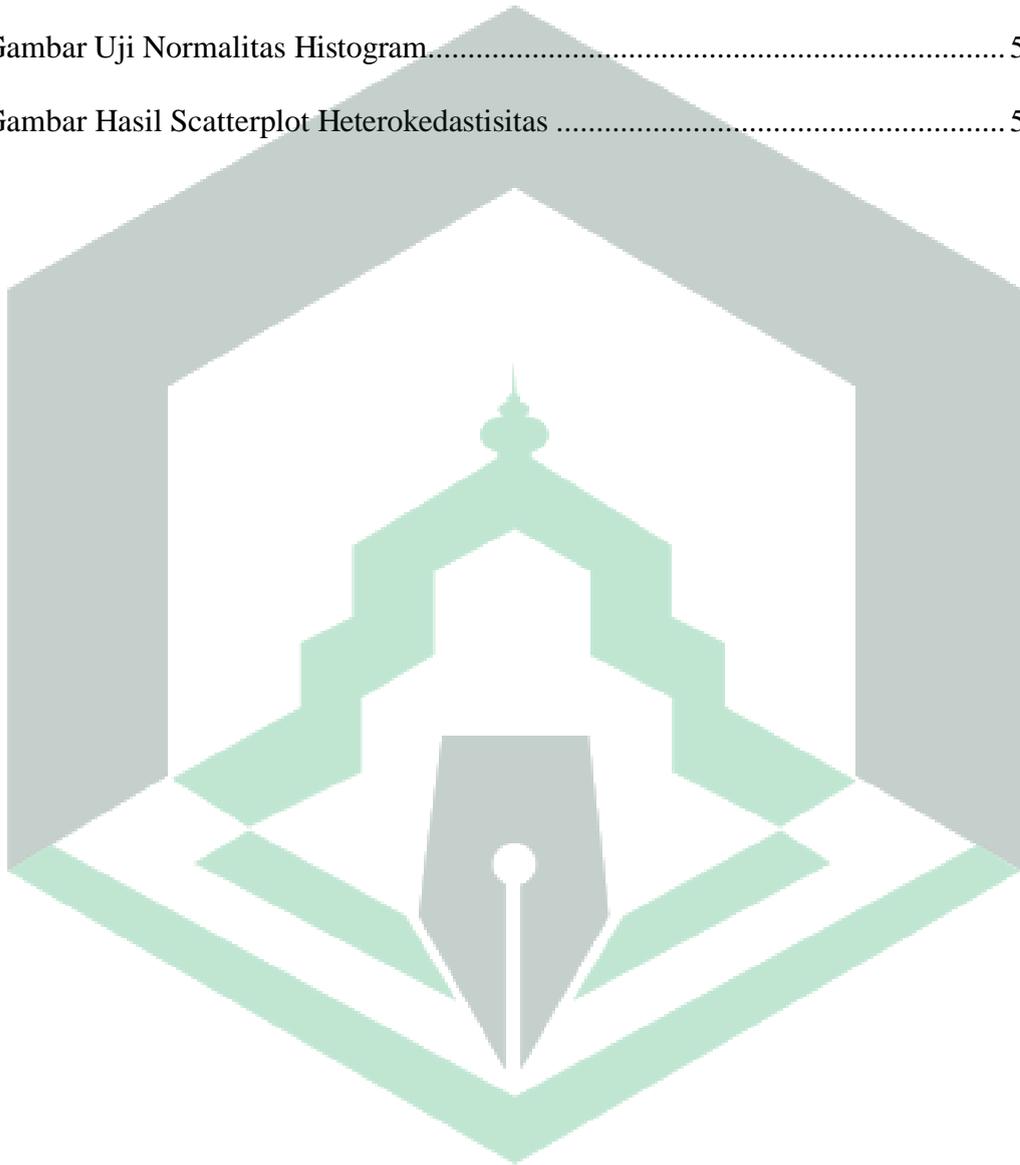


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interval Penilaian Pernyataan Favorable dan Unfavorable.....	28
Tabel 3.2 Defnisi Operasional Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Senioritas.....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Senioritas	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Loyalitas	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Promosi Jabatan.....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	59
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi / R-Square (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Pikir	22
Gambar Struktur Organisasi PT Dwipa Matra	36
Gambar Uji Normalitas Histogram.....	54
Gambar Hasil Scatterplot Heterokedastisitas	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Karakteristik Responden

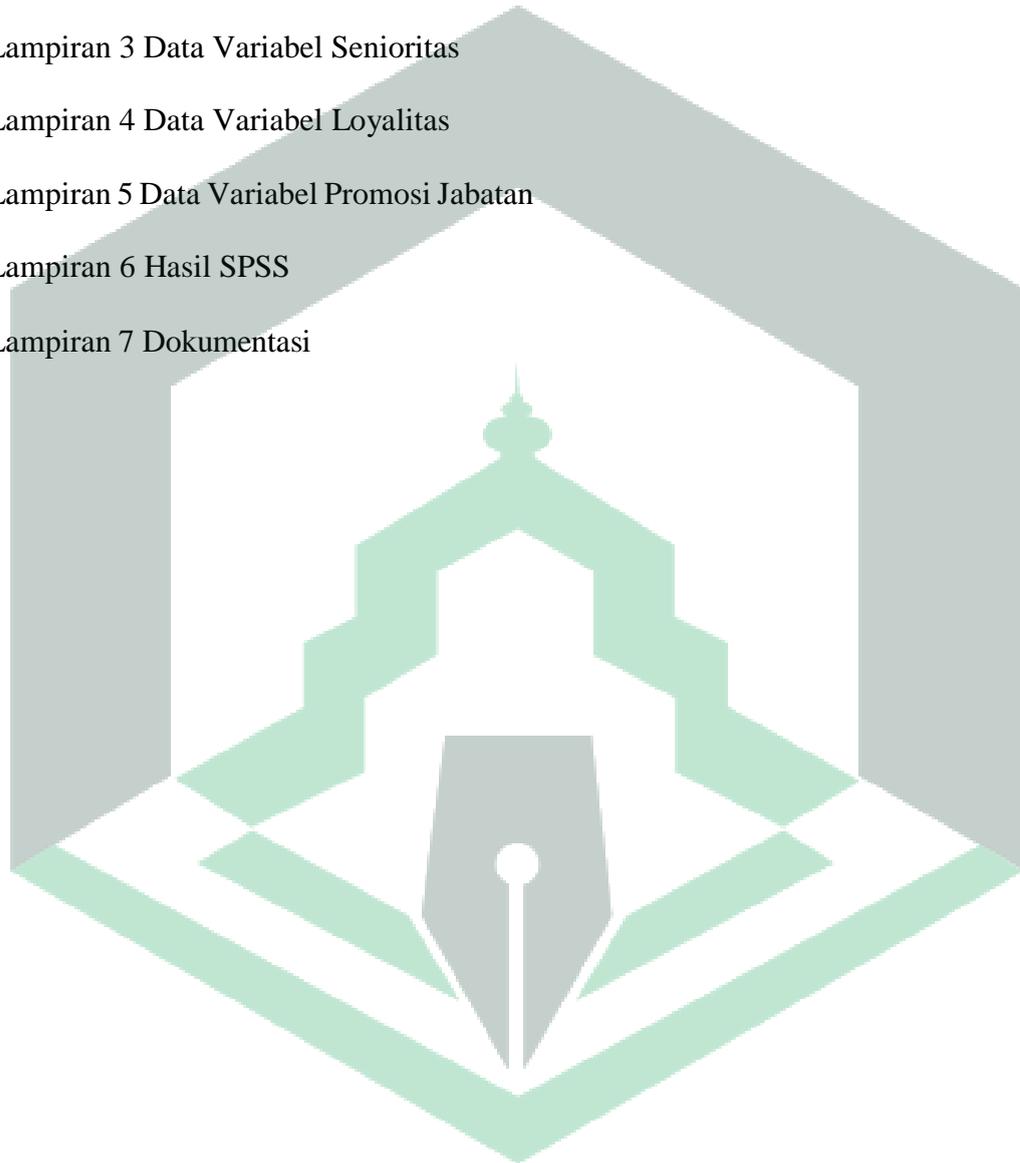
Lampiran 3 Data Variabel Senioritas

Lampiran 4 Data Variabel Loyalitas

Lampiran 5 Data Variabel Promosi Jabatan

Lampiran 6 Hasil SPSS

Lampiran 7 Dokumentasi



ABSTRAK

Feby Aura Eka Febriani, 2022. “*Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo*”. Skripsi program studi manajemen bisnis syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam institut agama islam negeri palopo. Dibimbing oleh Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh senioritas dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan. Penelitian ini terdiri dari tiga tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh senioritas secara parsial terhadap promosi jabatan, pengaruh loyalitas karyawan secara parsial terhadap promosi jabatan, dan pengaruh senioritas dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap promosi jabatan. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo sebanyak 40 orang. Dalam menentukan sample peneliti menggunakan *total sampling technique*, dengan cara mengambil keseluruhan karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Penulis menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) senioritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo, (2) loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo, dan (3) Senioritas dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo dan besarnya pengaruh variabel senioritas dan loyalitas karyawan terhadap variabel promosi jabatan adalah sebesar 75.4% sedangkan sisanya yaitu 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Loyalitas Karyawan, Promosi Jabatan, Senioritas,

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetisi sumber daya manusia yang terjadi pada sebuah perusahaan sangat kompetitif demi bergabung atau dapat diterima pada perusahaan. Para pesaing saling berlomba dalam mendapatkan jenis posisi pekerjaan yang diminati dan diinginkan dan tentunya sesuai dengan tujuan hidup para calon karyawan. Pencapaian suatu target didalam mengisi posisi jabatan dianggap sebagai salah satu faktor untuk mendapatkan pengakuan dan tingkatan sosial yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, karyawan mengharapkan peranan pimpinan perusahaan dalam memberikan peluang karir dilakukan secara transparan dan *fair* agar dapat terhindar dari diskriminasi perusahaan melalui promosi jabatan. Korelasi kerabat atau saudara menjadi pemicu adanya kenaikan jabatan secara cepat, penilaian tersebut dilakukan berdasarkan kedekatan saudara dianggap cara yang tepat dalam menentukan seseorang menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan internal antar karyawan karena pihak perusahaan dianggap tidak transparan dan adil dalam proses pemberian jabatan pada karyawan.

Proses promosi jabatan yang tidak adil tentunya akan berdampak pada karyawan sehingga tidak nyaman dalam situasi kerja, karyawan tersebut mungkin akan merasa bahwa kesempatan dalam berkarir akan redup dan memutuskan untuk mengundurkan diri karena menganggap bahwa pengabdian terhadap perusahaan selama ini tidak dihargai dengan baik. Dan dengan demikian

perusahaan yang kehilangan karyawan dapat menyulitkan perusahaan dalam memenuhi target karena kehilangan tenaga. Olehnya itu pengembangan kemampuan dan skill karyawan pada perusahaan sangat esensial bagi perspektif perusahaan yang memiliki tujuan untuk mempertahankan karyawan jangka panjang dan mempromosikan karyawan.

Promosi jabatan merupakan hal yang sangat diinginkan karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerjanya. Promosi jabatan adalah sebuah strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) (Fasiha, 2023; Hamsir et al., 2019; Marwing, 2021; Rifuddin et al., 2022). Strategy tersebut dilakukan dengan tujuan mendorong spirit kerja para karyawan, agar dapat terus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Para karyawan yang memilik pengalaman yang dapat berdampak positif bagi perusahaan seperti skill dan gagasan - gagasan yang inovatif dan kreatif, hal tersebut tentunya dapat menjadi rujukan dan indikator dalam pengambilan kebijakan terkait dengan proses promosi jabatan. Sistem promosi jabatan mempunyai peran penting, dimana karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.¹

Dalam menentukan promosi jabatan terdapat beberapa kriteria umum yang perlu dijadikan pertimbangan dan indikator dalam program promosi jabatan bagi karyawan diantaranya senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa

¹Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 112

dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran, dan supelitas.² Namun dalam penelitian ini, hanya difokuskan pada dimensi senioritas dan loyalitas karyawan (Ambas Hamida, Muhammad Nur Alam Muhajir, Sukran, 2023; Kamal, 2021; Mahmud & Abduh, 2022; Mahmud & Sanusi, 2021). Senioritas merupakan senioritas karyawan merupakan masa kerja seseorang yang dapat dilihat dari tiga indikator utama yaitu usia, pengalaman dan posisi atau wewenang. Seorang karyawan yang dianggap memiliki usia, pengalaman kerja dan posisi jabatan yang dianggap lebih dari karyawan lainnya dapat dikategorikan sebagai karyawan senior. Sedangkan loyalitas karyawan merupakan sifat kesetiaan, pengabdian, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja (Ishak et al., 2022; Muammar Arafat Yusmat, Adzan Noor Bakri, 2023; Mujahidin & Majid, 2022; Raupu et al., 2021).

PT Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Palopo adalah distributor dan perawatan Sepeda Motor Honda di Palopo dan juga berperan sebagai main dealer Honda yang ada di Palopo, yang bertanggung jawab untuk pendistribusian dan perawatan Sepeda Motor Honda. Menurut penjelasan yang diperoleh dari beberapa karyawan PT Tunas Dwipa Matra (TDM) cabang Palopo menjelaskan bahwa 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. Proses promosi jabatan yang tidak adil terlihat dari segi masa kerja karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan promosi jabatan yang belum cukup lama dalam bekerja yakni masih kurang dari 2 tahun bekerja namun sudah dipromosikan perusahaan, ataupun faktor lainnya seperti pengabdian dan

²Rr. Dian Ayu Gemilang, "Peran Facebook Sebagai Media Komunikasi Bisnis Online (Studi Deskriptif Kualitatif Peran Facebook Sebagai Media Komunikasi Bisnis Online)," 2011, i-



tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan yang masih kurang diperhatikan didalam menentukan promosi jabatan (Abdain et al., 2020; Fasiha & Alwi, 2023; A. S. Iskandar et al., 2023; Nur, 2021). Karena kedua faktor tersebut cukup berperan penting karena menjadi tolak ukur pelaksanaan promosi jabatan. Apabila sistem promosi yang digunakan tidak transparan dan adil bagi karyawan hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap 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 (A. S. Iskandar et al., 2021; S. Iskandar et al., 2021; Muhammad Nur Alam Muhajir, Ambas Hamida, Erwin Erwin, 2022; Rahmad, 2020).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa senioritas dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya ialah usia, masa kerja, dan pengalaman, namun pada faktanya, Pada PT Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Palopo, masa kerja karyawan sudah relatif lama dan memiliki pangkat yang cukup tinggi, namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Palopo diperoleh informasi mereka belum pernah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi meskipun memiliki kriteria untuk dipromosikan dan Karyawan yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi berarti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan di tempat bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo?
- b. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo?
- c. Apakah senioritas dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo
- b. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo
- c. Untuk menganalisis pengaruh senioritas dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

D. Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat di capai, maka manfaat yang di harapkan akan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini, antara lain:

a. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan dapat memperdalam pemahaman keilmuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya pengaruh senioritas dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi bahan informasi, evaluasi dan pertimbangan untuk melakukan promosi jabatan dengan baik dan benar sehingga dapat meningkatkan moral, produktifitas serta memotivasi karyawan supaya dapat memajukan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya serta tercapainya tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan. Berikut dibawah ini beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh sistem penjualan terhadap tingkat penjualan:

1. Giantari dan Hariayanti melakukan survei di Facto LTD Bali terkait dengan pengaruh loyalitas, prestasi kerja dan senioritas kerja terhadap promosi jabatan. Dalam hasil penelitian telah disimpulkan bahwa loyalitas, prestasi kerja, dan senioritas berkorelasi positif dengan promosi jabatan. Para pekerja diharapkan memiliki kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya dan terus meningkatkan kemampuan sehingga segala tugas dari perusahaan dapat dilakukan dengan sebaik mungkin. Pihak manajemen sebaiknya lebih mempertimbangkan masa kerja karyawan, sehingga semua karyawan senior mempunyai peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.³

Penelitian pertama di atas tentunya memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaan tersebut terlihat pada variabel penelitian. Peneliti pertama melakukan *survey* dengan menetapkan 3 variabel bebas yaitu loyalitas, prestasi kerja dan senioritas kerja, serta terdiri 1 variabel terikat yaitu promosi jabatan. Sedangkan penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel bebas dan 1

³Giantari dan Hariayanti, Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Senioritas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Facto LTD Bali. (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya) Vol. 13, No.1 (Juni 2012), h. 12

variabel terikat. Perbedaan penelitian juga terlihat pada lokasi. Penelitian diatas dilakukan di Facto LTD Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Dwipa Matra Cabang Palopo. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang sama – sama mengkaji tentang pendapatan oyalitas dan senioritas kerja terhadap promosi jabatan dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Darwanto telah melakukan sebuah studi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentoso Kabupaten Kebumen. Studi tersebut terkait dengan pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan. Data dikumpulkan dengan angket 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.⁴

Penelitian kedua di atas tentunya memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaan tersebut terlihat pada lokasi penelitian. Penelitian diatas dilakukan di PDAM Tirta Bumi Sentoso Kabupaten Kebumen sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Dwipa Matra Cabang Palopo. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini terlihat pada fokus penelitian yaitu pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan dengan metode

⁴Darwanto, Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Di PDAM Tirta Bumi Sentoso Kabupaten Kebumen. (JAB), Vol. 6. No. 2, (2013). h. 2.

penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda karena terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

3. Triyani, Indrawati, dan Ningrum melakukan survey yang bertempat di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Kota Surakarta, dengan tema penelitian berkaitan pengaruh yang diberikan variabel prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan. Survey ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan, ada pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan untuk promosi pekerjaan, dan disana ada pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan karyawan loyalitas bersama menuju promosi pekerjaan.⁵

Penelitian ketiga di atas tentunya memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaan tersebut terlihat pada lokasi penelitian. Penelitian di atas dilakukan di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Kota Surakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Dwipa Matra Cabang Palopo. Perbedaan lainnya dapat dilihat pada perbedaan variabel bebas yakni penelitian di atas terdiri dari 2 variabel bebas yaitu prestasi kerja dan loyalitas karyawan dan 1 variabel tidak bebas yaitu promosi jabatan sedangkan penelitian ini mengambil senioritas dan loyalitas sebagai variabel bebas dan promosi sebagai variabel terikat. Perasamaanya terlihat pada metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

⁵Triyani, Indrawati, dan Ningrum, Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PT. Djitoe Indonesia Tobacco Kota Surakarta, 2020

B. Landasan Teori

Landasan teori yang akan di paparkan yakni senioritas, loyalitas karyawan dan promosi jabatan, namun terlebih dahulu peneliti akan memberikan beberapa gambaran tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai induk teori dalam penelitian ini.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat dengan MSDM merupakan serangkaian kegiatan pada sebuah lembaga atau organisasi yang bertujuan dalam meningkatkan, mengembangkan kapasitas, dan mempertahankan tenaga kerja yang efisien dan efektif. Olehnya itu seorang manajer mempunyai fungsi yang cukup penting dalam mengarahkan atau mengatur seluruh pihak yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk memikirkan bagaimana mempunyai manajemen sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dan tentunya sudah menjadi tujuan umum bagian untuk mampu menyumbang kepuasan kerja secara penuh kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh dapat membawa pengaruh positif pada *value* perusahaan baik secara jangka pendek (*short term*) maupun jangka panjang (*long term*).⁶

Manajemen sumber daya manusia biasanya didefinisikan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan, yang dilaksanakan dengan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya

⁶Ridwansyah, "Febrian Muriko Hamzah, dkk., "Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)", (JAB), Vol. 6. No. 2, (2013). h. 6.

manusia, perekrutan atau seleksi, pengembangan sumber daya manusia, *planing* dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.⁷ MSDM adalah ilmu atau cara dalam mengatur relasi dan fungsi sumber daya atau karyawan yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.⁸

MSDM merupakan sebuah aktivitas dalam mengelolah manusia atau sumber daya dengan melalui beberapa tahapan seperti perencanaan, pengembangan, seleksi, proses rekrutmen, pemberian kompensasi, karier, *savety* dan kesehatan serta menjaling koneksi industrial sampai aktivitas dalam membangun konsentrasi relasi kerja guna mencapai tewujudnya tujuan perusahaan dan medorong peningkatan kesejahteraan bagi seluruh pihak.⁹ SDM merupakan komponen yang sangat penting yang dapat menjamin berjalannya aktivitas perusahaan dan tentunya harus mampu dikelola dengan efektif melalui MSDM, sehingga MSDM dapat dimaknai sebagai serangkaian upaya dalam pendayagunaan SDM pada setiap manusia. Pendayagunaan atau pengelolaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karywan.

⁷Satrianegara. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press,2013), h. 9

⁸Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional) (Cet. III; Jakarta: PT Bumi Aksara,2015), h. 258.

⁹Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 231

Dengan merujuk terhadap beberapa uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa MSDM adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan utama dari perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti yang diuraikan sebelumnya bahwa MSDM bertujuan dalam mengelolah seluruh pihak dalam sebuah perusahaan agar mampu bekerja secara efektif guna mencapai tujuan dan hal ini menjadi fungsi dari MSDM itu sendiri. Salah satu fungsi utama MSDM yaitu fungsi manajerial yang terbagi atas perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, dan pengendalian.

- 1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- 2) Pengorganisasian merupakan serangkaian kegiatan dalam mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja yang adil, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi
- 3) Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah

direncanakan. Apabila terdapat penyelewengan atau permasalahan akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.¹⁰

Selain memiliki fungsi manajerial, MSDM juga memiliki fungsi operasional yang biasanya terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi yaitu fungsi manajerial yang terbagi atas perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, dan pengendalian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- 1) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.
- 2) Pengembangan adalah proses aktivitas pengembangan kapasitas teknis, teoritis konseptual, dan moral seorang karyawan dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun dimasa mendatang.
- 3) Kompensasi adalah pemberian upah balas jasa langsung dan tidak langsung, uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak maksudnya dapat memenuhi kebutuhan dasar serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

¹⁰Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 231

- 4) Pengintegrasian adalah aktivitas untuk menyatukan seluruh kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terjadi kolaborasi yang baik dan saling menguntungkan satu sama lain. Dimana perusahaan mendapatkan keuntungan, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Aktivitas pengintegrasian ini tentunya sangat esensial dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- 5) Pemeliharaan yakni seluruh aktivitas yang berfungsi dalam meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, sehingga mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilaksanakan melalui program kesejahteraan dengan berdasar pada tingkat kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
- 6) Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang diharapkan.
- 7) Pemberhentian merupakan berakhirnya relasi kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kemauan perusahaan, kontrak kerja telah selesai, pensiun dan ataupun faktor penyebab lainnya.¹¹

¹¹Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 365

c. Peran dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kadarisman menjelaskan beberapa peran penting manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Menetapkan jumlah kualitas dan kuantitas, dan penempatan posisi tenaga kerja yang efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan merujuk pada deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi terhadap pekerjaan pada perusahaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas menempatkan orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Menetapkan rencana program peningkatan kesejahteraan, pemberian promosi jabatan, dan pemberhentian.
- 4) Melakukan prediksi atau perkiraan terhadap penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memberikan perkiraan terhadap kondisi perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya, yang dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan bagi pihak perusahaan.
- 6) Melakukan *monitoring* dengan cermat terhadap peraturan atau perundang-undangan tentang perburuhan dan kebijakan atas pemberian upah balas jasa.
- 7) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan program pendidikan, latihan, dan penilaian kinerja atau prestasi bagi karyawan.

- 9) Mengatur mutasi karyawan baik horizontal maupun vertikal dan melakukan pengaturan terhadap pensiun, pemberhentian, dan ataupun pemberian pesangon.¹²

Adapun tujuan dari pada manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tingkat kuantitas dan kualitas seorang karyawan yang menjadi indikator bagi calon karyawan yang akan menempati seluruh jabatan atau posisi pada perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
- 3) Menghindari munculnya kesalahan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
- 4) Dapat mempermudah komunikasi, intergensi, dan harmonisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan.
- 5) Menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan.
- 6) Menjadi rujukan atau pedoman dalam menentukan seluruh program penarikan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian seorang karyawan.¹³

¹²Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 365

¹³Satrianegara. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press,2013), h. 10

2. Senioritas

a. Pengertian Senioritas

Senioritas merupakan lamanya seseorang dalam bekerja yang mendapat pengakuan dari perusahaan baik dalam struktur jabatan maupun struktur dalam perusahaan secara keseluruhan atau dengan kata lain waktu masa kerja seorang karyawan yang telah mendapat prestasi baik pada jabatan yang diembang di institusi tertentu.¹⁴ Senioritas dapat timbul dalam diri seseorang dengan sendirinya sejalan dengan lama kerja seseorang dan dapat memperoleh jabatan tertentu dan memiliki bawahan. Seringkali senioritas dipergunakan dalam pengambilan kebijakan pada sebuah perusahaan guna memberikan promosi jabatan pada karyawan dan biasa pula dijadikan indikator dalam kenaikan gaji bagi karyawan. Senioritas pada dasarnya merupakan sebuah sifat yang dimiliki oleh seseorang seiring dengan lama waktu kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi tertentu.¹⁵

Seseorang dapat dikategorikan sebagai senior karena dianggap memiliki posisi yang tinggi dan wewenang luas. Hal ini terjadi dengan perkiraan dia berusia muda atau tua namun dengan jabatan yang tinggi maka pegawai lain akan memandangnya sebagai senior. Definisi lain, senioritas karyawan adalah usia dan pengalaman kerja seseorang dan dengan begitu, menduduki pangkat yang lebih tinggi dibandingkan bawahannya dan tingkat senioritas yang dimiliki seorang karyawan dapat bersifat indikasi pada peningkatan, serta kesuksesan perusahaan

¹⁴Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 151.

¹⁵Sastrohadwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional) (Cet. III; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 258.

tempat dimana karyawan tersebut bekerja.¹⁶ Senioritas karyawan dapat tercermin dari tingkat usia dan pengalaman kerja seseorang dalam suatu perusahaan dan karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah diprioritaskan dalam promosi jabatan.¹⁷

Pendapat lain menyatakan bahwa level senioritas tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) sering kali digunakan sebagai salah satu standar dalam pemberian promosi, dengan alasan pengalaman senior dianggap lebih banyak dibanding pengalaman junior. Namun, tidak hanya senioritas dapat dijadikan standar dalam promosi melainkan kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, daya cipta, loyalitas, kejujuran dan supelitas. Senioritas dianggap dapat menghemat waktu, mudah, dan cara yang lebih beradab dalam membuat keputusan terkait dengan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa senioritas karyawan merupakan masa kerja seseorang pada sebuah perusahaan atau organisasi yang telah menginjak usia lebih tua dibandingkan karyawan yang lainnya dan biasanya telah menduduki jabatan yang lebih tinggi dibandingkan para karyawan lainnya dan Senioritas atau masa kerja sebagai salah satu aspek penting dalam pemberian promosi jabatan bagi karyawan. Apabila seorang

¹⁶Febrian Muriko Hamzah, dkk., “Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)”, (JAB), Vol. 6. No. 2, (2013). h. 6

¹⁷Indah Mustika Dewi, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (JOM FISIP: Vol 3 NO.1 Februari 2016), h. 8.

¹⁸Ridwansyah, “Febrian Muriko Hamzah, dkk., “Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)”, (JAB), Vol. 6. No. 2, (2013). h. 2.

karyawan ingin memperoleh promosi jabatan pada perusahaan, maka kategori sebagai senior dan lama kerja diantara karyawan lainnya sangat menentukan.

b. Tujuan dan Fungsi Senioritas

Senioritas dalam sebuah dunia kerja merupakan salah satu elemen penting yang dapat dijadikan sebuah rujukan bagi pimpinan dalam memberikan wewenang atau tanggung pada seorang karyawan. Seperti yang dijelaskan Simamora bahwa senioritas itu sendiri memiliki beberapa tujuan dalam promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu (1) senioritas merupakan salah satu metode atau teknik yang dianggap tepat dalam melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang dikagumi kesempatan pertama dalam pemberian promosi, (2) senioritas menghemat waktu, mudah, dan cara yang tidak menyakitkan dalam membuat sebuah keputusan promosi, (3) biasanya ada korelasi antara senioritas dan kinerja. sampai pada titik tertentu, para karyawan pada umumnya menjadi lebih kompeten dipekerjaannya manakala mereka memperoleh pengalaman dan, (4) Senioritas mengimbali karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun untuk menghasilkan produk dan jasa perusahaan.¹⁹

Selain memiliki tujuan dalam promosi jabatan bagi karyawan, indikator senioritas juga memiliki fungsi bagi dalam menjalankan sebuah kegiatan dan support dari semua pihak yang ada dalam perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Wahyudi bahwa senioritas memiliki beberapa fungsi yang spesifik dalam

¹⁹Ridwansyah, "Febrian Muriko Hamzah, dkk., "Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)", (JAB), Vol. 6. No. 2, (2013). h. 2.

dunia kerja khususnya membangun karir bagi seorang karyawan, yakni (1) dalam dunia kerja maka dia dapat di hormati karena usianya, banyak orang yang akan menerima saran atau pendapat, (2) dinilai sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas dan, (3) senior dari segi masa kerja dianggap sebagai tutor sekaligus pembimbing di dunia kerja

c. Indikator Senioritas Karyawan

Senioritas karyawan diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Berikut dibawah ini beberapa indikator dalam mengukur senioritas seorang karyawan:

1) Senioritas dari segi usia

Pada saat seseorang dipandang dari segi aspek usia digolongkan sebagai senior dalam dunia kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi lainnya. Penghormatan diberikan junior kepada senior dengan pertimbangan umur. Pada saat seseorang dari aspek usia menjadi “senior” dalam dunia kerja maka dia akan di hormati berdasarkan usianya, banyak orang menerima saran atau pendapat. Ada saatnya pendapaya yang diminta akan berhubungan dengan kehidupan di luar dunia kerja. Di dunia nyata banyak dijumpai teman kerja yang umurnya di atasnya, dan posisi mereka di bawah yang lebih muda.²⁰

2) Senioritas dari segi wewenang

Seseorang dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas. Hal ini terjadi dengan perkiraan dia berusia

²⁰Satrianegara. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press,2013), h. 55-56

muda atau tua namun dengan jabatan yang tinggi maka pegawai lain akan memandangnya sebagai “senior”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dipandang dari aspek wewenang dapat juga dikatakan sebagai karyawan yang memiliki pengalaman yang luas dibanding karyawan lainnya karena memiliki kedudukan yang lebih tinggi sehingga mendapat promosi jabatan lebih dulu.

3) Senior dari segi masa kerja

Banyak juga orang yang akan dianggap “senior” ketika masa kerjanya lama di sebuah perusahaan. Orang yang baru masuk walau dengan jabatan lebih tinggi akan sungkan. Orang yang senior dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa senioritas dipandang melalui lamanya waktu seseorang bekerja di suatu perusahaan dan kadang kala kita beranggapan perihal tersebut menjadi tidak penting, dimana senioritas harus diartikan secara profesional dalam sebuah organisasi.

3. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa kepedulian dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan *service* dan perilaku yang terbaik.²¹ Definisi lain mengenai loyalitas yaitu tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi

²¹ Wilantara, Rio F. Susilawati. *Strategi Dan Kebijakan Pengembangan UMKM*, (Refika Aditama. Bandung, 2016), hal 23.

dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, kemauan kuat serta kemampuan yang mestinya dibuktikan dalam perilaku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas dan loyalitas karyawan juga dapat dimaknai sebagai karyawan yang loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang dapat merugikan perusahaan yang karyawan tersebut ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.²² Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi

Selain itu, loyalitas dapat digambarkan sebagai sebuah karakter mental karyawan yang peruntukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tanpa memberikan perhatian terhadap kondisi perusahaan saat itu. Dengan kata lain dapat dipahami bahwa loyalitas adalah rasa cinta dan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang diembangnya guna menjaga nama baik dan kerahasiaan perusahaan.²³ Sementara itu Hasibuan mengemukakan bahwa, loyalitas adalah kesetiaan ditunjukkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan yang berasal dari pihak - pihak yang tidak bertanggung jawab dan loyalitas karyawan yang baik akan bekerja secara

²²Martiw, Triyono, dan Mardalis, "Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan" (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya) Vol. 13, No.1 (Juni 2012), h. 10

²³Wilantara, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi V (Cet. XIV; Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015), h. 81

maksimal sehingga dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan.²⁴

Dengan merujuk pada beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dalam penelitian ini, yaitu sikap kesetiaan karyawan, kesanggupan melakukan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan kemauan untuk bertanggung jawab dan rasa sadar serta peduli dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dan loyalitas karyawan memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan dengan prinsip menempatkan seorang karyawan pada posisi yang tepat dan berdasarkan kebutuhan.

b. Aspek Loyalitas Karyawan

Komponen - komponen loyalitas kerja menurut Hasibuan, sebagai berikut: ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian terhadap perusahaan dan kesanggupan karyawan dalam mengerjakan tugas.

- 1) Ketaatan atau kepatuhan merupakan sikap seorang karyawan yang loyal dan selalu patuh terhadap aturan perusahaan. Hal ini sesuai dengan definisi loyalitas karyawan, sikap ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan hanya disusun guna memperlancar jalannya proses pelaksanaan kerja perusahaan.

²⁴Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional) (Cet. III; Jakarta: PT Bumi Aksara,2015), h. 258

2) Rasa tanggung jawab tinggi yaitu ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki peran dan tanggung jawab yang besar pada perusahaan dimana ia bekerja.

3) Pengabdian terhadap perusahaan adalah munculnya rasa kepemilikan seorang karyawan pada perusahaan yang membuat karyawan dapat memunculkan sikap untuk ikut menjaga dan rasa kepedulian terhadap perusahaan dan pada akhirnya dapat menciptakan tingkah laku yang sesuai dengan penjelasan loyalitas demi tercapainya *goal* dari perusahaan itu sendiri.

4) Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja yaitu karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.²⁵

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Setiap loyalitas yang muncul dari diri seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja tidak akan terbentuk begitu saja, tetapi terdapat beberapa indikator dalam mengukur senioritas seorang karyawan:

1) Taat pada peraturan, setiap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan guna memerlancar dan mengatur jalannya tanggung jawab yang diembang, ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Hal ini dapat menstimulasi munculnya sikap disiplin yang baik terhadap karyawan yang dapat menguntungkan pihak perusahaan secara internal maupun eksternal.

²⁵ Wilantara, Rio F. Susilawati. Strategi Dan Kebijakan Pengembangan UMKM, (Refika Aditama. Bandung, 2016), hal 23.

- 2) Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan karyawan tersebut memiliki kesadaran dari setiap pelaksanaan tugasnya akan memberikan suatu kesadaran bertanggung jawab.
- 3) Kemampuan untuk bekerja sama, karyawan yang dapat bekerja sama dalam suatu kelompok akan membantu pihak perusahaan dalam mencapai tujuan.
- 4) Rasa memiliki, seorang karyawan yang memiliki rasa tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan.
- 5) Hubungan antar pribadi, karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan mempunyai sikap yang baik terhadap sesama karyawan. Hubungan antar pribadi ini meliputi interaksi sosial sesama karyawan, interaksi yang harmonis antara atasan dan karyawan dan kondisi kerja yang menyenangkan.
- 6) Suka terhadap pekerjaan, seorang karyawan dengan sangat senang hati melakukan segala pekerjaan yang menjadi rutinitasnya yang sanggup dalam bekerja dan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya.²⁶

4. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah proses perpindahan seorang karyawan yang memperbesar posisi dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan

²⁶ Wilantara, Rio F. Susilawati. Strategi Dan Kebijakan Pengembangan UMKM, (Refika Aditama. Bandung, 2016), hal 23.

yang semakin besar semakin besar.²⁷ Promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.²⁸ Promosi jabatan adalah seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula.

Setiap karyawan tentunya ingin mendapatkan peluang untuk bisa memperoleh promosi dikarenakan dengan adanya promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.²⁹ Hal demikian mengindikasikan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya akan terhadap kualitas kerja seorang karyawan, dimana dengan adanya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan impian akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian dapat menimbulkan hal yang baik pula bagi perkembangan perusahaan.

²⁷Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cet. IX; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 108.

²⁸Bambang Wahyudi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Sulita, 2014), h. 145.

²⁹Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal, 23.

kehilangan karyawan. Olehnya itu salah satu tujuan daripada promosi jabatan



adalah untuk mempertahankan karyawan pada perusahaan. Hasibuan



mendeskripsikan beberapa tujuan utama diberikannya promosi jabatan terhadap seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki sikap disiplin yang baik, dan menciptakan produktivitas kerjanya dan menjamin keutuhan kepegawaian dengan direalisasinya promosi terhadap karyawan dengan merujuk pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 4) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan secara simultan terhadap perusahaan karena timbulnya lowongan yang berkelanjutan
- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan perusahaan.
- 6) Untuk melatih dan mengembangkan tingkat pengetahuan serta pengalaman dalam bekerja seorang karyawan dan tentunya dapat menjadi energi pendorong bagi karyawan lainnya dan mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

- 7) Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan yang benar dan tepat dapat meningkatkan semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 8) Untuk membuat lebih mudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.
- 9) Promosi tentunya dapat memotivasi dan memperbaiki posisi karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaannya.³⁰

c. Indikator Promosi Jabatan

Seperti yang diketahui bahwa pemberian promosi jabatan haruslah diberikan kepada karyawan yang tepat. Karyawan dapat terus meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Berikut ini beberapa indikator promosi jabatan yang dapat dijadikan rujukan dalam pemberian promosi jabatan kepada seorang karyawan.

- 1) Kejujuran, karyawan seharusnya memiliki sikap jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, dan segala bentuk perjanjian - perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut harus sesuai kata dengan perbuatannya.
- 2) Disiplin, seorang karyawan dituntut untuk bersikap disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

³⁰Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cet. IX; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 108.

- 3) Prestasi Kerja, karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja samasecara efektif dan efisien.
- 4) Kerjasama, karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
- 5) Kecakapan, karyawan harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik dan mampu memecahkan segala persoalan yang dihadapinya.
- 6) Loyalitas, seorang karyawan harus setia dan loyal membela perusahaan tempat ia bekerja dari tindakan yang merugikan pihak perusahaan ataupun konsumen
- 7) Kepemimpinan, seorang karyawan dituntut agar dapat membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 8) Komunikatif, seorang karyawan hendaknya dapat berkomunikasi secara efektif dan efisien, serta mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahan komunikasi diantara karyawan.

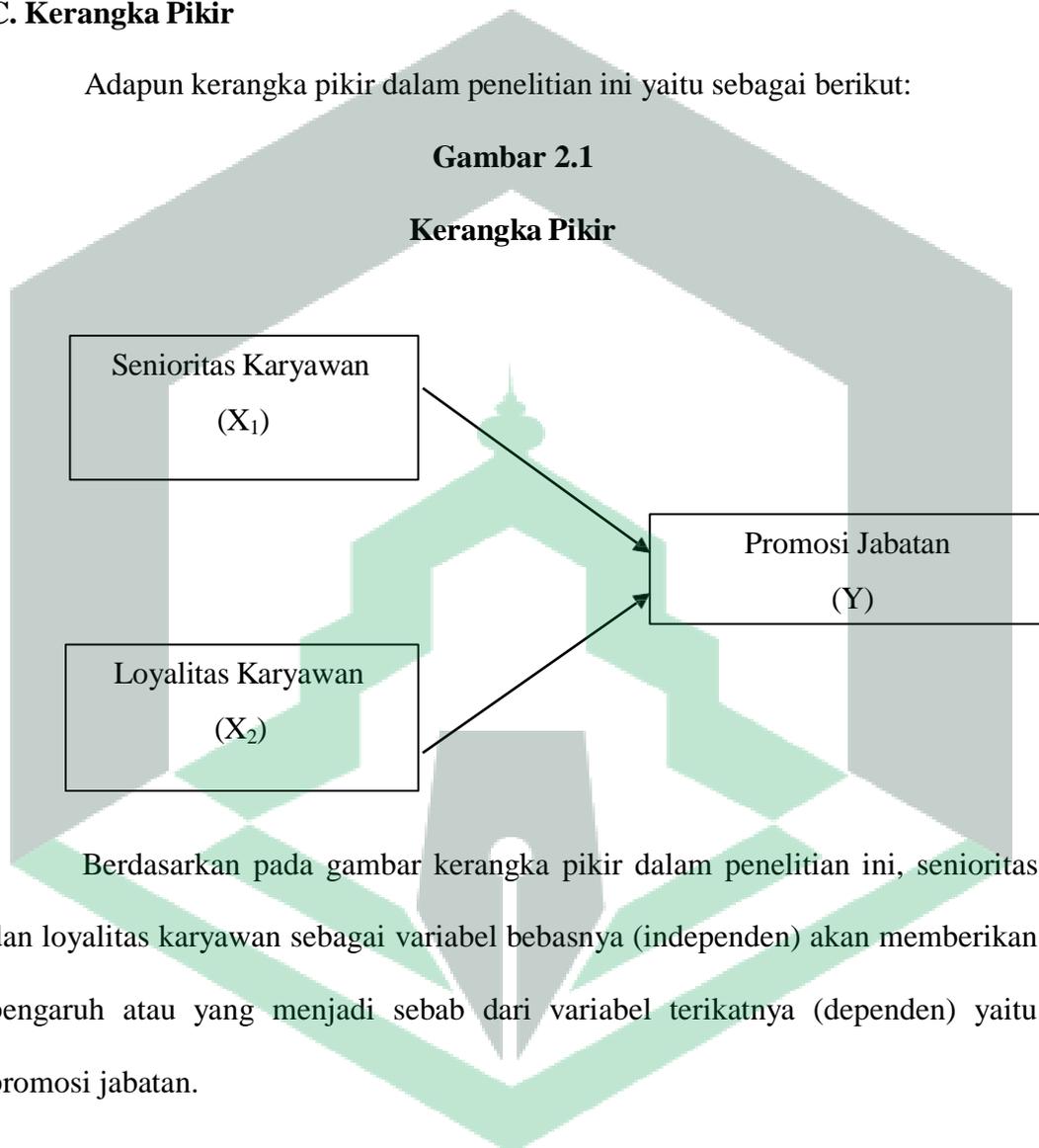
- 9) Pendidikan, karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya agar mampu bekerja profesional.³¹

C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



Berdasarkan pada gambar kerangka pikir dalam penelitian ini, senioritas dan loyalitas karyawan sebagai variabel bebasnya (independen) akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu promosi jabatan.

³¹Satrianegara. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press,2013), h. 78 - 85

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir dan hasil-hasil penelitian terdahulu dan teori yang relevan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Senioritas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

H_1 : Senioritas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

2. H_0 : Loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

H_1 : Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

3. H_0 : Senioritas dan loyalitas karyawan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

H_1 : Senioritas dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.³² Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variable sosiologis dan psikologis.³³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis akan memilih pengambilan lokasi di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Penelitian ini dilakukan pada 15 sampai 30 Agustus 2022.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

³²Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2012) hlm 8

³³Muhammad Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta 2008)

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁴ Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini yaitu 40 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁵ Adapun teknik penentuan sampel yang akan digunakan oleh peneliti yaitu *total sampling technique*, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 40 orang. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi atau biasa juga disebut dengan data primer (*primary data*).³⁶ Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara dan aturan yang telah ada dari berbagai sumber, namun dalam penelitian ini teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (*questionnaire*) atau biasa juga disebut dengan angket. Kuesioner (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan

³⁴Ibid. hal 80.

³⁵Ibid. hal 81

³⁶Uma Sekaran and Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian*, ed. by John Wiley and Sons, 6; Book 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h. 130.

mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.³⁷

F. Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan survei penelitian. Pengukuran adalah penggunaan angka-angka atau simbol lain untuk mencirikan (mengatribusikan) objek berdasarkan sekumpulan aturan yang telah ditentukan sebelumnya.³⁸ Dalam pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data dengan survei.

Penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur/sistematis tersebut dikenal dengan istilah kuesioner. Khusus untuk data-data yang dikumpulkan dengan angket/kuesioner dihitung dengan teknik *scoring* skala yang pengukurannya sebagai berikut:

- | | |
|--|-----------------|
| a. Untuk sangat tidak setuju diberi skor | 1 |
| b. Untuk tidak setuju diberi skor | 2 |
| c. Untuk ragu-ragu diberi skor | 3 |
| d. Untuk setuju diberi skor | 4 |
| e. Untuk sangat setuju diberi skor | 5 ³⁹ |

³⁷Sekaran and Bougie, Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian, h.170.

³⁸Sekaran and Bougie, Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian,(Jakarta: Salemba Empat, 2017), h. 18.

³⁹Uma Sekaran, Research Methods for Business, ed. by John Wiley, 4th edn (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h.32.

Angka 1-5 berdasarkan item yang favorable dan unfavorable. Untuk item yang favorable jawaban SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, STS = 1 Untuk item yang unfavorable jawaban STS = 5, TS = 4, N = 3, S = 2, SS = 1.

Tabel. 3.1

Interval Penilaian Pernyataan Favorable dan Unfavorable

No	Item Pernyataan	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Favorable	1	2	3	4	5
2.	Unfavorable	5	4	3	2	1 ⁴⁰

Sumber: Sugiono, 2012

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah:

a. Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁴¹ Dan yang dimaksud fenomena dalam hal ini yaitu semua variabel penelitian.

1) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur

⁴⁰Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, h. 212.

⁴¹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, h. 102.

reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak *realible*/konsisten.⁴²

2) Uji Validitas

Dalam penelitian uji validitas digunakan untuk menguji dan mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket peneliti gunakan untuk mendapatkan data dari responden. Sehingga dengan demikian uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh, apabila data tersebut valid maka akan dilanjutkan ke uji selanjutnya dan sebaliknya jika data tersebut tidak valid maka tidak bisa diolah ke tahap selanjutnya.⁴³

b. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi yaitu residual distribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Untuk regresi linear sederhana tidak ada asumsi klasik multikolinearitas karena hanya ada satu variabel independen.⁴⁴

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 121.

⁴³Riduwan and Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.53.

⁴⁴Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20* (Yogyakarta: Andi, 2012), h.143.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai terdistribusi secara normal.⁴⁵

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kesalahan dimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴⁶

3) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antar dua variabel secara signifikan. Uji ini juga sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linier. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.⁴⁷

c. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, maka dapat dilakukan dengan uji t dan uji koefisien regresi.⁴⁸

1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

⁴⁵Priyatno, Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20, h.342.

⁴⁶Uma Sekaran, Research Methods for Business, ed. by John Wiley, 4th edn (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h.65.

⁴⁷Duwi Priyatno, Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20 (Yogyakarta: Andi, 2012), h.143.

⁴⁸Duwi Priyatno, Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20 (Yogyakarta: Andi, 2012), h.176.

Analisis regresi sederhana merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (terikat) dapat diprediksikan/diramalkan melalui variabel independent (bebas) secara tunggal.

Regresi menggunakan rumus:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + c$$

Keterangan:

- Y = Promosi Jabatan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Senioritas
- X₂ = Loyalitas Karyawan
- c = Variabel Pengganggu⁴⁹

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui level atau tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil dari Uji ini nantinya akan dibandingkan dengan tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan n. Hipotesis yang telah ditetapkan tersebut akan di uji berdasarkan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a diterima.⁵⁰

3) Uji F (Uji Simultan)

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat.

⁴⁹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, h. 232.

⁵⁰Priyatno, Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20, h.212.

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Untuk lebih jelasnya berikut pengujian hipotesis yang akan dilakukan penelitian.⁵¹

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) atau biasa juga dikenal dengan *square* (R^2) yang merupakan koefisien yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%). Namun sebelum mengetahui R^2 terlebih dahulu kita mencari koefisien korelasinya untuk lebih memudahkan pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22 for window*.⁵²

⁵¹Muhammad Riduwan. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula (Bandung: Alfabeta 2008)

⁵²Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, h. 214.

H. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah sebuah batasan yang di kemukakan yang sesuai dengan arti atau makna dan memberikan arah kepada penelitian yang dilakukan. Untuk mengetahui dekskripsi dari arah pembahasan, maka penulis menguraikan defenisi oprasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Senioritas X ₁	Senioritas merupakan masa kerja seseorang yang dapat dilihat dari tiga indikator utam yaitu usia, pengalaman dan posisi atau wewenang. Seorang karyawan yang dianggap memiliki usia, pengalaman kerja dan posisi jabatan yang dianggap lebih dari karyawan lainnya dapat dikategorikan sebagai karyawan senior.	Usia Masa kerja Wewenang ⁵³
2	Loyalitas Karyawan X ₂	Loyalitas karyawan merupakan sifat kesetian, pengabdian, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.	Taat pada peraturan Tanggung jawab Kemampuan untuk bekerja sama Hubungan antar pribadi Suka terhadap pekerjaan ⁵⁴

⁵³Soegandhi, Eddy, Setiawan, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Trhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim (Jurnal AGORA: Vo.1, No.1, 2013), h. 3

⁵⁴ Wilantara, Rio F. Susilawati. Strategi Dan Kebijakan Pengembangan UMKM, (Refika Aditama. Bandung, 2016), hal 23.

3 Promosi jabatan Y	Promosi jabatan merupakan proses kenaikan jabatan yang diperoleh seorang karyawan atau dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari sebelumnya.	Kejujuran Disiplin Prestasi kerja Kerja sama Loyalitas Kepemimpinan Komunikatif Pendidikan ⁵⁵
------------------------	--	---



⁵⁵Satrianegara. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press,2013), h. 78 - 85

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

PT Tunas Dwipa Matra Cabang adalah salah satu anak perusahaan PT Astra Honda Motor yang bergerak dalam industri sepeda motor di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1971 dengan nama awal PT Federasi Motor. PT Tunas Dwipa Matra adalah perusahaan keluarga dengan nama Tunas Indonesia Motor yang berdiri pada Tahun 1967 yang dirikan oleh Anton Setiawan san pada sejak 1974. Umumnya PT Tunas Dwipa Matra adalah perusahaan yang bergerak diperdagangan umum, termasuk penjualan dan pembelian kendaraan bermotor dan suku cadang sepeda motor yang bermerek Honda. Penjualan suku cadang asli Honda dan pelayanan jasa untuk pengguna kendaraan sepeda mtor Honda.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat merupakan dasar didirikannya Tunas Dwipa Matra, karena dispersepsikan bahwa tingginya ketertarikan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan sarana transportasi khususnya sepeda motor Honda. Adapun jenis sepeda motor Honda yang dijual pada perusahaan ini mulai dari kelas menengah hingga kelas tinggi seperti jenis Honda bebek, matic dan sport. Jenis-jenis sepeda motor yang diperjual belikan ini juga dilihat dari selera konsumen ataupun peredaran sepeda motor dari tahun ketahun. Tidak hanya jual beli motor saja, di dealer tunas Dwipa Matra juga ada bengkel sebagai pelayanan *service* motor dan menjual suku cadang, *spart pack* Honda.

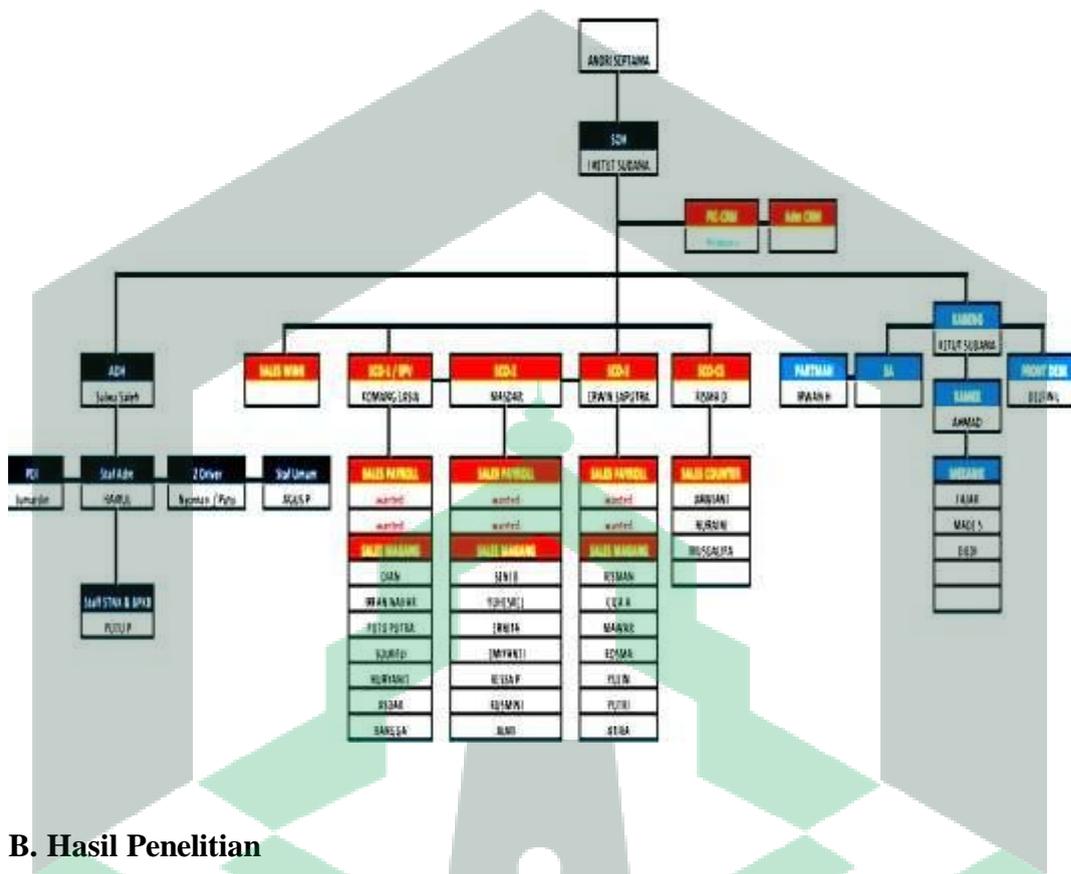
Tujuan utama PT Tunas Dwipa Matra melakukan proses penjualan dan pelayanan purna jual yang terlengkap untuk kepuasan konsumen dan mencari nilai profit atau keuntungan dari seluruh kapital atau modal yang telah digunakan. PT Tunas Dwipa Matra melayani penjualan sepeda motor secara *cash* dan *credit*. Tingginya biaya pembelian sepeda motor mengakibatkan banyak orang mengurungkan niatnya sehingga keinginan dalam membeli sepeda motor secara *cash* dan memilih membeli sepeda motor dengan cara *credit*, karena dengan DP (Down Payment) yang kecil orang dibolehkan membawa pulang sepeda motor yang diinginkan. PT. Tunas Dwipa Matra cabang Palopo juga membangun kerjasama dengan pihak *leasing* yakni PT. Federal International Finance (FIF GROUP); PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk (Adira Finance); Summit Oto Finance (OTO Finance). Ketiga *leasing* yang merupakan partner tersebut adalah perusahaan kredit kendaraan terbaik dengan keunggulan masing-masing perusahaan. Ketiga perusahaan *leasing* tersebut dalam menyediakan atau memberikan layanan kredit untuk kendaraan baru maupun kendaraan bekas bagi konsumen sepeda motor.

2. Visi dan Misi PT Tunas Dwipa Matra

- a. Visi PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu menjadi group dealer otomotif terkemuka di Indonesia melalui pelayanan terbaik bagi pelanggan
- b. Misi PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu memberi pelanggan pengalaman terbaik dalam pembelian dan kepemilikan kendaraan, tumbuh dan berkelanjutan dan menguntungkan bagi para pemegang saham melalui operasional yang efisien, budaya perusahaan yang dapat meningkatkan

keaktifitas individu dan kerjasama tim, menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan para mitra bisnis.

3. Struktur Organisasi PT Tunas Dwipa Matra



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebar untuk menguji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 40 responden. Kuesioner tersebut disebar keseluruhan karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo namun sebelumnya peneliti menguraikan maksud dari kuesioner tersebut. Berikut ini data terkait dengan karakteristik responden dalam penelitian ini:

a. Jenis Kelamin

Adapun data terkait dengan jenis kelamin karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo pada penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Table 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	35	87.5%
Perempuan	15	37.5%
JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden laki – laki yang menjawab kuesioner yaitu 35 orang (87.5%), sementara responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (37.5%). Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki – laki yang menjawab kuesioner lebih besar dibandingkan responden perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Kapasitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diemban tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Dari tabel berikut ini, dapat dilihat karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya:

Table 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD/SMP/MTS/Sederajat	0	0%
SMA/SMK/MA/Sederajat	4	10%
D3/S1/S2	36	90%
JUMLAH	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan tingkat pendidikan terakhir responden. Dari hasil data yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa kebanyakan tingkat pendidikan responden berada pada level pendidikan D3/S1/S2 dan diikuti SMA/SMK/MA/Sederajat. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo memiliki tingkat pendidikan yang baik.

c. Umur

Data karakteristik berdasarkan umur responden karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase
22-25 Tahun	5	12.5%
26-29 Tahun	18	45%
30-33 Tahun	12	30%
> 33 Tahun	5	12.5%
JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan usia 26-29 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang dan persentase sebesar 45% adalah yang tertinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebanyakan karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo memiliki usia produktif dalam bekerja.

d. Lama Bekerja

Data karakteristik berdasarkan lama berkerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – 5 Tahun	21	52.5%
6 – 10 Tahun	13	32.5%
>10 Tahun	6	15%
JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui bahwa responden yang sudah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 21 orang atau 52.5%, 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang karyawan atau 32.5% dan yang bekerja >10 tahun hanya 6 orang karyawan atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo didominasi oleh karyawan yang baru atau *freshgraduate*.

2. Uji Validitas

Untuk menguji validitas, dilakukan uji kolerasi pada indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian. Proses penelitiannya dilakukan dengan mengkolerasikan masing-masing indikator tersebut terhadap jumlah indikator yang bersangkutan. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas instrumen, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y telah valid. Untuk lebih jelas, dapat dilihat rekapitulasi hasil uji validitas variabel X berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Senioritas (X1)

No	Pernyataan	Correted item total correlations (rhitung)	r table	Ket.
1	X1.1	0,620	0,361	Valid
2	X1.2	0,813	0,361	Valid
3	X1.3	0,814	0,361	Valid
4	X1.4	0,520	0,361	Valid
5	X1.5	0,632	0,361	Valid
6	X1.6	0,671	0,361	Valid
7	X1.7	0,864	0,361	Valid
8	X1.8	0,818	0,361	Valid
9	X1.9	0,854	0,361	Valid

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa variable senioritas karyawan (X1) terdiri dari 9 pernyataan dan setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS), peneliti menemukan bahwa nilai correted item total correlations atau rhitung $>$ rtabel (0,361) dan

bernilai positif. Data tersebut menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel senioritas karyawan (X1) dikategorikan valid atau sudah layak untuk digunakan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

No	Pernyataan	Corretd item total correlations (r hitung)	r table	Ket.
1	X2.1	0,620	0,361	Valid
2	X2.2	0,813	0,361	Valid
3	X2.3	0,814	0,361	Valid
4	X2.4	0,520	0,361	Valid
5	X2.5	0,632	0,361	Valid
6	X2.6	0,671	0,361	Valid
7	X2.7	0,864	0,361	Valid
8	X2.8	0,818	0,361	Valid
9	X2.9	0,854	0,361	Valid
10	X2.10	0,602	0,361	Valid

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa variable loyalitas karyawan (X2) terdiri dari 10 pernyataan dan setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS), peneliti menemukan bahwa nilai corretd item total correlations atau rhitung > rtabel (0,361) dan bernilai positif. Data tersebut menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel loyalitas karyawan (X2) dikategorikan valid atau sudah layak untuk digunakan oleh peneliti.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

No	Pernyataan	Corretd item total correlations (r hitung)	r table	Ket.
1	Y.1	0,443	0,361	Valid
2	Y.2	0,520	0,361	Valid
3	Y.3	0,572	0,361	Valid
4	Y.4	0,440	0,361	Valid
5	Y.5	0,567	0,361	Valid
6	Y.6	0,632	0,361	Valid
7	Y.7	0,432	0,361	Valid
8	Y.8	0,443	0,361	Valid
9	Y.9	0,640	0,361	Valid
10	Y.10	0,572	0,361	Valid
11	Y.11	0,443	0,361	Valid
12	Y.12	0,543	0,361	Valid
13	Y.13	0,522	0,361	Valid
14	Y.14	0,443	0,361	Valid
15	Y.15	0,512	0,361	Valid
16	Y.16	0,563	0,361	Valid

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa variable promosi jabatan (Y) terdiri dari 16 pernyataan dan setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS), peneliti menemukan bahwa nilai corretd item total correlations atau rhitung > rtabel (0,361) dan bernilai positif. Data tersebut menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel promosi jabatan (Y) dikategorikan valid atau sudah layak untuk digunakan oleh peneliti.

3. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas instrument bertujuan untuk mengukur tingkat keajegan (konsistensi) suatu test yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg. Relatif tidak berubah walaupun ditestkan pada situasi yang berbeda – beda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbarch alpha* $>0,06$.⁵⁶ Setelah dilakukan uji dengan menggunakan SPSS 22.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Senioritas (X1)

Tabel Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	9

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas (X2)

Tabel Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	16

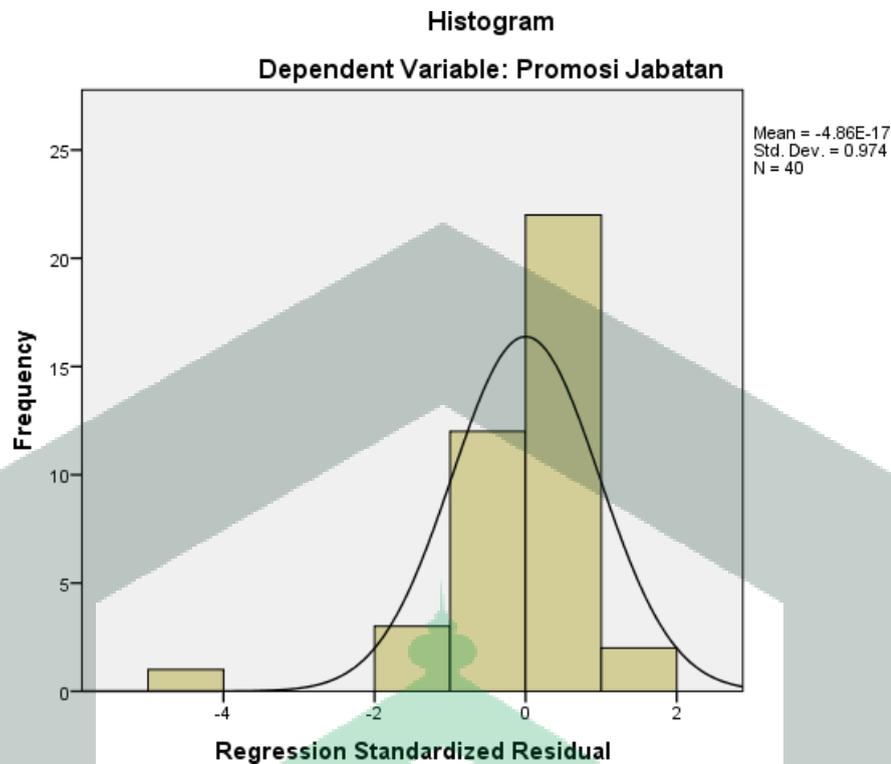
Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

⁵⁶Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, h. 121.

Pada tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan reliabilitas karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 atau *cronbach alpha* >0,60, yaitu variabel senioritas (X_1) dengan nilai 0,845, variable loyalitas (X_2) dengan nilai 0,782 dan variabel promosi jabatan (Y) dengan nilai 0,616. Fakta tersebut menjukkan bahwa keseluruhan data dari penelitian ini dinyatakan reliabilitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas yang terdapat pada analisis regresi ditujukan untuk mengetahui nilai residual yang dihasilkan. Model regresi yang baik terpenuhi jika hasil penelitian menunjukkan distribusi secara norma pada subjek penelitian. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisa grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan uji komolgrov, melalui program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dengan hasil sebagai berikut:



Gambar Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan tampilan grafik histogram diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, grafik histogram memberikan pola distribusi normal, penyebaran data pada grafik normal disekitar garis diagonal dan mengikutiarahgaris diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Dimana variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar

sesame variabel independen sama dengan nol. Adapun hasil pengujian pada penelitian ini dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Senioritas	.861	1.162
Loyalitas Karyawan	.861	1.162

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10, dimana nilai tolerance kedua variabel sebesar 0.861 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Disamping itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama dimana tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, dimana nilai VIF kedua variabel sebesar 1.162. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

6. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Masalah tersebut timbul karena residual/kesalahan pengganggu tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin-Watson pada program SPSS, dimana hasil outputnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.754	.854	4.695	2.080

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Senioritas

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

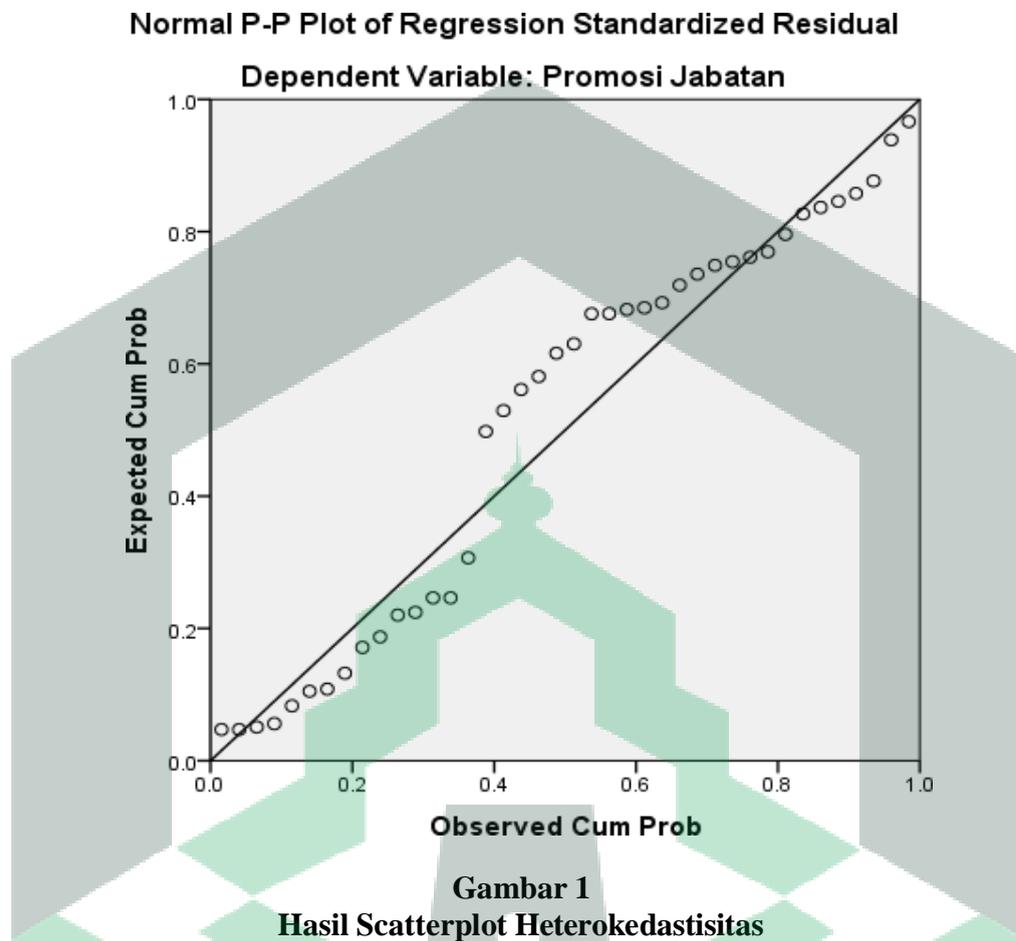
Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 2.080, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah data $n=40$ dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$), yang didapatkan nilai $dL=1.623$ dan $du=3.162$. Karena nilai DW 2.339 lebih besar dari batas atas (du) 3.162 dan kurang dari 2 -1.709 atau 2.201. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

7. Uji Heterokedastisitas

Selanjutnya peneliti melakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan dalam menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika

berbeda disebut heterokedasitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Grafik Plot, sebagai berikut:



Dari grafik scatterplots di atas terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau tidak ada kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Homoskedastisitas), sehingga model regresi layak digunakan.

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel independen atau senioritas (X_1) dan loyalitas (X_2) secara positif atau negative mempengaruhi variabel dependen yaitu promosi jabatan (Y) dengan kata lain bahwa analisis regresi linear berganda adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi atau pengaruh yang terjadi pada variabel independen atau senioritas (X_1) dan loyalitas (X_2) terhadap variabel promosi jabatan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	46.254	1.751		2.761	.009
	Senioritas	5.585	1.163	.146	1.133	.010
	Loyalitas	7.807	1.195	.148	1.272	.037

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.13, maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, sebagaimana persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = a + bX_1 + bX_2 + c$, maka jika dimasukkan kedalam sebuah persamaan yaitu:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + c$$

$$Y = 46.254 + 5.585X_1 + 7.807X_2$$

Berdasarkan hasil analisis yang tertera pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta 46.254, koefisien regresi (b) senioritas

karyawan 5.585, koefisien regresi (b) loyalitas karyawan sebesar 7.807, dan koefisien regresi (b) promosi jabatan sebesar 17.453.

- a. Nilai konstanta sebesar 46.254, yang artinya apabila variabel independen yaitu senioritas (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2), konstan atau $X=0$, maka promosi jabatan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 46.254
- b. Koefisien regresi (b) senioritas sebesar 5.585, hasil ini menunjukkan bahwa apabila senioritas bertambah atau mengalami kenaikan sebesar 1% terhadap perusahaan, maka variabel promosi jabatan akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 5.585, dengan asumsi variabel loyalitas karyawan konstan.
- c. Koefisien regresi (b) loyalitas karyawan sebesar 7.807, hasil ini menunjukkan bahwa apabila loyalitas karyawan bertambah atau mengalami kenaikan sebesar 1% terhadap perusahaan, maka variabel promosi jabatan akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 7.807, dengan asumsi variabel senioritas konstan.

Data tersebut menunjukkan bahwa senioritas (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.

9. Uji t (Parsial)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima

hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0), demikian pula sebaliknya.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	46.254	1.751		2.761	.009
	Senioritas	5.585	1.163	.146	1.133	.010
	Loyalitas karyawan	7.807	1.195	.148	1.272	.037

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Untuk melakukan uji t pada penelitian ini, peneliti merujuk pada pengambilan keputusan dengan aturan (1) Jika nilai $\text{sig} < 0.05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, dan (2) Jika nilai $\text{sig} > 0.05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. sehingga berdasarkan hasil analisis yang tertera pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Senioritas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1.133 dengan tingkat sig. 0.010. Hasil ini mempunyai arti bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1.133 >$ dari nilai t_{tabel} 1.112 dengan tingkat sig. $0.010 < 0.05$ maka dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel senioritas terhadap promosi jabatan.

b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap signifikan promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh loyalitas karyawan terhadap signifikan promosi jabatan mendapatkan nilai 1.272 dengan tingkat sig. 0.037. Hasil ini mempunyai arti bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1.272 > dari nilai t_{tabel} 1.112, dengan tingkat signifikansi $0.037 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan.

10. Uji F (Simultan)

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Hasil perbandingan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} untuk melakukan uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Hasil Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.198	2	56.099	1.656	.005 ^b
Residual	1253.302	37	33.873		
Total	1365.500	39			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Senioritas

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Jika nilai sig < 0.05, atau $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, dan (2) Jika nilai sig > 0.05, atau $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Sehingga berdasarkan hasil analisis yang tertera pada tabel diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel senioritas dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan mendapatkan dengan tingkat sig. 0.005 lebih kecil dibandingkan 0.05, f_{hitung} sebesar 1.656 lebih besar dibandingkan f_{tabel} sebesar 1.245. Sehingga, hipotesis ketiga terbukti dan dinyatakan diterima.

11. Koefisien Determinasi / R-Square (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisis data yang menunjukkan nilai R square pada penelitian ini:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi / R-Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.754	.854	4.695	2.080

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Senioritas

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 22

Tabel tersebut menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.754 dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.754 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (senioritas dan loyalitas karyawan) terhadap variabel terikat (promosi jabatan) adalah sebesar 75.4% sedangkan sisanya yaitu 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo

Salah satu hal yang dapat menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan pada perusahaan yaitu tingkat senioritas karyawan. Senioritas merupakan lamanya seseorang dalam bekerja yang mendapat pengakuan dari organisasi, baik dalam

struktur jabatan maupun organisasi secara keseluruhan atau dengan kata lain waktu masa kerja seorang karyawan yang telah mendapat prestasi baik pada jabatan yang diembang di institusi tertentu. Senioritas dapat muncul dengan sendirinya sejalan dengan lama kerja seseorang dan dapat memperoleh jabatan tertentu dan memiliki bawahan.

Pada Hasil penelitian ini, telah ditemukan bahwa senioritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1.133 dengan tingkat sig. 0.010. Hasil ini mempunyai arti bahwa nilai t-hitung sebesar $1.133 >$ dari nilai t-tabel 1.112 dengan tingkat sig. $0.010 < 0.05$. Hal menunjukkan bahwa PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo menjadikan senioritas atau masa kerja sebagai salah satu aspek penting dalam pemberian promosi jabatan bagi karyawan. Fakta ini menjelaskan bahwa apabila seorang karyawan ingin memperoleh promosi jabatan pada perusahaan, maka kategori sebagai senior dan lama kerja diantara karyawan lainnya sangat menentukan.

Senioritas terhadap promosi jabatan tentunya mempunyai keterkaitan yang sangat kuat PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo. Hal ini dilakukan guna menghindari munculnya kecemburuan sosial diantara karyawan. Karyawan yang telah bekerja cukup lama PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dianggap memiliki kapasitas yang lebih dan pengalaman yang cukup banyak. Sehingga mendorong Perusahaan untuk melakukan promosi pada karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwanto telah melakukan sebuah studi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentoso Kabupaten Kebumen

yang menyimpulkan bahwa senioritas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.⁵⁷

Data tersebut menunjukkan bahwa proses promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan mempertimbangkan aspek senioritas. Senioritas dapat muncul dengan sendirinya sejalan dengan lama kerja seseorang dan dapat memperoleh jabatan tertentu dan memiliki bawahan. Seringkali senioritas dipergunakan dalam pengambilan kebijakan pada sebuah perusahaan guna memberikan promosi jabatan pada karyawan dan biasa pula dijadikan indikator dalam kenaikan gaji bagi karyawan. Senioritas pada dasarnya merupakan sebuah sifat yang dimiliki oleh seseorang seiring dengan lama waktu kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi tertentu.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa kepedulian dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan *service* dan perilaku yang terbaik. Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Pada Hasil penelitian ini, telah ditemukan bahwa variabel loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa

⁵⁷Darwanto, Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Di PDAM Tirta Bumi Sentoso Kabupaten Kebumen. (JAB), Vol. 6. No. 2, (2013). h. 2.

pengaruh loyalitas karyawan terhadap signifikan promosi jabatan mendapatkan nilai 1.272 dengan tingkat sig. 0.037 yang artinya bahwa nilai t-hitung sebesar 1.272 > dari nilai t-tabel 1.112, dengan tingkat signifikansi 0.037 < 0.05. Data ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas seorang karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo, semakin meningkatkan pula kesempatan promosi jabatan bagi karyawan tersebut, karena loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator utama bagi pimpinan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo untuk memberikan promosi jabatan. Hal ini diyakini bahwa loyalitas karyawan yang baik akan bekerja secara maksimal sehingga dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan.

Loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan PT Tunas Dwipa Matra Kota Palopo sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triyani, Indrawati, dan Ningrum melakukan survey yang bertempat di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Kota Surakarta yang menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.⁵⁸ Menjadikan loyalitas sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan dianggap sangat baik karena loyalitas dapat digambarkan sebagai sebuah karakter mental karyawan yang peruntukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tanpa memberikan perhatian terhadap kondisi perusahaan saat itu. Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi

⁵⁸Triyani, Indrawati, dan Ningrum, Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PT. Djitoe Indonesia Tobacco Kota Surakarta, 2020

maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan- tujuan yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan.⁵⁹

Hasil pada penelitian ini mengindikasikan bahwa loyalitas sangat penting yang harus dimiliki seorang karyawan. Menjadi karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya dituntut agar menumbuhkan sikap loyal dan cinta terhadap perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan tersebut tentunya loyal pada karyawan tersebut. Perusahaan menginginkan sehingga karyawannya dapat menumbuhkan sikap loyalitas dalam menjalankan tugasnya. Loyalitas timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal demikian bersumber dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai domain untuk mencari sumber kehidupan ataupun pemenuhan kebutuhan (*necessary*) sosial lainnya, disisi lain perusahaan juga memiliki kepentingan pada karyawan

3. Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan secara simultan terhadap Promosi Jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo

Berdasarkan hasil analisis data telah ditemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel senioritas dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1.928 dengan tingkat sig. 0.112. Hasil ini mempunyai arti bahwa nilai t-hitung sebesar $1.928 <$ dari nilai t-tabel 2.571 dengan tingkat sig. 0.005 lebih kecil dibandingkan 0.05. Data ini menunjukkan bahwa senioritas dan loyalitas karyawan merupakan dua hal yang menjadi penentu bagi pihak PT Tunas

⁵⁹Martiwi, Triyono, dan Mardalis, "Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan" (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya) Vol. 13, No.1 (Juni 2012), h. 10

Terjemahannya:



Tirta Bumi Sentoso Kabupaten Kebumen. (JAB), Vol. 6. No. 2, (2013). h. 2.

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?”

⁶⁰Darwanto, Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Di PDAM



Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa Allah memilih manusia sebagai khalifah di muka bumi tentunya karena sebuah alasan, tetapi karena dapat mengetahui potensi manusia untuk diberi tanggung jawab dalam mengemban sebuah jabatan atau posisi sebagai khalifah di bumi. Sehingga memberikan posisi atau amanah pada seseorang harus dilakukan dengan berdasarkan kualitas dan kemampuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses promosi jabatan dengan dasar senioritas dan loyalitas karyawan akan membuat kinerja karyawan dalam perusahaan semakin meningkat dan menguntungkan perusahaan, karena semakin loyal karyawan maka tanggung jawab karyawan akan pekerjaannya juga meningkat, semakin loyal karyawan pada perusahaan maka masa kerja juga meningkat sehingga dengan masa kerja yang cukup lama menjadikan karyawan tersebut senior dalam perusahaan. Hal demikian mengisyaratkan bahwa menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai tentunya dapat mencegah timbulnya kekacauan, kontradiksi dan beban-beban di masa depan. Allah memilih manusia sebagai khalifah di muka bumi bukan tanpa alasan atau pertimbangan, tetapi karena mengetahui potensi manusia untuk diberi amanah dalam mengemban posisi atau jabatan sebagai pemimpin di muka bumi

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Senioritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1.133 dengan tingkat sig. 0.010 yang artinya bahwa t-hitung sebesar $1.133 >$ dari nilai t-tabel 1.112 dengan tingkat sig. $0.010 < 0.05$.
2. Loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1.272 dengan tingkat sig. 0.037. Hasil ini mempunyai arti bahwa nilai t-hitung sebesar $1.272 >$ dari nilai t-tabel 1.112, dengan tingkat signifikansi $0.037 < 0.05$.
3. Senioritas dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT Tunas Dwipa Cabang Matra Palopo dan besarnya pengaruh variabel senioritas dan loyalitas karyawan terhadap variabel promosi jabatan adalah sebesar 75.4% sedangkan sisanya yaitu 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut

1. Untuk mendorong perusahaan yang lebih kompetitif dan berkembang dengan baik, maka hendaknya perusahaan melakukan penyempinan dalam sistem promosinya. Walaupun dalam penelitian ini ditemukan bahwa senioritas lebih dominan berpengaruh pada proses promosi jabatan, hendaknya perusahaan juga harus memperhatikan dan menekankan indikator lain seperti loyalitas seorang karyawan juga sangat penting ataupun indikator lainnya yang dianggap bereran penting dalam memajukan perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi promosi jabatan sehingga peneliti selanjutnya dapat melihat variabel lain yang dapat memengaruhi promosi jabatan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdain, A., Beddu, R., & Takdir, T. (2020). The Dynamics of the Khalwatiyah Sufi Order in North Luwu, South Sulawesi. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 28(1), 87–106. <https://doi.org/10.21580/ws.28.1.5190>
- Ambas Hamida, Muhammad Nur Alam Muhajir, Sukran, M. P. (2023). Does Islamic Financial Inclusion Matter for Household Financial Well Being? *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 27(1), 2443–2687. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v27i1.8659>
- Fasiha. (2023). The Role of Entrepreneurial Culture in Improving the Performance of Micro, Small and Medium Enterprises in Yogyakarta. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 7(13), 103–112. <https://doi.org/10.26487/hebr.v7i3.5172>
- Fasiha, & Alwi, M. (2023). Urgensi Pengelolaan Keuangan Rumah Tangga Penerima Manfaat Program Keluarga Harapan Dalam Peningkatan Kesejahteraan. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial ...*, 9(01), 13–29. <https://e-journal.kemensos.go.id/index.php/Sosioinforma/article/view/3002%0Ahttps://e-journal.kemensos.go.id/index.php/Sosioinforma/article/download/3002/1627>
- Hamsir, H., Zainuddin, Z., & Abdain, A. (2019). Implementation of Rehabilitation System of Prisoner for the Prisoner Resocialization in the Correctional Institution Class II A Palopo. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(1), 112–132. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2019.19.1.2056>
- Ishak, Aqidah, N. A., & Rusydi, M. (2022). Effectiveness of Monetary Policy Transmission Through Sharia and Conventional Instruments in Influencing Inflation in Indonesia. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(1), 41–56. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>
- Iskandar, A. S., Jabani, M., & Kahar Muang, M. S. (2021). Bsi Competitive Strategy Affect Purchasing Decisions of Conventional Bank Customers in Indonesia. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.305>
- Iskandar, A. S., Muhajir, M. N. A., Hamida, A., & Erwin, E. (2023). The Effects of Institutions on Economic Growth in East Asia. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15(1), 87–100. <https://doi.org/10.17977/um002v15i12023p087>
- Iskandar, S., Rifuddin, B., Ilham, D., & Rahmat, R. (2021). The role of service marketing mix on the decision to choose a school: an empirical study on elementary schools. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(3), 469–476. <https://doi.org/10.29210/020211177>
- Kamal, H. (2021). The Influence of Online Game on The Learners' Arabic Vocabulary Achievement. *Jurnal Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*, 13(1), 16–31. <https://doi.org/10.24042/albayan.v>
- Mahmud, H., & Abduh, M. (2022). Empowerment-Based Lecturer Professional Development at State Islamic Religious Universities. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 366–380. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3204>
- Mahmud, H., & Sanusi, S. (2021). Training, Managerial Skills, and Principal Performance At Senior High Shool in North Luwu Regency. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 27–39. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2150>
- Marwing, A. (2021). Indonesian Political Kleptocracy and Oligarchy: A Critical Review from the Perspective of Islamic Law. *Justicia Islamica*, 18(1), 79–96. <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i1.2352>
- Muammar Arafat Yusmat, Adzan Noor Bakri, M. R. R. (2023). Optimization The Role of Sharia Bank in National Economic Recovery Through Results-Based Micro-Finance. *Ikonomika*, 8(1), 53–78. <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/view/15932>
- Muhammad Nur Alam Muhajir, Ambas Hamida, Erwin Erwin, M. J. (2022). Apakah modal sosial dan kearifan lokal memengaruhi kewirausahaan? Bukti empiris warga Bugis. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

- 12(1), 222–230. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/4559
- Mujahidin, M., & Majid, N. H. A. (2022). Information Technology Utilization on the Performance of Sharia Bank Employees in Palopo City. *Ikonomika*, 6(2), 219–236. <https://doi.org/10.24042/febi.v6i2.10423>
- Nur, M. T. (2021). Justice in Islamic Criminal Law: Study of the Concept and Meaning of Justice in The Law of Qiṣāṣ. *Asy-Syir'ah: Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum*, 55(2), 335. <https://doi.org/10.14421/ajish.v55i2.1011>
- Rahmad, A. S. I. (2020). The Influence of Job Insecurity and Burnout on Turnover Intentions of Hotel Employees in Palopo. *International Journal Of Artificial Intelegence Research*, 6(1), 7428–7444. <https://ijair.id/index.php/ijair/article/view/701>
- Raupu, S., Maharani, D., Mahmud, H., & Alauddin, A. (2021). Democratic Leadership and Its Impact on Teacher Performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1556–1570. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.990>
- Rifuddin, B., Rismayanti, R., Mas, N. A., & ... (2022). Analyzing The Impact of Productive Zakat Utilization on The Mustahiq Economic Independence in Malaysia and Indonesia. *Ikonomika*, 7(1), 75–96. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/view/13501>

Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Kencana Predana Media Group 2011)

wahyudin, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Sulita, 2014)

Darwanto. *Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Di PDAM Tirta Bumi Sentoso Kabupaten Kebumen*, (2022)

Muriko Hamzah, Febrian. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*, JAB, Vol. 6. No. 2. (2013)

Giantari, Hariayanti. *Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Senioritas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Facto LTD Bali*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 13, No.1 (2012)

Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cet. IX*, (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007)

Jogiyanto. *Analisis Dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori Dan Praktek Aplikasi Bisnis* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta 1999)

Mustika Dewi, Indah. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. JOM FISIP: Vol 3 N0.1 Februari. (2016)

Martiwi, Triyono., dan Mardalis. *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 13, No.1. (2012)

Riduwan, Muhammad. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta. (2008)

Hamzah, Ridwansyah., Febrian Murik. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*. JAB, Vol. 6. No. 2. (2013)

Ayu, Gemilang Dian. *Peran Facebook Sebagai Media Komunikasi Bisnis Online (Studi Deskriptif Kualitatif Peran Facebook Sebagai Media Komunikasi Bisnis Online)*. (2011)

Singgih, Santoso. *SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. (Jakarta: PT Elex Media Komputindo.2001)



Sekaran, Bougie. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian*, (Jakarta: Salemba Empat.2017)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta.2015)

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta.2006)

Triyani, Indrawati., dan Ningrum. *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PT. Djitoe Indonesia Tobacco Kota Surakarta*. (2020)

Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2012)

Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: PT Bumi Aksara.2015)

Wilantara, Rio., F. *Strategi Dan Kebijakan Pengembangan UMKM*. Refika Aditama. (Bandung. 2016)



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH SENIORITAS DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT TUNAS DWIPA MATRA CABANG PALOPO

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu/Saudara/I anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

SS : Sangat Setuju = 5

S : Setuju = 4

N : Netral = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS: Sangat Tidak Setuju = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima kasih atas partisipasi Anda

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

Jabatan :

Senioritas (X1)

No	Indikator	Pernyataan	SS	SS	N	TS	STS
1	Usia	Tingkat usia berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
2		Saya merasa rekan kerja menghormati saya karena saya telah lama bekerja di perusahaan					
3		Tingkat senioritas di unit kerja saya dilihat dari faktor usia					
4	Pengalaman	Pengalaman kerja membantu saya mengurangi kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5		Masa kerja membantu saya untuk meningkatkan keterampilan					
6		Masa kerja di unit kerja saya dilihat dari seberapa lama dia sudah bekerja					
7	Wewenang	Saya merasa dapat memiliki wewenang apabila mendapatkan promosi jabatan					
8		Saya merasa wewenang yang dimiliki atasan sebagai penentu promosi jabatan					
9		Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan					

wewenang yang dimiliki
pegawai sebagai salah satu
penentu pengembangan karir

Loyalitas Karyawan (X2)

No	Indikator	Pernyataan	SS	SS	N	TS	STS
1	Taat pada peraturan	Saya mengikuti segala peraturan yang menjadi ketentuan perusahaan					
2		Saya bekerja sesuai dengan deskripsi kerja yang diberikan perusahaan					
3	Tanggung jawab	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawab.					
4		Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
5	Kemampuan untuk bekerja sama	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja sama dengan teman – teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
6		Melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan					
7	Hubungan antar pribadi	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang					

		harmonis
8		Saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain
9	Suka terhadap pekerjaan	Saya selalu bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan
10		Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa

Promosi Jabatan (Y)

No	Indikator	Pernyataan	SS	SS	N	TS	STS
1	Kejujuran	Saya bekerja dengan kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					
2		Menurut saya Kejujuran perlu menjadi pertimbangan penting dalam promosi jabatan					
3	Disiplin	Saya selalu hadir tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan					
4		Menurut saya kedisiplinan perlu menjadi pertimbangan penting dalam promosi jabatan					
5	Prestasi kerja	Saya mampu					

		menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan
6		Menurut saya prestasi kerja perlu menjadi pertimbangan penting dalam promosi jabatan
7	Kerja sama	Saya mampu membangun hubungan baik kepada karyawan unit kerja bidang lain
8		Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja didalam unit kerja
9	Loyalitas	Loyalitas karyawan perlu menjadi pertimbangan dalam kegiatan promosi jabatan
10		Saya akan komitmen terhadap semua peraturan kerja yang ada
11	Kepemimpinan	Saya dapat memimpin tim untuk menyelesaikan suatu pekerjaan didalam unit kerja saya
12		Saya mampu mengkoordinir rekan kerja saya di dalam unit kerja saya
13	Komunikatif	Saya mampu



		berkomunikasi secara baik dengan seluruh pihak yang ada dalam perusahaan
14		Menurut saya keomunikasi yang baik sangat penting dalam membangun hubungan kerja dalam perusahaan
15	Pendidikan	Tingkat pendidikan membuat saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik
16		Tingkat pendidikan menentukan jabatan yang saya peroleh.

Lampiran 2
Karakteristik Responden

No	Responden	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Responden 1	L	40	S1	4
2	Responden 2	L	25	SMK	3
3	Responden 3	L	30	S1	4
4	Responden 4	L	30	S1	3
5	Responden 5	P	40	S1	5
6	Responden 6	L	31	SMA	2
7	Responden 7	L	26	S1	6
8	Responden 8	L	27	S1	3
9	Responden 9	P	32	S1	6
10	Responden 10	L	30	S1	5
11	Responden 11	L	25	S1	7
12	Responden 12	L	28	SMA	5
13	Responden 13	L	28	S1	2
14	Responden 14	P	39	S1	3
15	Responden 15	P	30	S1	4
16	Responden 16	L	33	SMA	8
17	Responden 17	P	26	S1	3
18	Responden 18	L	23	S1	6
19	Responden 19	P	30	S1	3
20	Responden 20	L	29	S1	2
21	Responden 21	L	27	S1	4
22	Responden 22	P	26	S1	8
23	Responden 23	L	30	S1	5
24	Responden 24	P	25	S1	4
25	Responden 25	L	27	S1	2
26	Responden 26	P	29	S1	7
27	Responden 27	P	30	S1	5

28	Responden 28	L	31	S1	7
29	Responden 29	L	27	S1	4
30	Responden 30	P	44	S1	12
31	Responden 31	P	31	S1	7
32	Responden 32	L	40	S1	6
33	Responden 33	L	25	SMK	6
34	Responden 34	P	26	S1	12
35	Responden 35	L	41	S1	11
36	Responden 36	P	27	S1	7
37	Responden 37	L	28	S1	12
38	Responden 38	P	31	S1	8
39	Responden 39	L	45	S1	10
40	Responden 40	L	28	S1	11



Lampiran 3
Data Variabel Senioritas (X1)

No	Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
1	Responden1	5	2	5	4	5	4	4	5	4	38
2	Responden 2	3	4	5	3	5	3	3	3	3	32
3	Responden 3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
4	Responden 4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36
5	Responden 5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
6	Responden 6	5	4	4	4	3	4	3	4	4	35
7	Responden 7	4	4	4	4	2	4	3	4	3	32
8	Responden 8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
9	Responden 9	5	3	5	4	5	4	4	5	4	39
10	Responden 10	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
11	Responden 11	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
12	Responden 12	5	4	4	4	3	5	4	4	4	37
13	Responden 13	5	4	4	4	5	3	4	4	4	37
14	Responden 14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
15	Responden 15	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
16	Responden 16	4	4	4	4	4	3	5	4	4	36
17	Responden 17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
18	Responden 18	5	3	4	3	4	3	4	3	4	33
19	Responden 19	2	4	4	3	4	4	4	3	4	32
20	Responden 20	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
21	Responden 21	5	3	5	2	4	3	5	2	4	33
22	Responden 22	3	5	4	4	5	4	5	4	5	39
23	Responden 23	4	3	5	5	5	5	4	5	4	39
24	Responden 24	5	3	5	4	5	4	4	5	4	39
25	Responden 25	3	5	5	2	4	3	5	2	4	33
26	Responden 26	5	2	5	4	5	4	4	5	4	38
27	Responden 27	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
28	Responden 28	3	4	4	3	5	5	4	4	4	36
29	Responden 29	5	3	5	4	5	4	4	5	4	39
30	Responden 30	4	4	4	3	5	4	4	3	4	35
31	Responden 31	3	4	5	2	5	3	4	3	4	33
32	Responden 32	3	5	4	4	5	3	5	2	4	35
33	Responden 33	3	4	4	4	4	5	4	4	4	36

34	Responden 34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
35	Responden 35	5	3	5	4	5	4	4	5	4	39
36	Responden 36	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
37	Responden 37	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
38	Responden 38	3	5	2	4	3	5	3	5	2	32
39	Responden 39	5	3	5	4	5	4	4	5	4	39
40	Responden 40	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36



Lampiran 4
Data Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

No	Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	Responden1	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	34
2	Responden 2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
3	Responden 3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	34
4	Responden 4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
5	Responden 5	3	3	3	3	5	3	3	5	2	4	34
6	Responden 6	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	37
7	Responden 7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
8	Responden 8	2	3	4	4	5	2	3	4	3	4	34
9	Responden 9	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
10	Responden 10	2	3	4	4	5	2	3	4	3	4	34
11	Responden 11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
12	Responden 12	5	2	5	4	3	5	4	4	4	3	39
13	Responden 13	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
14	Responden 14	2	3	4	4	5	5	4	4	4	3	38
15	Responden 15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
16	Responden 16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
17	Responden 17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
18	Responden 18	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
19	Responden 19	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
20	Responden 20	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
21	Responden 21	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
22	Responden 22	3	5	3	3	5	2	5	2	3	3	34
23	Responden 23	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	36
24	Responden 24	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	35
25	Responden 25	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	36
26	Responden 26	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	41
27	Responden 27	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	35
28	Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
29	Responden 29	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	38
30	Responden 30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
31	Responden 31	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	37
32	Responden 32	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
33	Responden 33	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	34

34	Responden 34	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
35	Responden 35	2	4	4	3	4	5	3	5	4	4	38
36	Responden 36	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	39
37	Responden 37	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	40
38	Responden 38	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	41
39	Responden 39	3	5	3	3	4	4	4	3	5	3	37
40	Responden 40	3	5	3	3	4	4	4	3	5	3	37



Lampiran 6

Data Variabel Promosi Jabatan (Y)

No	Responden	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	T otal
1	Responden1	4	2	3	1	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	5	52
2	Responden 2	4	2	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	52
3	Responden 3	4	2	3	3	4	3	4	5	4	2	3	4	3	3	3	5	55
4	Responden 4	1	2	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	43
5	Responden 5	2	3	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	45
6	Responden 6	1	2	2	3	1	4	3	3	3	2	1	4	3	2	5	3	42
7	Responden 7	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	55
8	Responden 8	1	3	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	44
9	Responden 9	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	5	3	55
10	Responden 10	3	2	3	2	1	4	3	4	3	2	1	4	2	3	3	5	45
11	Responden 11	2	3	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	45
12	Responden 12	1	2	2	3	1	4	3	3	3	2	1	4	3	2	5	3	42
13	Responden 13	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	5	57
14	Responden 14	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	60
15	Responden 15	1	2	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	43
16	Responden 16	2	3	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	45
17	Responden 17	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	5	57
18	Responden 18	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	55
19	Responden 19	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	57
20	Responden 20	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	54
21	Responden 21	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	3	56
22	Responden 22	1	3	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	44
23	Responden 23	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	61
24	Responden 24	2	4	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	47
25	Responden 25	1	2	2	3	1	4	3	3	3	2	1	4	3	2	5	3	42
26	Responden 26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
27	Responden 27	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	45
28	Responden 28	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
29	Responden 29	1	3	2	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	5	3	44
30	Responden 30	2	4	4	3	4	5	5	2	4	4	2	3	2	3	2	3	52

31	Responden 31	4	3	5	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	54
32	Responden 32	4	3	4	3	4	4	5	2	3	4	3	4	4	3	2	3	55
33	Responden 33	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	53
34	Responden 34	5	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	57
35	Responden 35	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	56
36	Responden 36	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	54
37	Responden 37	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	47
38	Responden 38	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	54
39	Responden 39	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	57
40	Responden 40	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	53



Lampiran 7

Hasil SPSS

Uji Validitas

Variabel Senioritas (X1)

No	Pernyataan	Correted item total correlations (r hitung)	r table	Ket.
1	X1.1	0,620	0,361	Valid
2	X1.2	0,813	0,361	Valid
3	X1.3	0,814	0,361	Valid
4	X1.4	0,520	0,361	Valid
5	X1.5	0,632	0,361	Valid
6	X1.6	0,671	0,361	Valid
7	X1.7	0,864	0,361	Valid
8	X1.8	0,818	0,361	Valid
9	X1.9	0,854	0,361	Valid

Loyalitas Karyawan (X2)

No	Pernyataan	Correted item total correlations (r hitung)	r table	Ket.
1	X2.1	0,620	0,361	Valid
2	X2.2	0,813	0,361	Valid
3	X2.3	0,814	0,361	Valid
4	X2.4	0,520	0,361	Valid
5	X2.5	0,632	0,361	Valid
6	X2.6	0,671	0,361	Valid
7	X2.7	0,864	0,361	Valid
8	X2.8	0,818	0,361	Valid
9	X2.9	0,854	0,361	Valid

10	X2.10	0,602	0,361	Valid
----	-------	-------	-------	-------

Variabel Promosi Jabatan (Y)

No	Pernyataan	Correted item total correlations (r hitung)	r table	Ket.
1	Y.1	0,443	0,361	Valid
2	Y.2	0,520	0,361	Valid
3	Y.3	0,572	0,361	Valid
4	Y.4	0,440	0,361	Valid
5	Y.5	0,567	0,361	Valid
6	Y.6	0,632	0,361	Valid
7	Y.7	0,432	0,361	Valid
8	Y.8	0,443	0,361	Valid
9	Y.9	0,640	0,361	Valid
10	Y.10	0,572	0,361	Valid
11	Y.11	0,443	0,361	Valid
12	Y.12	0,543	0,361	Valid
13	Y.13	0,522	0,361	Valid
14	Y.14	0,443	0,361	Valid
15	Y.15	0,512	0,361	Valid
16	Y.16	0,563	0,361	Valid

Uji realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	16

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.754	.854	4.695	2.080

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Senioritas

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.198	2	56.099	1.656	.005 ^b
	Residual	1253.302	37	33.873		
	Total	1365.500	39			

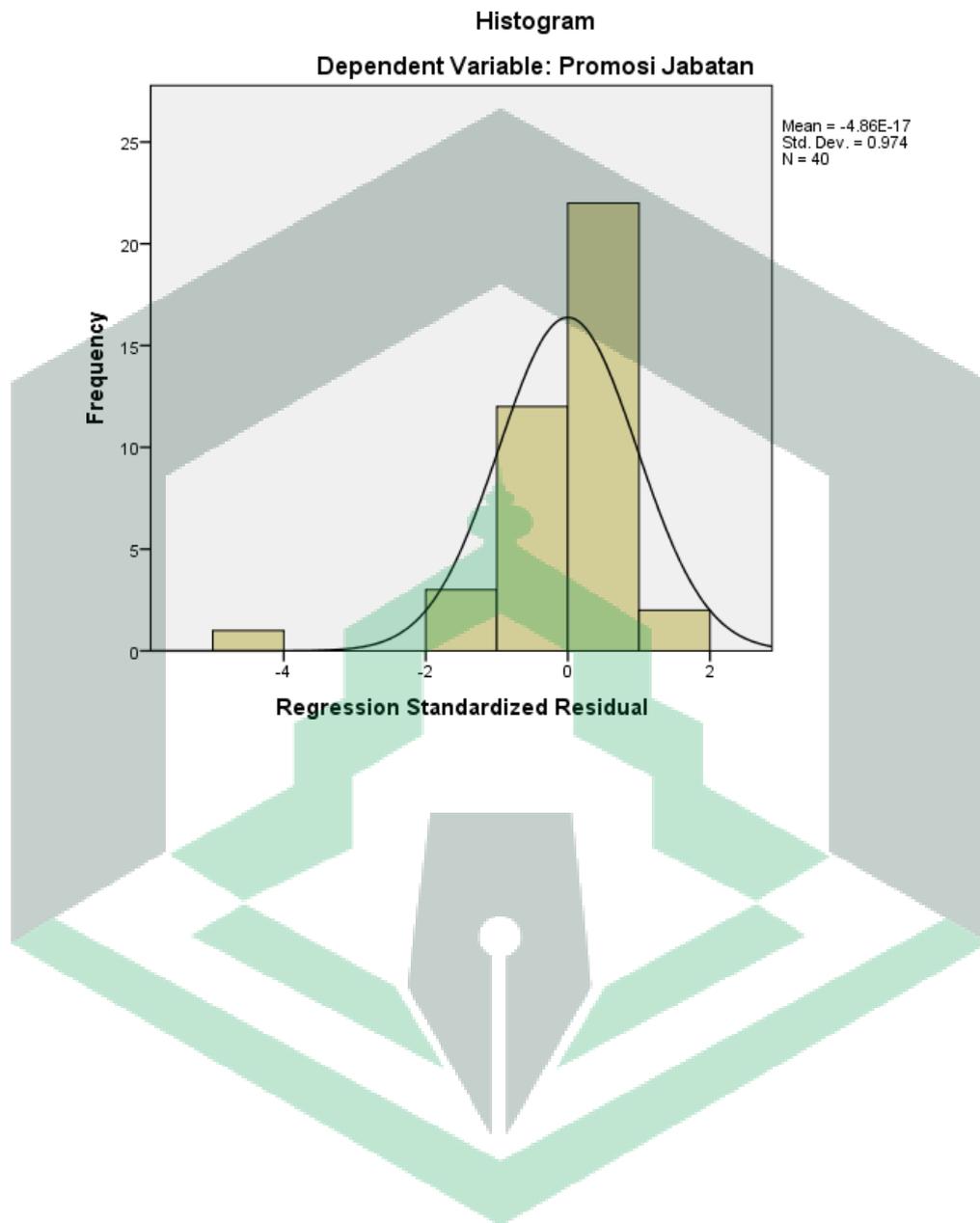
a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Senioritas

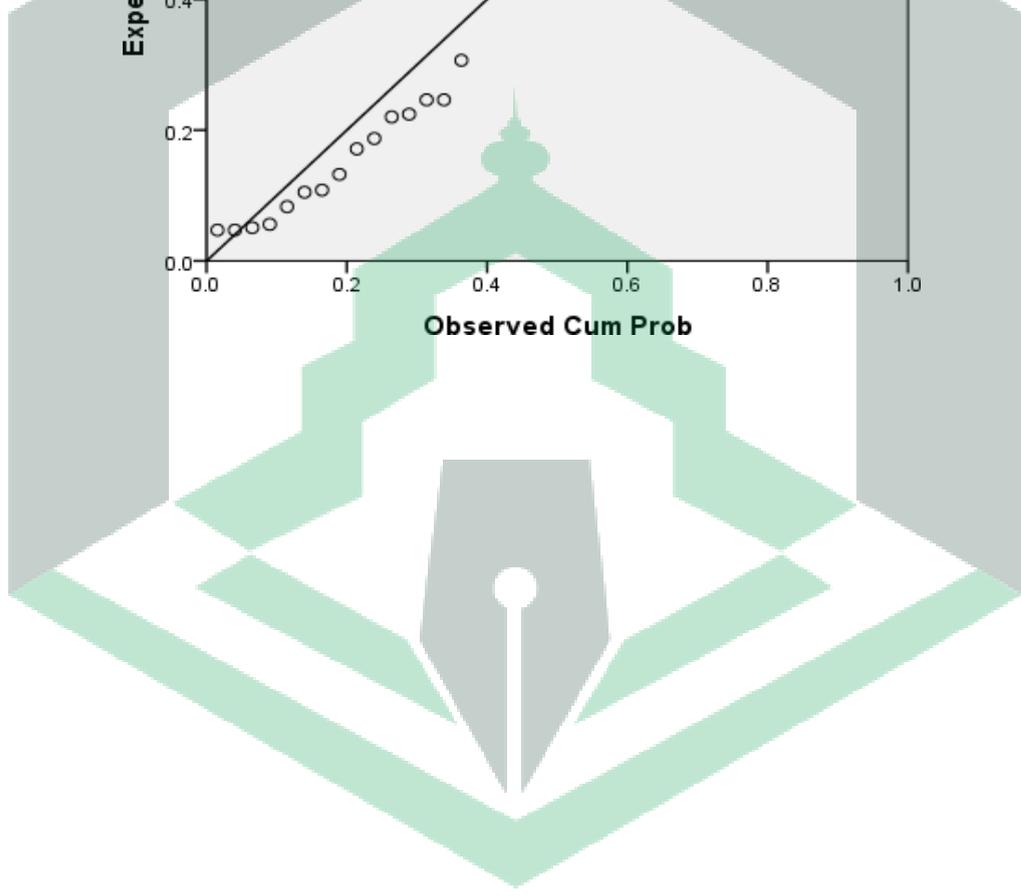
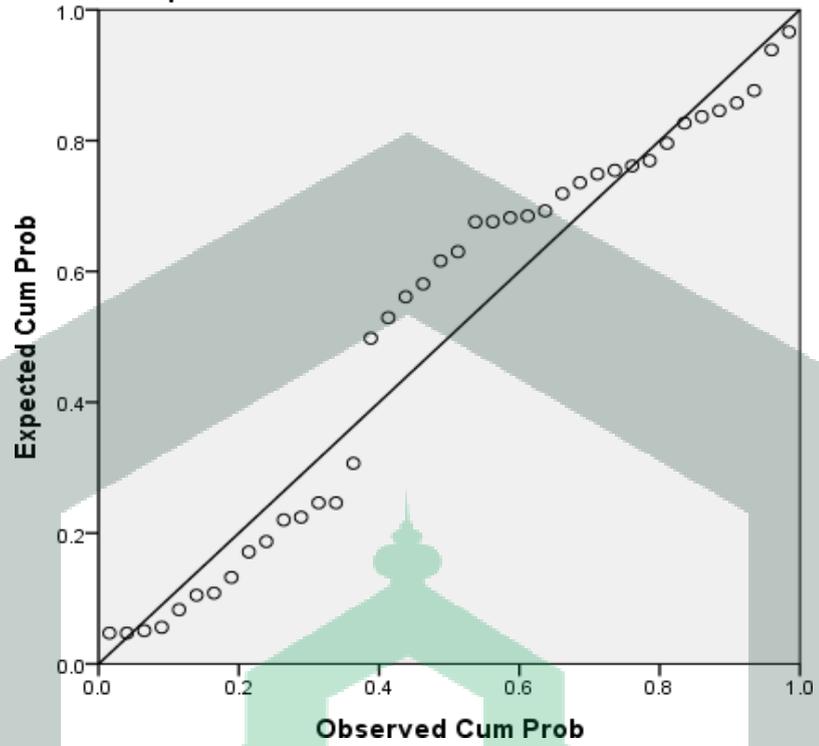
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.254	1.751		2.761	.009
	Senioritas	5.585	1.163	.146	1.133	.010
	Loyalitas	7.807	1.195	.148	1.272	.037

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Promosi Jabatan



Lampiran 8
Dokumentasi







FebyAura Skripsi1

ORIGINALITYREPORT

17%

SIMILARITYINDEX

13%

INTERNETSOURCES

4%

PUBLICATIONS

11%

STUDENTPAPERS

PRIMARYSOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id InternetSource	3%
2	SubmittedtoUniversitasSebelasMaret StudentPaper	2%
3	SubmittedtoSriwijayaUniversity StudentPaper	2%
4	repository.upstegal.ac.id InternetSource	1%
5	repository.iainpalopo.ac.id InternetSource	1%
6	SubmittedtoUniversitasPuteraBatam StudentPaper	1%
7	www.scribd.com InternetSource	1%
8	eprints.uny.ac.id InternetSource	<1%
9	www.coursehero.com InternetSource	<1%



IAIN PALOPO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 JL. Bitti No. Balandai Kota Palopo Telp (0471) 22076
 E-mail: febi@iainpalopo.ac.id Website: https://febi.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Selasa Tanggal 29 bulan November Tahun 2022 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i):

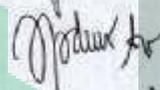
Nama : Feby Aura Eka Febriani
 NIM : 17 0403 0150
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul : Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di Pt. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI ..93.....** dan masa perbaikan **3 minggu/bulan paling lama**
 Dengan Hasil Ujian:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Skripsi diterima tanpa perbaikan |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Skripsi diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Skripsi ditolak dan seminar ulang |

TIM PENGUJI

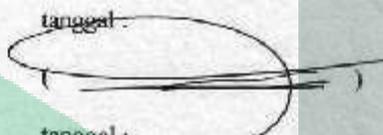
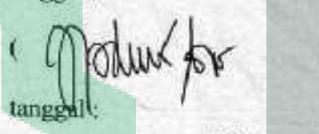
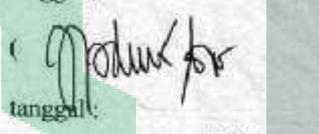
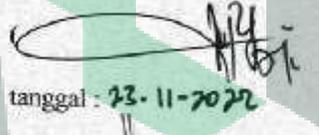
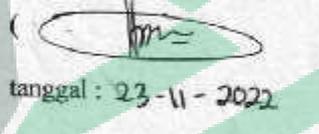
1. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Nurfin Batjo, S.Pl., M.M.
(Penguji I)
3. Nurfadilah, S.E., MA.Ek.
(Penguji II)
4. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
(Pembimbing / Penguji)

()
 ()
 ()
 ()

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi/tesis berjudul "Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di Pt. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo" yang ditulis oleh Feby Aura Eka Febriani (17 0403 0150), mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Jum'at, 11 November 2022 bertepatan dengan 16 Rabiul Akhir 1444 Hijriyah, telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian munaqasyah.

TIM PENGUJI

1. Dr. Takdir, S.H., M.H.
(Ketua Sidang/Penguji) 
tanggal : 
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A.
(Sekretaris Sidang/Penguji) tanggal : 
3. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M
(Penguji I) 
tanggal :
4. Nurfadilah, S.E., M.Ak.
(Penguji II) 
tanggal : 23-11-2022
5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
(Pembimbing I/Penguji) 
tanggal : 23-11-2022

Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
 Nurfadilah, S.E., M.Ak
 Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp- : 1 Exampler

Hal : skripsi an. Feby Aura Eka Febriani
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Feby Aura Eka Febriani
NIM	: 17 0403 0150
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	: "Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di Pt. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo"

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

1. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
 Penguji I

tanggal : 23-11-2022

2. Nurfadilah, S.E., M.Ak.
 Penguji II

tanggal : 23-11-2022

3. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
 Pembimbing I/Penguji

tanggal : 23-11-2022

Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :
Hal : Skripsi Feby Aura Eka Febriani

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo
Di-
Palopo

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Feby Aura Eka Febriani
NIM : 17 0403 0150
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : "Analisis Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di Pt. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo"

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk diproses selanjutnya.

Wasalamu 'alaikum Wr.Wb

Pembimbing



Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.

Tanggal :