

**PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN
PT GARDA PRIMA CENDEKIA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Disusun Oleh:

ANGGIN WIDYATI

22120171

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERTIWI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



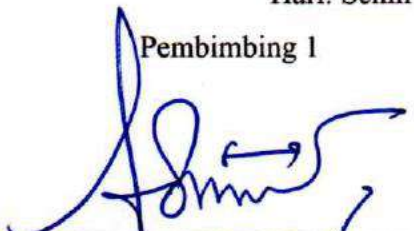
Nama : Anggin Widyati
NIM : 22120171
Progrm Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi
Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekiap

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:


Hari: Senin Tanggal: 16 Juni 2025

Pembimbing 1



Dr. Arif Hidayat, S.Pd., M.M.
NIDN: 0327028701

Pembimbing 2



Nofia Natasari, S.Kom.I., M.Sos.
NIDN: 0401119301

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0403128806

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Anggin Widyati
NIM : 22120171
Progrm Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi
Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan
Sidang Panitia Penguji Skripsi Universitas Pertiwi
pada hari Sabtu tanggal 02 Agustus 2025

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Sri Mulyani, S,E, M.M	Ketua Penguji	
Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd	Penguji 1	
Dr. Arif Hidayat, S.Pd., M.M.	Penguji 2	
Nofia Natasari, S.Kom.I., M.Sos.	Penguji 3	

Mengetahui,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Dekan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Anggin Widyati
NIM : 22120171
Progrm Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi. 09 Agustus 2025


Anggin Widyati

ABSTRAK

Nama : Anggin Widyati
NIM : 22120171
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia
Pembimbing 1 : Dr. Arif Hidayat, S.Pd., M.M.
Pembimbing 2 : Nofia Natasari, S.Kom.I., M.Sos.

Penentuan promosi jabatan yang adil menjadi tantangan penting bagi PT Garda Prima Cendekia karena promosi tidak selalu didasarkan pada senioritas maupun prestasi kerja secara menyeluruh, yang berdampak pada keberlanjutan pengembangan karier karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah: (1) Seberapa besar pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia? (2) Seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia? dan (3) Seberapa besar pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Tujuan penelitian mencakup: (1) Mengetahui dan menganalisa pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan; (2) Mengetahui dan menganalisa pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan; serta (3) Mengetahui dan menganalisa pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia dijadikan responden penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik senioritas maupun prestasi kerja berkontribusi positif terhadap promosi jabatan. Berdasarkan uji regresi, karyawan dengan masa kerja lebih lama dan prestasi kerja tinggi memiliki skor promosi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok lain. Data juga menunjukkan rata-rata skor promosi jabatan pada responden dengan senioritas dan prestasi di atas rata-rata lebih tinggi secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan kedua faktor secara bersama-sama dalam kebijakan pengembangan karier di perusahaan *outsourcing* dan memberikan perspektif baru yang lebih komprehensif mengenai dinamika promosi jabatan di lingkungan perusahaan alih daya, yang selama ini kurang mendapat perhatian mendalam dalam literatur.

Kata Kunci: Senioritas, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Manajemen SDM, *Outsourcing*.

ABSTRACT

Name : Anggin Widyati
NIM : 22120171
Program : SI Manajemen
Title : *The Influence of Seniority and Job Performance on Job Promotion among Employees at PT Garda Prima Cendekia*
Supervisor 1 : Dr. Arif Hidayat, S.Pd., M.M.
Supervisor 2 : Nofia Natasari, S.Kom.I., M.Sos.

The determination of fair job promotions is a significant challenge for PT Garda Prima Cendekia because promotions are not always based entirely on seniority or work performance comprehensively, which impacts the sustainability of employee career development. This study aims to answer the research questions: (1) To what extent does seniority affect job promotion among employees at PT Garda Prima Cendekia? (2) To what extent does work performance affect job promotion among employees at PT Garda Prima Cendekia? and (3) To what extent do seniority and work performance jointly affect job promotion among employees at PT Garda Prima Cendekia? The objectives of the study include: (1) to identify and analyze the effect of seniority on job promotion; (2) to identify and analyze the effect of work performance on job promotion; and (3) to identify and analyze the effect of seniority and work performance on job promotion among employees at PT Garda Prima Cendekia. The method used is a quantitative survey with a saturated sampling technique, where all employees of PT Garda Prima Cendekia were included as research respondents. The analysis results indicate that both seniority and work performance positively contribute to job promotion. Based on regression tests, employees with longer tenure and higher work performance have higher job promotion scores compared to other groups. The data also show that the average job promotion scores of respondents with seniority and performance above average are significantly higher. These findings emphasize the importance of jointly considering both factors in career development policies within outsourcing companies and provide a new, more comprehensive perspective on the dynamics of job promotion in the outsourcing company environment, which has previously received limited in-depth attention in the literature.

Keywords: *Seniority, Work Performance, Job Promotion, HR Management, Outsourcing Company.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi
5. Dr. Arif Hidayat, S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Nofia Natasari, S.Kom.I., M.Sos. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
7. Kedua orang tua saya tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, serta motivasi tiada henti selama proses studi hingga penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh kerabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

LEMBAR PELEPASAN HAK

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Anggin Widyati

NIM : 22120171

Program Studi : Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya ilmiah (skripsi) yang saya buat dengan bimbingan dari dosen Universitas Pertiwi, maka dengan penuh kesungguhan saya akan memberikan hasil karya ilmiah (skripsi) ini dengan penuh pertimbangan tanpa paksaan dari pihak manapun. Demi kemajuan dan penyempurnaan hasil karya ilmiah ini, pada Universitas Pertiwi Bekasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dinyatakan di
Bekasi, 09 Agustus 2025



Anggin Widyati

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PELEPASAN HAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah.....	7
1.2.1 Rumusan Masalah	7
1.2.2 Batasan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kebaharuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis	10
1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal.....	10
1.6 Organisasi Skripsi	11
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	12
2.1 Tinjauan Literatur	12
2.1.1 Tinjauan Dasar	12

2.1.2	Senioritas.....	19
2.1.3	Indikator Senioritas	19
2.1.4	Prestasi Kerja	20
2.1.5	Indikator Prestasi Kerja.....	21
2.1.6	Promosi Jabatan	22
2.1.7	Indikator Promosi Jabatan.....	23
2.2	Kerangka Pemikiran	24
2.2.1	Pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan.....	25
2.2.2	Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan	26
2.2.3	Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan ..	26
2.3	Pembangunan Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		29
3.1	Desain Penelitian.....	29
3.2	Konteks Penelitian	30
3.3	Waktu dan Tahapan Penelitian	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1	Satuan Objek Penelitian	31
3.4.2	Populasi dan Sampel	31
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.4.4	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	33
3.4.4.1	Variabel, Dimensi, dan Indikator X1.....	34
3.4.4.2	Variabel, Dimensi, dan Indikator X2.....	35
3.4.4.3	Variabel, Dimensi, dan Indikator Y	37
3.5	Teknik Analisis Data	39
3.5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
3.5.2	Asumsi Klasik	41
3.5.3	Analisis Hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Profil Perusahaan	47
4.1.2	Profil Responden.....	50
4.1.3	Statistik Deskriptif	53

4.2	Validitas dan Reliabilitas.....	56
4.2.1	Hasil Uji Validitas	56
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	59
4.3	Asumsi Klasik	59
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	59
4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
4.3.4	Hasil Uji Autokorelasi.....	62
4.4	Analisis Hipotesis	63
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
4.4.2	Hasil Uji Koefisien Korelasi	65
4.4.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
4.4.4	Hasil Uji T	66
4.4.5	Hasil Uji F	67
4.5	Pembahasan Hipotesis.....	69
4.5.1	Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan.....	69
4.5.2	Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan.....	71
4.5.3	Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran-saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN A KUISIONER.....		86
A.1	Format Kuisisioner	86
A.2	Data Kuisisioner Responden.....	89
LAMPIRAN B STATISTIK.....		96
B.1	Tes Validitas	96
B.2	Tes Reliabilitas	98
B.3	Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	99

B.4	Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram	100
B.5	Tes Multikolinearitas.....	100
B.6	Tes Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot Graphic</i>	101
B.7	Tes Autokorelasi.....	101
B.8	Tes Regresi Linear Berganda	102
B.9	Tes Koefisien Korelasi	102
B.10	Tes Koefisien Determinasi	103
B.11	Tes Uji T.....	103
B.12	Tes Uji F.....	104
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI.....		105
C.1	Daftar Riwayat Hidup	105
C.2	Lembar Bimbingan Dosen	106
C.3	Surat Izin Penelitian	107
C.4	Dokumentasi	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data masa kerja pegawai pada PT Garda Prima Cendekia	3
Tabel 1. 2 Data masa kerja pegawai pada PT Garda Prima Cendekia	4
Tabel 1. 3 Penilaian Hasil Kerja Karyawan PT Garda Prima Cendekia	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Desain Penelitian	29
Tabel 3. 2 Waktu Penelitian	30
Tabel 3. 3 Tabel Populasi	32
Tabel 3. 4 Tabel Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3. 5 Variabel, Dimensi, dan Indikator X1	34
Tabel 3. 6 Variabel, Dimensi, dan Indikator X2	35
Tabel 3. 7 Variabel, Dimensi, dan Indikator Y	37
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4. 4 Data masa kerja pegawai pada PT Garda Prima Cendekia	53
Tabel 4. 5 Deskriptif Statistik	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	25
Gambar 2. 2 Model Penelitian dengan Hipotesis.....	28
Gambar B.4 1 Tes Normalitas dengan <i>Probability Plot</i> (P-Plot) dan Histogram	100
Gambar B.6 1 Tes Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot Graphic</i>	101
Gambar C.4 1 Ruang Kerja Karyawan di Lantai 2	108
Gambar C.4 2 Ruang Pimpinan Perusahaan	108
Gambar C.4 3 Lobby Perusahaan.....	108
Gambar C.4 4 Pertemuan dengan Perwakilan HR Perusahaan.....	108
Gambar C.4 5 Tampak Depan Gedung Perusahaan	108

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel Lampiran 1 Variabel Independen (X1): Senioritas.....	86
Tabel Lampiran 2 Variabel Independen (X2): Prestasi Kerja	87
Tabel Lampiran 3 Variabel Dependen (Y): Promosi Kerja	88
Tabel Lampiran 4 Data Kuisisioner Responden X1 Senioritas	89
Tabel Lampiran 5 Data Kuisisioner Responden X2 Prestasi Kerja	91
Tabel Lampiran 6 Data Kuisisioner Responden Y Promosi Jabatan	93
Tabel Lampiran 7 Tes Validitas (X1 Senioritas)	96
Tabel Lampiran 8 Tes Validitas (X2 Prestasi Kerja)	97
Tabel Lampiran 9 Tes Validitas (Y Promosi Jabatan)	98
Tabel Lampiran 10 Tes Reliabilitas (X1 Senioritas)	98
Tabel Lampiran 11 Tes Reliabilitas (X2 Prestasi Kerja)	99
Tabel Lampiran 12 Tes Reliabilitas (Y Promosi Jabatan)	99
Tabel Lampiran 13 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	99
Tabel Lampiran 14 Tes Multikolinearitas	100
Tabel Lampiran 15 Tes Autokorelasi	101
Tabel Lampiran 16 <i>Model Summary</i> Tes Regresi Linear Berganda.....	102
Tabel Lampiran 17 <i>Coefficients</i> Tes Regresi Linear Berganda.....	102
Tabel Lampiran 18 <i>Model Summary</i> Tes Koefisien Korelasi	102
Tabel Lampiran 19 <i>Correlations</i> Tes Koefisien Korelasi.....	103
Tabel Lampiran 20 Tes Koefisien Determinasi.....	103
Tabel Lampiran 21 Tes Uji T	103
Tabel Lampiran 22 Tes Uji F.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen penting dalam perusahaan yang berperan besar dalam pencapaian tujuan strategis adalah sumber daya manusia (SDM). Efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana SDM tersebut dikelola (NDR Rustawan et al., 2024, p. 628). Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi hal yang krusial bagi setiap organisasi atau bisnis. Organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah melalui pelaksanaan program promosi jabatan. Melalui program promosi ini, motivasi karyawan dapat meningkat sehingga mereka mampu menunjukkan performa kerja yang lebih optimal (Magdalena & Rulyati, 2019, p. 81).

Menentukan standar promosi yang adil dan transparan adalah salah satu elemen kunci yang sering dipertimbangkan dalam kebijakan sumber daya manusia. Pertimbangan utama dalam prosedur promosi perusahaan adalah tingkat senioritas. Senioritas sering dianggap sebagai metode yang sah untuk menentukan promosi, karena dengan mengutamakan senioritas, perusahaan dapat menghindari berbagai masalah serta sikap pilih kasih dari manajemen yang memberikan kesempatan promosi terlebih dahulu kepada karyawan (Hadiantini et al., 2019, p. 425).

Keputusan promosi dapat dibuat dengan cepat, mudah, dan tanpa menyakitkan berdasarkan senioritas. Dalam organisasi tertentu, senioritas bahkan

dapat menjadi pertimbangan yang lebih signifikan daripada prestasi kerja. Menurut (Puspasari & Satrya, 2019, p. 7393) menyatakan bahwa senioritas merupakan kondisi yang menunjukkan tingkat yang lebih tinggi dalam aspek usia, pangkat, maupun pengalaman. Selain itu, meskipun menduduki posisi yang sama, seorang karyawan yang telah bekerja lebih lama di suatu organisasi umumnya memiliki keterampilan dan keahlian yang lebih baik. Namun, senioritas tidak secara otomatis menyiratkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Prestasi kerja di sisi lain merupakan faktor penentu yang lebih signifikan dari kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik biasanya memiliki kemampuan dan kompetensi yang lebih tinggi. Hal ini dapat menyebabkan karyawan yang kurang berprestasi tetapi memiliki senioritas yang lebih tinggi mendapatkan promosi, sementara karyawan yang lebih berprestasi tetapi kurang senior tidak mendapatkan promosi. Hal ini menyebabkan baik motivasi karyawan maupun kinerja organisasi terpengaruh.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan daya saing, organisasi harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan berinovasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung berusaha meningkatkan kinerjanya, sementara karyawan yang kurang motivasi biasanya tidak bersemangat untuk berprestasi dalam pekerjaan dan seringkali kurang mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya (Bayudhiringantara & A Hidayat, 2022, p. 614).

PT Garda Prima Cendekia telah menunjukkan perkembangan pesat dan berhasil menjadi salah satu perusahaan yang diandalkan oleh berbagai mitra bisnisnya. Dalam rangka meningkatkan kualitas serta efektivitas organisasi, perusahaan ini telah mengimplementasikan beragam strategi, salah satunya melalui program promosi jabatan. Strategi ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang menunjukkan serta meyakini bahwa mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi tentu berharap untuk dapat dipromosikan ke posisi yang lebih baik sebagai bentuk kompensasi atas keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai prestasi tersebut. Selain itu, agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, program promosi juga dipandang sebagai bentuk pengakuan terhadap potensi dan kemampuan mereka dalam menduduki posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi dapat dilaksanakan apabila terdapat posisi yang tersedia, dan mengangkat karyawan dengan kinerja serta prestasi yang baik merupakan salah satu cara untuk mengisi posisi tersebut.

Tabel 1. 1
Data masa kerja pegawai pada PT Garda Prima Cendekia

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Promosi	Bobot (%)
2020	29	1	11
2021	38	2	22
2022	53	2	22
2023	70	3	33
2024	85	1	11

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1, jumlah promosi jabatan mengalami kenaikan dan penurunan selama periode implementasi 2020-2024. Jumlah karyawan yang dipromosikan pada tahun 2024 akan lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya. Jumlah karyawan yang akan dipromosikan pada tahun 2021 dan 2022 adalah 2 orang. PT Garda Prima Cendekia melakukan promosi jabatan setiap tahunnya, namun tidak pernah mencapai lebih dari sepuluh orang.

Banyak faktor, termasuk usia, pengalaman, dan masa kerja, yang dapat digunakan untuk menentukan senioritas. Karyawan PT Garda Prima Cendekia memiliki pangkat yang cukup banyak dan memiliki masa kerja yang relatif lama. Namun berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, beberapa di antaranya tidak pernah mendapatkan promosi jabatan meskipun telah memenuhi persyaratan. Data mengenai masa kerja karyawan di Garda Prima Cendekia ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2
Data masa kerja pegawai pada PT Garda Prima Cendekia

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Bobot (%)
1.	<2th	32	38
2.	2-5th	20	24
3.	5 > 15 th	26	31
4.	> 15 th	7	8
Total		85	100

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

Analisis data masa kerja pegawai menunjukkan distribusi yang beragam, dengan 32 pegawai kurang dari 2 tahun, 20 pegawai antara 2-5 tahun, 26 pegawai antara 5-15 tahun, dan 7 pegawai lebih dari 15 tahun. Proporsi signifikan pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun mencerminkan sumber daya manusia yang

berpengalaman dan stabil, yang menjadi modal penting bagi kelangsungan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan adalah salah satu ukuran seberapa baik operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan mempromosikan jabatan. Hal ini dilakukan karena faktanya bahwa karyawan adalah manusia yang memiliki kebutuhan akan rasa dihargai, dihormati, dan diperlakukan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, memberikan promosi jabatan dapat menjadi salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Penilaian Hasil Kerja Karyawan PT Garda Prima Cendekia

No.	Aspek	Bobot (%)	Keterangan
1.	Akuntabilitas	65	Baik
2.	Kemampuan Interpersonal	79	Baik
3.	Kualitas Pekerjaan	70	Baik
4.	Kemampuan Memecahkan Masalah	78	Baik
5.	Komunikasi	66	Baik
6.	<i>Teamwork</i>	60	Cukup
7.	Prestasi dan Peningkatan/Kemajuan	72	Baik

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

Dalam penelitian ini, komunikasi, teamwork, dan akuntabilitas merupakan indikator penting dalam prestasi kerja karyawan yang saling terkait membentuk kompetensi dasar di organisasi. Komunikasi membantu koordinasi, teamwork mendukung kerja sama tim, dan akuntabilitas memastikan tanggung jawab tiap individu. Komunikasi, termasuk komunikasi antarbudaya yang efektif, sangat menentukan keberhasilan koordinasi dan kerja sama tim serta pencapaian hasil kerja optimal (Nofia Natasari et al., 2025). Komunikasi yang kurang sensitif

terhadap perbedaan budaya dapat menimbulkan miskomunikasi dan konflik yang menurunkan prestasi kerja. Meskipun skor ketiganya relatif rendah, terutama teamwork sekitar 60%, aspek-aspek ini tetap krusial untuk meningkatkan kinerja dan peluang promosi. Oleh sebab itu, PT Garda Prima Cendekia perlu memberikan perhatian khusus dalam mengembangkan ketiga aspek ini guna mencapai hasil kerja optimal, mendukung profitabilitas, dan mempertimbangkan senioritas serta prestasi kerja dalam pemberian promosi jabatan untuk menghadapi persaingan.

Menurut (Purwaningsih & Magdalena, 2017, p. 16) Senioritas dan prestasi kerja merupakan dua hal yang berbeda, tetapi keduanya berperan penting dalam dunia kerja. Senioritas berkaitan dengan masa kerja seseorang bekerja dalam suatu posisi, sedangkan prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian atau kinerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam beberapa penelitian sebelumnya, telah diketahui bahwa senioritas dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Namun, penelitian ini akan lebih spesifik dan fokus pada PT Garda Prima Cendekia, agar hasilnya dapat diperhitungkan sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi..

Beberapa penelitian terdahulu telah menekankan pentingnya peran senioritas dan prestasi kerja dalam proses promosi jabatan. Namun demikian, temuan mengenai pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan masih menunjukkan hasil yang beragam. Sebagai contoh, penelitian (Kharisma & Ubaidillah, 2022, p. 10) mengungkapkan bahwa senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Sementara itu, hasil penelitian (Ulfa et al., 2024, p. 7) justru menunjukkan bahwa senioritas tidak memiliki pengaruh positif maupun signifikan

terhadap promosi jabatan. Perbedaan ini menunjukkan adanya ketidakpastian yang perlu diteliti lebih lanjut. Selain itu, meskipun banyak penelitian menyatakan senioritas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, masih terdapat perusahaan yang menerapkan promosi tidak hanya berdasarkan senioritas, sehingga perlu dikaji bagaimana kombinasi senioritas dan prestasi kerja secara simultan memengaruhi promosi jabatan dalam konteks organisasi yang berbeda.

Penelitian ini memiliki perbedaan yang cukup signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, terutama karena fokusnya diarahkan pada perusahaan alih daya atau *outsourcing*. Beberapa studi terdahulu memang telah membahas pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan, namun belum ada yang secara khusus menelaah dinamika tersebut dalam konteks perusahaan *outsourcing*, seperti halnya PT Garda Prima Cendekia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud mengkaji isu-isu yang berkaitan dengan **Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia.**

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan penerapan latar belakang di atas maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia?

2. Seberapa besar pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia?
3. Seberapa besar pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Kerja pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia?

1.2.2 Batasan Masalah

Para penulis dalam penelitian ini membatasi ruang lingkup pada parameter Senioritas dan Prestasi Kerja hanya pada seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia, untuk mengetahui pengaruh keduanya terhadap proses promosi jabatan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan dan praktik dalam meningkatkan kualitas karyawan serta efektivitas organisasi melalui program promosi jabatan yang lebih efisien dan efektif.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Kerja pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia.

1.4 Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan penelitian sebelumnya karena menggunakan variabel prestasi kerja sebagai variabel kedua (X2) menggantikan loyalitas yang digunakan oleh penelitian (Risnawatii et al., 2023, p. 1), serta menambahkan variabel senioritas yang tidak digunakan dalam penelitian (Syahrain et al., 2021, p. 1), sehingga memberikan analisis yang lebih lengkap terhadap pengaruh kedua faktor tersebut terhadap promosi jabatan. Selain itu, penelitian ini fokus pada perusahaan *outsourcing*, yaitu PT Garda Prima Cendekia, berbeda dengan penelitian (Kharisma & Ubaidillah, 2022, p. 1) yang dilakukan pada perusahaan properti komersil, sehingga hasilnya dapat memberikan kontribusi khusus dan relevan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor *outsourcing*.

Keunggulan dari penelitian ini terletak pada pemilihan variabel yang lebih terfokus dan relevan dengan kebutuhan industri *outsourcing*. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyoroti dinamika promosi jabatan pada sektor *outsourcing* yang memiliki karakteristik serta tantangan tersendiri dibandingkan dengan sektor lainnya. Dengan demikian, temuan yang dihasilkan diharapkan mampu memberikan wawasan teoritis maupun praktis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi promosi jabatan, khususnya dalam konteks perusahaan alih daya yang masih jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritik dan Akademis

1. Manfaat Teoritis

Secara teori, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan, ide dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan saat mempromosikan jabatan.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini bertujuan memberikan sumbangan ilmu dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai senioritas, prestasi kerja, dan promosi jabatan. Hasilnya diharapkan menjadi acuan penting yang dapat mendukung pengembangan penelitian selanjutnya di area terkait.

1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

1. Manfaat Manajerial

Diharapkan bahwa studi ini dapat berfungsi sebagai sumber daya untuk manajemen PT Garda Prima Cendekia untuk memastikan pengaruh dari senioritas dan prestasi kerja dalam menentukan kebijakan promosi jabatan yang lebih efektif dan objektif.

2. Manfaat Praktikal

Penelitian ini membantu terciptanya kebijakan promosi jabatan yang lebih adil di PT Garda Prima Cendekia, sehingga meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Manajemen dapat menggunakan hasil studi ini untuk mempertimbangkan senioritas dan prestasi kerja dalam proses promosi.

1.6 Organisasi Skripsi

Adapun organisasi skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi bagian pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, merumuskan permasalahan, serta menjelaskan tujuan dan manfaat dari penelitian yang dilaksanakan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan tinjauan pustaka yang menjadi landasan bagi penelitian, meliputi teori-teori mengenai senioritas, prestasi kerja, serta promosi jabatan beserta indikator-indikator yang mendukungnya.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merangkum metode penelitian yang meliputi penyusunan desain, pemilihan lokasi dan objek studi, penjabaran variabel beserta operasionalisasinya, penetapan populasi dan sampel, cara pengumpulan data, serta teknik analisis yang diimplementasikan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian, termasuk deskripsi data dan analisisnya. Pembahasan difokuskan pada upaya memberikan solusi atas permasalahan yang telah diidentifikasi dalam penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir memuat penutup berupa kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang diberikan berdasarkan temuan yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Tinjauan Dasar

Para ahli telah merumuskan manajemen sumber daya manusia melalui berbagai definisi. Menurut (Hasibuan, 2019, p. 10), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu keahlian dalam mengelola peran serta hubungan kerja secara berhasil guna dan efisien, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran organisasi, karyawan, maupun masyarakat. Sementara itu, (Sutrisno, 2019, p. 6), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang bertujuan untuk mewujudkan keberhasilan baik bagi individu maupun organisasi. Hal tersebut dicapai melalui penggabungan aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan, baik untuk kepentingan individu maupun organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendukung pengembangan potensi karyawan. Pengelolaan SDM yang optimal juga diyakini mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas tenaga kerja di dalam organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2019, p. 21) terdiri dari sebelas aspek utama, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Program kepegawaian yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengelolaan, pelatihan, penggajian, pengintegrasian, penegakan disiplin, dan pemberhentian pekerja digunakan untuk menjalankan fungsi ini.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan yang menentukan distribusi tugas, kolaborasi, dan kerja sama antar departemen untuk mengorganisir semua staf.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan yang dirancang untuk membantu semua karyawan terorganisir sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan baik dan membantu pencapaian tujuan bisnis.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengawasi seluruh pegawai agar tetap mematuhi kebijakan perusahaan. Selain itu, pengendalian juga memastikan bahwa setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan suatu proses yang mencakup tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi. Seluruh tahapan tersebut

dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan suatu proses di mana karyawan memperoleh keterampilan teknis, pengetahuan teoritis, pemahaman konsep, serta kualitas moral melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merujuk pada pemberian imbalan finansial maupun material, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada pekerja sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan yang bertujuan untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan terjalin kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan mencakup upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, emosional, serta loyalitas karyawan. Hal ini penting agar mereka tetap termotivasi untuk berkolaborasi hingga mencapai masa pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan usaha yang dilakukan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik, kesejahteraan mental, serta kesetiaan

pegawai. Dengan demikian, pegawai diharapkan terus berkomitmen untuk bekerja sama sampai masa pensiun.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian berarti pemutusan hubungan kerja karyawan yang dapat terjadi karena keinginan pegawai sendiri, keputusan perusahaan, berakhirnya masa kontrak kerja, masa pensiun, atau sebab-sebab lainnya yang relevan.

Penelitian ini menggunakan literatur terdahulu sebagai referensi untuk mempermudah pemrosesan data, pemilihan teknik analisis, dan pengumpulan data. Penelitian terdahulu ini menjadi landasan penting dalam memahami variabel-variabel yang akan diteliti serta membantu peneliti dalam merancang metodologi yang tepat untuk penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian yang dijadikan acuan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Kharisma & Ubaidillah, 2022)	Pengaruh Senioritas, Loyalitas, dan Promosi Jabatan terhadap Promosi Jabatan pada PT Sinar Bukit Jayaland	Hasil pengujian menunjukkan senioritas, loyalitas, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan.
2.	(Hadiantini et al., 2019)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan (Survei Pada Bagian Manajemen PT Pan Asia Jaya Abadi Unit Garment)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dan senioritas sama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, baik secara parsial maupun bersama-sama.
3.	(Magdalena & Rulyati, 2019)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja memengaruhi kepuasan kerja langsung maupun melalui promosi jabatan, yang juga berdampak pada kepuasan kerja.
4.	(Ulfa et al., 2024)	Pengaruh Senioritas dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPR Harta Swadiri	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Senioritas tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening.
5.	(Puspasari & Satrya, 2019)	Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

No.	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
6.	(Desyanah, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Karya Megah Gunungmas)	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi, pendidikan, dan senioritas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
7.	(Syahrain et al., 2021)	Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Bank SulutGO Manado	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
8.	(Dewi et al., 2021)	Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT Bankbengkulu)	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan.
9.	(Purwaningsih & Magdalena, 2017)	Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa senioritas dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan.
10.	(Andhara et al., 2015)	Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan	Hasil penelitian menunjukkan senioritas dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan secara simultan dan parsial.
11.	(Tampani, 2016)	Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Tvri Lampung	Hasil penelitian menunjukkan senioritas tidak berpengaruh, sedangkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan.
12.	(Patanduk et al., 2024)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan pada Anggota Polisi di Bagian Pelayanan	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, sementara loyalitas memberikan pengaruh negatif

No.	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
		Masyarakat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.	yang tidak signifikan, dan senioritas menunjukkan pengaruh positif yang juga tidak signifikan terhadap promosi jabatan.
13.	(Finthariasari & Sari, 2020)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap promosi Jabatan pada PT Bank Bengkulu Cabang Utama	Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa variabel prestasi kerja dan senioritas berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap promosi jabatan.
14.	(Wardah, 2018)	Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Fifgroup Padangsidempuan	Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel prestasi kerja dan senioritas memiliki pengaruh baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap promosi jabatan.
15.	(Mandiangan & Rahyuda, 2015)	Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dibandingkan penelitian terdahulu, terutama karena fokusnya pada perusahaan alih daya atau *outsourcing*. Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan, namun belum ada yang secara khusus meneliti dinamika ini pada sektor perusahaan *outsourcing* seperti PT Garda Prima Cendekia. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru dan relevan, mengingat karakteristik unik perusahaan *outsourcing* yang memiliki struktur organisasi dan pengelolaan karyawan yang berbeda dari perusahaan konvensional.

2.1.2 Senioritas

Menurut (Dewi et al., 2021, p. 115) Senioritas diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja di perusahaan, baik dalam perannya saat ini maupun dalam perannya secara keseluruhan di dalam perusahaan, diperhitungkan saat melakukan promosi. Menurut (Desyanah, 2022, p. 323) Senioritas adalah status yang mencakup lebih banyak usia, pengalaman, dan pangkat. Karyawan senior biasanya memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi dalam profesinya dan lebih siap untuk membimbing atau mendidik karyawan baru agar menjadi lebih cakap dan bertanggung jawab.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa senioritas adalah durasi kerja yang diakui perusahaan, baik secara keseluruhan maupun dalam peran tertentu, dan juga berfungsi sebagai faktor sekunder dalam proses promosi. Senioritas juga mencakup usia, pengalaman, dan posisi yang lebih tinggi dan lebih lama, yang memungkinkan staf senior untuk mahir dalam peran mereka dan membantu membimbing karyawan baru untuk mengembangkan kekuatan dan rasa tanggung jawab mereka. Dengan demikian, senioritas tidak hanya berpengaruh pada peluang promosi, tetapi juga membentuk budaya kerja yang saling mendukung di lingkungan organisasi.

2.1.3 Indikator Senioritas

Klasifikasi senioritas menurut (Finthariasari & Sari, 2020, p. 231) dibagi menjadi beberapa kategori yaitu:

1. Masa Kerja

Senioritas dilihat dari lamanya masa kerja, di mana karyawan dengan masa kerja paling lama dan pengalaman yang lebih banyak dalam melaksanakan tugasnya dianggap sebagai senior oleh karyawan yang lebih baru (junior).

2. Pengalaman

Senioritas dilihat dari segi pengalaman, di mana seseorang dianggap senior karena memegang peran yang lebih senior dan memiliki kekuasaan yang lebih besar.

3. Usia

Senioritas berdasarkan usia berarti seseorang yang lebih tua dalam lingkungan kerja akan dihormati karena faktor usianya.

2.1.4 Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019, p. 150) hasil dari upaya pribadi yang dipengaruhi oleh bakat, kualitas pribadi, serta pemahaman tentang peran yang dijalankannya di tempat kerja. Oleh karena itu, efektivitas seseorang dapat dinilai berdasarkan keterampilan, sifat, atau sikapnya terhadap kesesuaian antara peran dengan tugas atau jabatannya. Selain itu, prestasi kerja juga mencerminkan hasil kinerja pegawai yang terkait dengan berbagai pencapaian individu maupun perusahaan.

Menurut (Tanjung, 2015, p. 27) Prestasi kerja merupakan hasil dari usaha pribadi yang dipengaruhi oleh bakat, kualitas pribadi, serta pemahaman

terhadap perannya di lingkungan kerja. Oleh karena itu, efektivitas seseorang dapat dinilai berdasarkan keterampilan, sifat, atau sikap pegawai dalam menyesuaikan peran dengan tugas atau jabatannya. Selain itu, prestasi kerja juga mencerminkan hasil yang diperoleh pegawai yang berkaitan dengan berbagai pencapaian individu maupun perusahaan.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dari pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja yang didasarkan pada kemampuan pribadi, kualitas, pengalaman, ketekunan, serta persepsi individu terhadap peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Prestasi kerja mencerminkan efektivitas seseorang yang dapat diukur melalui keterampilan, sikap, karakteristik pribadi, dan kesesuaian peran dengan tugas yang dijalankan. Selain itu, prestasi kerja juga merupakan akumulasi kontribusi individu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, prestasi kerja bukan hanya hasil *output* pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas dan kuantitas kerja yang mencerminkan kemampuan dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan perannya.

2.1.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017, p. 67) berikut ini adalah cara pengukuran prestasi kerja:

1. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan harus dimodifikasi dengan waktu yang tersedia, di mana yang penting bukan hanya hasil yang bersifat rutin, serta seberapa baik tugas dapat diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas kerja ditentukan oleh standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kualitas ini biasanya meliputi aspek ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan dari hasil pekerjaan.

3. Kerja Sama

Kemampuan seorang karyawan untuk terlibat dan berkolaborasi untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

4. Inisiatif

Memiliki semangat dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan kapasitas untuk membuat keputusan yang bijaksana secara mandiri tanpa perlu arahan sebelumnya.

2.1.6 Promosi Jabatan

Menurut (Siagian, 2019, p. 169) Promosi diartikan sebagai perpindahan seseorang dari suatu tingkat jabatan yang lebih rendah menuju tingkat pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi menunjukkan adanya peningkatan tanggung jawab serta posisi dalam struktur organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (Hasibuan, 2019, p. 107) menjelaskan bahwa promosi merupakan suatu langkah yang bertujuan untuk

meningkatkan posisi kekuasaan serta tanggung jawab seseorang dalam suatu organisasi. Peningkatan tersebut umumnya diikuti dengan bertambahnya tanggung jawab, hak, status, maupun pendapatan. Selain itu, promosi juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada anggota staf yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu kondisi ketika seorang karyawan menduduki posisi yang lebih tinggi, disertai dengan peningkatan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Pencapaian ini diberikan setelah karyawan mampu menunjukkan kinerja yang luar biasa. Dengan demikian, promosi jabatan menjadi salah satu bentuk pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan serta dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Selain itu, promosi jabatan juga dapat menguntungkan bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

2.1.7 Indikator Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2015, p. 108), mengemukakan bahwa indikator Promosi Jabatan antara lain:

1. Kejujuran

Kejujuran yang dimiliki karyawan baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan maupun dalam berhubungan dengan rekan-rekan kerjanya.

2. Disiplin

Dapat diamati dari tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan serta kehadiran mereka di tempat kerja.

3. Prestasi Kerja

Sejauh mana pekerjaan para pekerja memenuhi standar atau kualitas yang disyaratkan.

4. Kerjasama

Fokus pada kerja sama tim dan kemampuan berkomunikasi dalam menjalankan tugas bersama.

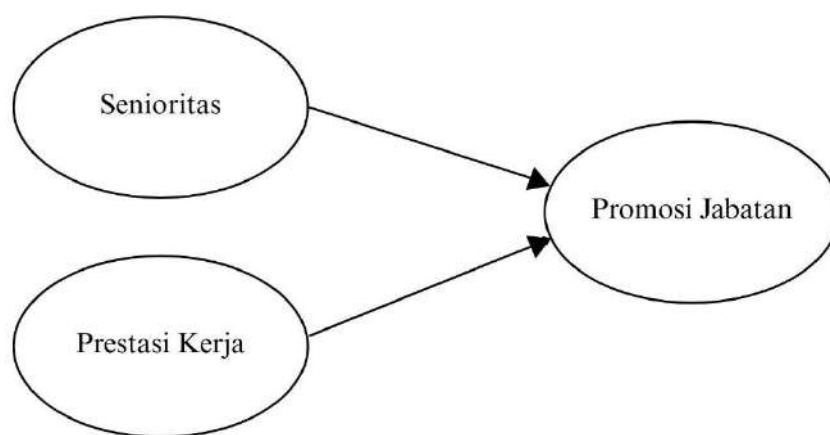
5. Loyalitas

Lamanya masa kerja karyawan, di mana masa kerja selama lebih dari 3 hingga 5 tahun dianggap sebagai indikator loyalitas yang kuat dalam dunia kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2020, p. 95) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual yang berfungsi untuk memperjelas keterkaitan antara teori dengan sejumlah elemen yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Melalui kerangka pemikiran, peneliti memaparkan secara rasional hubungan antarvariabel yang diteliti, serta menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan dan saling memengaruhi dalam konteks penelitian.

Bagian ini membahas pemilihan variabel senioritas dan prestasi kerja untuk mencapai tujuan penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti mengaitkan kedua konsep tersebut secara logis dalam kerangka berpikir yang disusun sendiri, bukan menyalin dari sumber lain. Argumentasi ilmiah dibangun berdasarkan teori-teori relevan, sehingga kerangka berpikir dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis mengenai pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.



Gambar 2. 1
Model Penelitian

2.2.1 Pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan

Menurut (Dewi et al., 2021, p. 115) Senioritas diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja di perusahaan, baik dalam perannya saat ini maupun dalam perannya secara keseluruhan di dalam perusahaan, diperhitungkan saat melakukan promosi. Menurut (Andhara et al., 2015, p. 2) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja, senioritas akan terbentuk secara alami, dan dalam praktiknya, faktor senioritas ini sering dijadikan pertimbangan utama dalam proses promosi jabatan. Menurut kedua

sudut pandang tersebut, senioritas berfungsi sebagai penentu yang signifikan terhadap masa kerja dan pengalaman karyawan, yang menjadi salah satu dasar dalam pengambilan keputusan promosi organisasi.

H1: Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan.

2.2.2 Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Menurut (Sutrisno, 2019, p. 150) Prestasi di tempat kerja adalah hasil dari upaya individu yang didorong oleh keterampilan, karakter, dan kesadaran akan peran mereka di tempat kerja. Menurut (Magdalena & Rulyati, 2019, p. 81) Program promosi ini dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang berprestasi tentu mengharapkan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi sebagai penghargaan atas pencapaian dan pemenuhan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan.

H2: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

2.2.3 Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi

Jabatan

Menurut (Purwaningsih & Magdalena, 2017, p. 10) Proses kenaikan jabatan melalui promosi dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti prestasi kerja dan senioritas. Jumlah waktu seseorang telah bekerja di sebuah perusahaan, yang mengindikasikan pengalaman dan komitmennya, biasanya digunakan untuk menentukan senioritas. Menurut (Maulana, 2021, p. 2) Dua elemen penting dalam mengevaluasi kualitas dan prospek kemajuan

karyawan adalah senioritas dan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan senioritas adalah masa kerja.

H3: Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

2.3 Pembangunan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020, p. 99), Hipotesis adalah solusi jangka pendek untuk tantangan penelitian yang didasarkan pada data empiris yang telah dikumpulkan. Hipotesis ini memberikan titik awal untuk memandu penelitian dan pengujian selanjutnya. Maka hipotesis perlu diuji secara statistik untuk menentukan apakah didukung oleh bukti empiris atau tidak., maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0: p = 0 \rightarrow$ Senioritas tidak memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan.

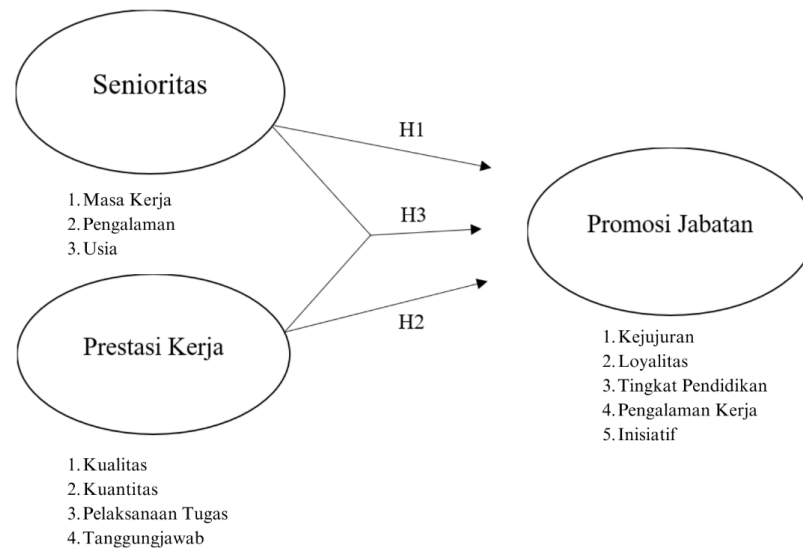
$H_1: p \neq 0 \rightarrow$ Senioritas memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan.

$H_0: p = 0 \rightarrow$ Prestasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan.

$H_2: p \neq 0 \rightarrow$ Prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan.

$H_0: p = 0 \rightarrow$ Senioritas dan prestasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

$H_3: p \neq 0 \rightarrow$ Senioritas dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan.



Gambar 2. 2
Model Penelitian dengan Hipotesis

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.2 di atas, hasil dari kerangka pemikiran menunjukkan bahwa senioritas dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Variabel senioritas dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendorong peluang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian harus tepat, jelas, dan terperinci, ditetapkan secara tegas sejak awal, serta menjadi panduan untuk setiap langkah yang diambil. Hal ini penting agar penelitian memiliki arah yang jelas, menghindari ambiguitas, dan memastikan bahwa setiap tahapan penelitian dilakukan secara metodis dan terorganisir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020, p. 25). Dengan demikian, desain penelitian yang kuat akan mempermudah pengumpulan dan analisis data secara efisien.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada analisis data statistik. Pendekatan ini menuntut penilaian yang sistematis terhadap variabel-variabel yang diteliti guna menyelesaikan permasalahan penelitian secara tepat. Tujuannya adalah untuk menghasilkan temuan yang objektif, dapat digeneralisasikan, serta tidak dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti waktu, tempat, maupun kondisi tertentu. Metode ini dipilih karena mampu menyajikan gambaran yang jelas dan obyektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

**Tabel 3. 1
Desain Penelitian**

No	Research Design Parts		Approaches
1	Filosofi riset		Positivism
2	Paradigma riset		Deduktif
3	Strategi riset		Survei menggunakan kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Kuantitatif
		Waktu	<i>Cross-sectional</i>
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan Analisa data

3.2 Konteks Penelitian

Penelitian ini melibatkan 85 karyawan PT Garda Prima Cendekia, Perusahaan *Outsourcing* yang menyediakan pelayanan keamanan, dengan menyediakan anggota-anggota satuan pengamanan (Satpam), yang beralamatkan di Perkantoran *The East View Residence* Jl. Mustikasari No. 11, Kota Bekasi. Responden penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia dari berbagai jabatan dan masa kerja. Pengelompokan berdasarkan jabatan, durasi kerja, dan tingkat prestasi (tinggi, sedang, rendah) dilakukan untuk menganalisis pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Durasi dan tahapan penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2025 hingga bulan Agustus 2025. Selama periode tersebut, penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu membuat proposal, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menyiapkan dan merangkum temuan studi. Setiap tahapan dilaksanakan secara berurutan agar tujuan penelitian dapat tercapai dengan efektif dan sistematis.

Tabel 3. 2
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agst 2025
1.	Pengajuan judul						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Observasi Lapangan						
4.	Penyebaran Kuisisioner						
5.	Analisis dan Pengolahan Data						
6.	Penyusunan Laporan						

Sumber: Peneliti 2025

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Karyawan PT Garda Prima Cendekia menjadi objek penelitian dalam penelitian ini, di mana seluruh karyawan dijadikan responden yang memberikan jawaban atas kuesioner penelitian. Karakteristik objek penelitian mencakup karyawan dengan masa kerja, jabatan (staf, supervisor, manajer), dan tingkat prestasi kerja yang beragam di seluruh perusahaan. Oleh karena itu, klasifikasi satuan objek penelitian didasarkan pada individu karyawan di seluruh perusahaan sebagai responden yang mewakili pengaruh senioritas serta prestasi kerja terhadap promosi jabatan di PT Garda Prima Cendekia.

3.4.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian, populasi dan sampel adalah komponen yang sangat penting untuk memastikan hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan. Penentuan populasi dan sampel harus dilakukan secara cermat agar representatif terhadap objek penelitian. Dengan demikian, analisis yang dilakukan dapat secara akurat menggambarkan fenomena yang sedang dipelajari.

1. Populasi

Populasi adalah kategori generalisasi yang luas yang terdiri dari item atau topik dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan digunakan sebagai dasar temuan (Sugiyono, 2020, p. 126). Penetapan populasi yang jelas sangat penting agar penelitian dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari objek penelitian. Partisipan dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia. Berikut rincian jumlah karyawan PT Garda Prima Cendekia menurut jenis kelamin:

Tabel 3. 3
Tabel Populasi

No	Karyawan	Jumlah	Bobot
1.	Laki-Laki	62	73%
2.	Perempuan	23	27%
Total		85	100%

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

2. Sampel

Jumlah sampel yang dipilih untuk penelitian harus cukup untuk mewakili populasi karena sampel adalah komponen dari ukuran dan fitur populasi (Sugiyono, 2020, p. 127). Untuk menggeneralisasi temuan penelitian, sangat penting untuk memilih sampel yang representatif dan mencerminkan kondisi sebenarnya di populasi. Responden penelitian ini terdiri dari karyawan PT Garda Prima Cendekia sebanyak 85 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia yang memenuhi kriteria dijadikan responden. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia yang dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Dengan demikian, semua karyawan perusahaan diikutsertakan dalam pengumpulan data penelitian.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian, terdapat berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan sampel yang akan dianalisis. Secara umum, teknik

pengambilan sampel terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2020, p. 128). Untuk memastikan bahwa sampel yang diambil secara akurat mencerminkan populasi yang sedang diteliti, sangat penting untuk memilih teknik pengambilan sampel yang tepat.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yang merupakan bagian dari metode *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2020, p. 131), Sampel jenuh adalah sampel yang penambahannya tidak akan meningkatkan tingkat keterwakilan, sehingga tidak akan memengaruhi kualitas informasi yang sudah diperoleh. Istilah lain untuk sampling jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode ini dipilih karena peneliti melibatkan seluruh karyawan sebagai responden untuk memastikan data yang diperoleh representatif dan mencerminkan keseluruhan kondisi perusahaan. Responden mencakup karyawan dengan berbagai jabatan, mulai dari staf, supervisor, hingga manajer, serta berbagai tingkat kinerja. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang komprehensif terhadap hubungan antara variabel penelitian dan karakteristik karyawan secara menyeluruh.

3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan ciri-ciri atau atribut orang atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi, menunjukkan variasi tertentu, dan dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dalam rangka membuat kesimpulan (Sugiyono, 2020, p. 68). Variabel ini menjadi fokus utama dalam penelitian

karena menentukan arah dan ruang lingkup analisis yang dilakukan. Dengan memahami karakteristik variabel, peneliti dapat mengembangkan instrumen yang tepat untuk mengumpulkan data secara akurat.

Tabel 3. 4
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Senioritas (X1)	Dimensi X1.1 Dimensi X1.2 Dimensi X1.3	1. Masa Kerja 2. Pengalaman 3. Usia	(Wardah, 2018, p. 82)
Prestasi Kerja (X2)	Dimensi X2.1 Dimensi X2.2 Dimensi X2.3 Dimensi X2.4	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Inisiatif	(Wardah, 2018, p. 82)
Promosi Jabatan (Y)	Dimensi Y.1 Dimensi Y.2 Dimensi Y.3 Dimensi Y.4 Dimensi Y.5	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerjasama 5. Loyalitas	(Wardah, 2018, p. 82)

3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator X1

Tabel 3. 5
Variabel, Dimensi, dan Indikator X1

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Masa Kerja: Senioritas dilihat dari lamanya masa kerja, di mana karyawan dengan masa kerja paling lama dan pengalaman yang lebih banyak dalam melaksanakan tugasnya dianggap	SEN01. Saya telah bekerja di PT Garda Prima Cendekia selama lebih dari 5 tahun. SEN02. Masa kerja saya lebih lama dibandingkan sebagian besar rekan kerja. SEN03. Saya merasa pengalaman kerja saya bertambah seiring dengan	(Finthariasari & Sari, 2020, p. 231)

sebagai senior oleh karyawan yang lebih baru (junior).	lama masa kerja di perusahaan.	
Pengalaman: Senioritas dilihat dari segi pengalaman, di mana seseorang dianggap senior karena memegang peran yang lebih senior dan memiliki kekuasaan yang lebih besar.	SEN04. Saya memiliki pengalaman kerja yang beragam selama bekerja di perusahaan ini. SEN05. Saya sering dipercaya menangani tugas atau proyek yang membutuhkan pengalaman khusus.	
Usia: Senioritas berdasarkan usia berarti seseorang yang lebih tua dalam lingkungan kerja akan dihormati karena faktor usianya.	SEN06. Usia saya lebih senior dibandingkan sebagian besar karyawan lain di perusahaan. SEN07. Saya merasa usia saya memberikan keunggulan dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab pekerjaan.	

3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator X2

Tabel 3. 6
Variabel, Dimensi, dan Indikator X2

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Kuantitas: Jumlah hasil kerja yang dicapai harus	PK01. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan	(Mangkunegara, 2017, p. 67)

<p>disesuaikan dengan waktu yang tersedia, di mana yang penting bukan hanya hasil yang bersifat rutin, tetapi juga seberapa efisien pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.</p>	<p>sesuai target yang ditetapkan perusahaan. PK02. Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang memadai setiap harinya. PK03. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, sesuai target.</p>	
<p>Kualitas: Kualitas hasil kerja ditentukan oleh standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kualitas ini biasanya meliputi aspek ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan dari hasil pekerjaan.</p>	<p>PK04. Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan. PK05. Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan. PK06. Minimnya kesalahan atau revisi yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.</p>	
<p>Kerjasama: Kemampuan seorang karyawan untuk terlibat dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.</p>	<p>PK07. Saya aktif berkomunikasi dan bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan tugas. PK08. Saya mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.</p>	

<p>Inisiatif: Memiliki semangat dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas, dan kapasitas untuk mengambil keputusan secara mandiri dengan informasi yang memadai tanpa perlu arahan sebelumnya.</p>	<p>PK09. Saya sering mengajukan ide atau solusi baru untuk meningkatkan kinerja kerja.</p> <p>PK10. Saya berinisiatif menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu arahan dari atasan.</p>	
--	--	--

3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Y

Tabel 3. 7
Variabel, Dimensi, dan Indikator Y

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
<p>Kejujuran: Kejujuran yang dimiliki karyawan baik dalam melaksanakan tugas-pekerjaan maupun dalam berhubungan dengan rekan-rekan kerjanya.</p>	<p>PJ01. Saya yakin bahwa promosi jabatan di perusahaan ini diberikan kepada karyawan yang jujur dan berintegritas.</p> <p>PJ02. Saya percaya bahwa kejujuran merupakan faktor penting dalam mempertimbangkan promosi jabatan.</p>	<p>(Hasibuan, 2015, p. 108)</p>
<p>Disiplin: Dapat diamati dari tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan</p>	<p>PJ03. Saya percaya bahwa karyawan yang disiplin lebih berpeluang untuk</p>	

<p>perusahaan serta kehadiran mereka di tempat kerja.</p>	<p>mendapatkan promosi jabatan. PJ04. Saya yakin bahwa ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan menjadi pertimbangan dalam promosi.</p>	
<p>Prestasi Kerja: Tingkat keunggulan atau standar hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.</p>	<p>PJ05. Saya meyakini bahwa promosi jabatan seharusnya diberikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi. PJ06. Saya percaya bahwa hasil kerja yang memuaskan dan melampaui target menjadi kunci untuk promosi jabatan.</p>	
<p>Kerjasama: Fokus pada kerja sama tim dan kemampuan berkomunikasi dalam menjalankan tugas bersama.</p>	<p>PJ07. Saya yakin bahwa kemampuan bekerjasama dengan tim merupakan faktor penting dalam mendapatkan promosi jabatan. PJ08. Saya percaya bahwa karyawan yang mampu membangun hubungan baik dengan rekan kerja memiliki peluang lebih besar untuk promosi.</p>	
<p>Loyalitas: Lamanya masa kerja karyawan, di mana masa kerja selama lebih dari 3</p>	<p>PJ09. Saya merasa bahwa loyalitas terhadap perusahaan menjadi salah satu</p>	

(tiga) hingga 5 (lima) tahun dianggap sebagai indikator loyalitas yang kuat dalam dunia kerja.	pertimbangan dalam proses promosi jabatan. PJ10. Saya percaya bahwa promosi akan memberikan preferensi kepada pekerja yang sangat berdedikasi kepada perusahaan.	
--	---	--

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul dari responden atau sumber lainnya, langkah selanjutnya adalah analisis data. Proses analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyusunan tabel data sesuai dengan variabel yang diteliti, serta penyajian data untuk setiap variabel. Selain itu, dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dan evaluasi terhadap hipotesis yang diajukan. Fase evaluasi hipotesis tidak dilakukan pada penelitian yang tidak mengembangkan hipotesis (Sugiyono, 2020, p. 206).

Analisis kuantitatif dilakukan untuk menentukan apakah senioritas dan prestasi kerja secara signifikan mempengaruhi promosi jabatan untuk menguji hipotesis. Analisis ini melibatkan pengumpulan data yang relevan dari responden dan penerapan metode statistik yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang akurat dan objektif. Uji hipotesis ini dilaksanakan dengan menggunakan perhitungan statistik yang dipandu oleh program SPSS versi 17.0 sebagai alat analisis seperti berikut:

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila butir pernyataan atau pertanyaan di dalamnya mampu merepresentasikan secara tepat aspek yang ingin diukur serta memberikan informasi yang relevan terhadap tujuan pengukuran tersebut. Jika seorang karyawan ditanyai serangkaian pertanyaan untuk mengukur seberapa puas mereka dengan pekerjaannya, pertanyaan-pertanyaan tersebut harus dapat mengukur secara akurat seberapa puas mereka (Indartini & Mutmainah, 2024, p. 2). Agar hasil penelitian dapat dipercaya dan dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan, maka data yang dikumpulkan harus mampu merepresentasikan secara akurat variabel-variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Ketika respons responden terhadap kuesioner konstan atau stabil selama pengukuran yang dilakukan pada berbagai titik waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan. Misalnya, jika seseorang menjawab “tidak suka” terhadap perilaku korup pejabat, respon mereka akan tetap sama ketika pertanyaan yang sama diajukan kemudian. Jika demikian, kuesioner tersebut dianggap reliabel. Sebaliknya, jika jawabannya berubah, maka kuesioner tersebut tidak reliabel (Indartini & Mutmainah, 2024, p. 7).

3.5.2 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal, yang merupakan salah satu syarat penting dalam penerapan regresi linier berganda sebagai metode analisis statistik parametrik. Salah satu teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit. Apabila nilai signifikansi dari hasil uji tersebut melebihi batas $\alpha = 0,05$ (tingkat signifikansi 5%), maka data dapat dianggap terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan secara layak (Indartini & Mutmainah, 2024, p. 9).

Dalam menentukan hipotesis yang diambil dari uji normalitas, diantaranya (Vikaliana et al., 2022, p. 19):

- a) H_0 : H_0 diterima jika data terdistribusi secara teratur jika nilai yang dihitung melebihi nilai tabel
- b) H_1 : H_1 diterima jika data tidak terdistribusi secara merata dan nilai tertinggi menyimpang dari nilai tabel.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Apabila tidak ditemukan hubungan antar variabel bebas, maka model regresi dapat dikategorikan sebagai model yang baik. Untuk mendeteksi adanya gejala

multikolinearitas, analisis dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (Ghozali, 2021, p. 157).

Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a) Multikolinearitas dinyatakan terjadi dan hipotesis nol (H_0) ditolak apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 .
- b) Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) tidak ditolak apabila tidak ditemukan gejala multikolinearitas, yang ditunjukkan oleh nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 .

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independen dalam model dengan residual atau error, yang juga dikenal sebagai variabel pengganggu. Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas adalah melalui analisis grafik scatterplot, yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan nilai prediksi dari variabel dependen. Pola tertentu dalam grafik ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian (Indartini & Mutmainah, 2024, p. 24).

Menurut (Vikaliana et al., 2022, p. 23) penetapan hipotesis dalam uji heteroskedastisitas dilakukan sebagai berikut:

- a) Hipotesis nol (H_0) diterima apabila nilai probabilitas (r) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.
- b) Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_1) diterima apabila nilai probabilitas (r) lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Dalam model regresi linier, uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan antara nilai kesalahan pengganggu (*error*) pada periode waktu tertentu (t) dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Keberadaan autokorelasi terindikasi apabila ditemukan keterkaitan antara kedua nilai error tersebut (Ghozali, 2021, p. 162).

Dengan menggunakan nilai d (*Durbin-Watson*), tentukan apakah ada autokorelasi sebagai berikut:

- a) Jika nilai Durbin-Watson berada pada rentang $0 < d < d_L$, maka terdapat autokorelasi positif, sehingga hipotesis nol yang menyatakan tidak ada autokorelasi positif ditolak.
- b) Jika nilai d berada dalam rentang $d_L \leq d \leq d_U$, maka keberadaan autokorelasi positif tidak dapat dipastikan secara meyakinkan.
- c) Jika nilai Durbin-Watson berada pada rentang $4 - d_L < d < 4$, maka terdapat autokorelasi negatif, yang berarti hipotesis nol mengenai tidak adanya autokorelasi negatif ditolak.

- d) Jika nilai Durbin-Watson berada pada rentang $4 - dL < d < 4$, maka terdapat autokorelasi negatif, yang berarti hipotesis nol mengenai tidak adanya autokorelasi negatif ditolak.
- e) Jika nilai d berada di antara $dU < d < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi, baik yang bersifat positif maupun negatif, sehingga hipotesis nol tidak ditolak.

3.5.3 Analisis Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2021, p. 145) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh gabungan dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel senioritas (X_1) dan prestasi kerja (X_2) berperan sebagai variabel independen yang dianalisis secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu promosi jabatan (Y). Oleh karena itu, tujuan dari analisis ini adalah untuk mengukur hubungan serta kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap promosi jabatan secara bersamaan. Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Promosi Jabatan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Senioritas

X_2 = Variabel Prestasi Kerja

2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut (Ghozali, 2021, p. 250), analisis korelasi digunakan untuk menentukan derajat hubungan linier antara dua variabel. Namun, hubungan yang diidentifikasi melalui analisis ini tidak bersifat kausal, sehingga tidak dapat digunakan untuk menentukan variabel mana yang bertindak sebagai penyebab maupun sebagai akibat. Dengan demikian, korelasi hanya menunjukkan tingkat keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti tanpa mengindikasikan arah pengaruh secara langsung.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *R-square* (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin tinggi kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi tersebut, maka nilai *R-square* akan semakin mendekati angka 1. Dengan demikian, *R-square* merepresentasikan proporsi perubahan pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh keberadaan variabel independen dalam model (Indartini & Mutmainah, 2024, p. 45).

4. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial, yang umum dikenal sebagai uji t, bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara individual (Ghozali, 2021, p. 219). Melalui uji ini, dapat diketahui apakah setiap variabel independen memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam mengidentifikasi variabel mana yang memberikan kontribusi paling besar terhadap perubahan pada variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh parsial antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan ditolaknya H_0 jika nilai $\text{Sig-t} \leq \text{nilai } \alpha$.
- b) H_0 diterima jika nilai $\text{Sig-t} \geq \text{nilai } \alpha$, yang mengindikasikan bahwa variabel independen dan dependen tidak mempengaruhi satu sama lain.

5. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2021, p. 148) Uji F dilakukan untuk mengevaluasi apakah model regresi yang dibangun layak digunakan dalam menganalisis pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F yang signifikan dalam temuan pengujian mengindikasikan bahwa setidaknya satu faktor independen benar-benar mempengaruhi variabel dependen. Namun, apabila nilai F tidak signifikan, maka tidak terdapat variabel independen dalam model yang secara statistik terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis nol (H_0) dapat ditolak apabila nilai F hitung melebihi angka 4.
- b) Berdasarkan derajat kebebasan tertentu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan informasi dari sampel yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner untuk mendeskripsikan hal yang diteliti. Angket tersebut kemudian dibagikan kepada responden yang berstatus karyawan dengan variasi masa kerja, jabatan yang berbeda seperti staf, supervisor, dan manajer, serta tingkat prestasi kerja yang beragam di PT Garda Prima Cendekia. Responden yang dipilih adalah seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Garda Prima Cendekia merupakan perusahaan resmi yang memiliki izin sebagai penyedia jasa Pendidikan dan Pelatihan Keamanan dari Mabes Polri, sekaligus bergerak di bidang outsourcing tenaga kerja. Layanannya meliputi penyaluran tenaga profesional untuk posisi satpam (pengamanan), cleaning service, maupun driver. Sejak berdiri pada tahun 1995, perusahaan terus berkomitmen untuk menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, handal, dan terpercaya. Untuk mendukung pengembangan karier karyawan, perusahaan menerapkan sistem promosi kerja berdasarkan kombinasi masa kerja, penilaian prestasi kerja tahunan, serta rekomendasi atasan langsung. Prosedur promosi dilakukan setiap tahunnya dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja, loyalitas, dan kedisiplinan karyawan sebagai dasar

untuk memastikan proses promosi berjalan adil dan objektif. Adapun perusahaan mitra yang bekerja sama dengan PT Garda Prima Cendekia antara lain sebagai berikut:

1. PT Alam Putra Sakti
2. PT Chang Chun
3. Value Automation Indonesia
4. PT Normet Indonesia
5. PT Plasticolors Eka Perkasa

Karyawan yang bekerja pada perusahaan mitra PT Garda Prima Cendekia adalah tenaga kerja yang disalurkan oleh PT Garda Prima Cendekia sebagai perusahaan *outsourcing*. Hubungan kerja antara karyawan dengan PT Garda Prima Cendekia didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai ketentuan yang berlaku. PT Garda Prima Cendekia memberikan berbagai benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya, di antaranya:

1. Pendaftaran dan iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai jaminan sosial dasar bagi tenaga kerja.
2. Hak atas upah yang sesuai dengan standar ketentuan pemerintah dan regulasi perusahaan.
3. Pengaturan jam kerja dan cuti sesuai peraturan yang berlaku.
4. Fasilitas pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja.

5. Perlindungan dan fasilitas kesehatan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dengan memberikan jaminan dan perlindungan yang komprehensif tersebut, PT Garda Prima Cendekia berkomitmen menjaga kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*. Perlindungan ini meliputi berbagai aspek penting agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dengan kondisi yang mendukung tersebut, tenaga kerja dapat bekerja secara produktif dan optimal sehingga mampu memenuhi kebutuhan mitra perusahaan dengan baik.

PT Garda Prima Cendekia menjalankan rekrutmen tenaga security secara sistematis dengan membuka pendaftaran diklat satpam Gada Pratama, Madya, dan Utama setiap bulan. Pelatihan diselenggarakan di Tajimalela 202 jika peserta lebih dari 100 orang, dan di kantor perusahaan jika kurang dari 100 orang, guna memastikan pelatihan berjalan efektif dan nyaman bagi peserta. Adapun alur proses seleksi dan pelatihan yaitu:

1. Pelatihan fisik yang dipimpin langsung oleh pihak kepolisian daerah (Polda).
2. Pembekalan materi oleh instruktur bersertifikat dari Polri.
3. Ujian teori dan praktik yang meliputi materi hukum, tugas keamanan, teknik patroli, penanganan keadaan darurat, serta praktik fisik dan kedisiplinan.

Berikut adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh pendaftar security:

1. Usia minimal 18 tahun.

2. Lulus tes kesehatan dan kesemampuan fisik.
3. Lulus psikotes.
4. Bebas narkoba.
5. Tinggi badan minimal 165 cm (pria).
6. Tidak memiliki tato dan tidak bertindik.
7. Mampu berkomunikasi dengan baik

Setelah menyelesaikan seluruh tahapan, peserta memperoleh sertifikat Gada Pratama/Madya/Utama yang disahkan Polri. Selanjutnya, setiap security yang bekerja di perusahaan mitra mengikuti Outdoor Training (ODT) bulanan yang fokus pada evaluasi kinerja, kedisiplinan, penguatan mental dan fisik, serta pembinaan sikap profesional. Pelatihan ini menjaga kompetensi dan disiplin dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis serta menjadi dasar pengembangan karier dan promosi di lingkungan outsourcing. Dengan sistem rekrutmen, pelatihan, dan pembinaan terpadu, PT Garda Prima Cendekia menghadirkan tenaga security profesional yang siap pakai dan memenuhi standar mutu tinggi.

4.1.2 Profil Responden

Gambaran umum mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner.

1. Jenis Kelamin

Sebanyak 85 orang dari PT Garda Prima Cendekia berpartisipasi dalam survei ini, termasuk pria dan wanita. Distribusi jenis kelamin sangat penting

untuk memahami sifat-sifat responden penelitian ini. Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karyawan	Jumlah	Bobot (%)
1.	Laki-Laki	62	73
2.	Perempuan	23	27
Total		85	100

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa terdapat 62 responden laki-laki, atau 73% dari total penelitian, dan 23 responden perempuan, atau 27%. Sampel penelitian menunjukkan bahwa pekerja pria mendominasi PT Garda Prima Cendekia. Perbedaan proporsi ini juga dapat memengaruhi dinamika kerja serta perspektif yang muncul dalam lingkungan perusahaan.

1. Usia

Tabel 4.2 di bawah ini menampilkan karakteristik berdasarkan usia partisipan penelitian:

Tabel 4. 2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Bobot (%)
20-30 tahun	30	35
31-40 tahun	39	46
41-55 tahun	16	19
Jumlah	85	100

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 4.2, responden dari PT Garda Prima Cendekia yang berada dalam rentang usia 20 hingga 30 tahun berjumlah 30 orang atau setara dengan 35%. Sebanyak 39 responden (46%)

berada pada kelompok usia 31 hingga 40 tahun, sedangkan 16 responden (19%) termasuk dalam kelompok usia 41 hingga 55 tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada kategori usia produktif, khususnya kelompok usia muda hingga paruh baya. Rentang usia yang bervariasi tersebut juga mencerminkan perbedaan tingkat senioritas, yang berpotensi memengaruhi pengalaman kerja serta kontribusi masing-masing individu terhadap perusahaan.

2. Pendidikan

Tabel 4.3 di bawah ini menampilkan karakteristik berdasarkan pendidikan partisipan penelitian:

Tabel 4. 3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Bobot (%)
S2	10	12
S1	70	82
SMA/K	5	6
Jumlah	85	100

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3, sebanyak 12% pegawai memiliki pendidikan S2, 82% S1, dan 6% setara SMA/K. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai berpendidikan sarjana dengan proporsi lulusan S2 yang signifikan, mencerminkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi di lingkungan perusahaan.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3 di bawah ini menampilkan karakteristik berdasarkan masa kerja partisipan penelitian:

Tabel 4. 4
Data masa kerja pegawai pada PT Garda Prima Cendekia

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Bobot (%)
1.	< 2 th	32	38
2.	2-5th	20	24
3.	5 > 15 th	26	31
4.	> 15 th	7	8
Total		85	100

Sumber: PT Garda Prima Cendekia, 2024

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Garda Prima Cendekia dengan total 85 pegawai. Berdasarkan data masa kerja, sebanyak 32 pegawai (38%) memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, 20 pegawai (24%) berada pada rentang masa kerja antara 2 hingga 5 tahun, 26 pegawai (31%) telah bekerja selama lebih dari 5 hingga 15 tahun, dan 7 pegawai (8%) memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Variasi dalam distribusi masa kerja ini mencerminkan tingkat pengalaman kerja yang beragam di antara karyawan dalam organisasi.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan biasanya disajikan terlebih dahulu dalam laporan penelitian, termasuk tesis dan disertasi, sebelum masuk ke analisis utama model. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan ringkasan atau gambaran umum terhadap suatu kumpulan data. Ringkasan ini meliputi berbagai ukuran seperti nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, nilai maksimum dan minimum, jumlah total (*sum*), rentang (*range*), kurtosis, serta skewness atau tingkat kemencengan distribusi data (Ghozali, 2021, p. 19).

Temuan penelitian dari analisis statistik deskriptif ditampilkan dalam tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4. 5
Deskriptif Statistik

		Statistics		
		Senioritas	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan
N	Valid	85	85	85
	Missing	0	0	0
Mean		31.1412	43.5765	42.0941
Std. Error of Mean		.41679	.60074	.56698
Median		32.0000	45.0000	43.0000
Mode		34.00	45.00	42.00
Std. Deviation		3.84260	5.53856	5.22727
Variance		14.766	30.676	27.324
Range		24.00	35.00	33.00
Minimum		12.00	15.00	17.00
Maximum		36.00	50.00	50.00
Sum		2647.00	3704.00	3578.00

Sumber: *Output SPSS* diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil *output* SPSS yang tercantum dalam tabel statistik deskriptif, jumlah responden (N) yang dianalisis untuk masing-masing variabel yaitu senioritas, prestasi kerja, dan promosi jabatan adalah sebanyak 85 orang. Pada variabel senioritas, diperoleh nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 36. Nilai rata-rata (*mean*) yang dihitung adalah 31,14. Selain itu, nilai median adalah 32,00 dan modus 34,00, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat senioritas pada nilai tersebut. Standar deviasi sebesar 3,84 dan varians 14,77 mengindikasikan tingkat sebaran data senioritas yang relatif kecil hingga sedang di sekitar rata-ratanya. Rentang (*range*) nilai senioritas adalah 24, dan total keseluruhan nilai senioritas (*sum*) responden mencapai 2.647.

Pada variabel prestasi kerja, nilai terendah adalah 15 dan tertinggi 50, dengan rata-rata 43,58. Median dan modus sama-sama 45,00, yang berarti sebagian besar responden memiliki prestasi kerja di angka tersebut. Standar deviasi sebesar 5,54 dan varians 30,68 menunjukkan variasi data prestasi kerja yang cukup besar. Rentang nilai prestasi kerja adalah 35, dan total keseluruhan nilai prestasi kerja responden adalah 3.704.

Untuk variabel promosi jabatan, nilai minimum adalah 17 dan maksimum 50, dengan rata-rata 42,09. Sedangkan nilai median 43,00 dan modus 42,00, menandakan banyak responden memiliki skor promosi jabatan di angka tersebut. Standar deviasi sebesar 5,23 dan varians 27,32 menunjukkan tingkat variasi data yang sedang. Rentang nilainya adalah 33, dan jumlah total skor promosi jabatan dari seluruh responden adalah 3.578.

Nilai mean, median, dan modus yang relatif berdekatan pada masing-masing variabel memperlihatkan bahwa distribusi data pada ketiga variabel bersifat cenderung simetris. Standar deviasi dan varians digunakan untuk menunjukkan tingkat variasi atau penyebaran data. Semakin besar nilai kedua ukuran tersebut, semakin tinggi variasi antar responden. Nilai range memberikan informasi tentang selisih antara nilai tertinggi dan terendah suatu variabel, sedangkan sum merepresentasikan total skor pada masing-masing variabel yang dikumpulkan dari seluruh responden yang dianalisis.

4.2 Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi seberapa baik kuesioner mengukur variabel yang sedang diteliti. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu secara akurat mengungkapkan atau merefleksikan aspek yang ingin diukur sesuai dengan tujuan penelitian (Ghozali, 2021, p. 66). Tabel berikut ini menampilkan temuan-temuan dari uji validitas yang dilakukan untuk penelitian ini:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

<i>Correlations</i>		Standar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
SEN1	0,476	0,214	Valid
SEN2	0,646	0,214	Valid
SEN 3	0,609	0,214	Valid
SEN 4	0,400	0,214	Valid
SEN 5	0,618	0,214	Valid
SEN 6	0,521	0,214	Valid
SEN 7	0,529	0,214	Valid
SEN 8	0,551	0,214	Valid
PK1	0,779	0,214	Valid
PK 2	0,730	0,214	Valid
PK 3	0,715	0,214	Valid
PK 4	0,732	0,214	Valid
PK 5	0,736	0,214	Valid
PK 6	0,762	0,214	Valid
PK 7	0,831	0,214	Valid
PK 8	0,673	0,214	Valid
PK 9	0,642	0,214	Valid
PK 10	0,753	0,214	Valid
PJ1	0,506	0,214	Valid
PJ 2	0,694	0,214	Valid
PJ 3	0,683	0,214	Valid
PJ 4	0,644	0,214	Valid
PJ 5	0,653	0,214	Valid

PJ 6	0,567	0,214	Valid
PJ 7	0,398	0,214	Valid
PJ 8	0,617	0,214	Valid
PJ 9	0,600	0,214	Valid
PJ 10	0,689	0,214	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan temuan uji validitas pada variabel Senioritas (X1), setiap pernyataan menunjukkan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,214. Nilai rhitung untuk setiap pernyataan berkisar antara 0,400 hingga 0,646, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, semua indikator variabel Senioritas dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat diandalkan. Dengan nilai korelasi sebesar 0,646 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, pernyataan SEN2 (indikator masa kerja) memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap skor keseluruhan dari seluruh item. Tingkat korelasi yang sangat tinggi dan signifikan ini menunjukkan bahwa SEN2 merupakan pernyataan yang paling berpengaruh dalam mengukur senioritas, dibandingkan dengan item lain yang mewakili indikator pengalaman maupun usia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan nomor 2 pada kuesioner senioritas (X1) adalah item yang paling kuat dalam merepresentasikan variabel senioritas pada penelitian ini.

Setiap pernyataan memiliki nilai rhitung yang lebih tinggi dari rtabel sebesar 0,214, sesuai dengan temuan uji validitas pada variabel Prestasi Kerja (X2). Nilai rhitung setiap pernyataan berkisar antara 0,642 hingga 0,831, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Seluruh indikator variabel Prestasi Kerja layak digunakan sebagai alat ukur yang dapat diandalkan dalam penelitian ini. Dengan nilai korelasi sebesar 0,831 dan tingkat

signifikansi sebesar 0.000, pernyataan PK7 (indikator kerja sama) memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap skor keseluruhan dari seluruh item. Tingkat korelasi yang sangat tinggi dan signifikan ini menunjukkan bahwa PK7 merupakan pernyataan yang paling berpengaruh dalam mengukur prestasi kerja, dibandingkan dengan item lain yang mewakili indikator kuantitas, kualitas, maupun inisiatif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan nomor 7 pada kuesioner prestasi kerja (X2) adalah item yang paling kuat dalam merepresentasikan variabel prestasi kerja pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Promosi Jabatan (Y), setiap pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari rtabel yaitu 0,214. Nilai r hitung untuk setiap pernyataan berkisar antara 0,398 hingga 0,694, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, semua indikator variabel Promosi Jabatan dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat diandalkan. Pernyataan PJ2 (Indikator kejujuran) memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap skor keseluruhan item, yaitu 0,694 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat korelasi yang sangat tinggi dan signifikan ini menunjukkan bahwa pernyataan PJ2 memiliki pengaruh yang paling besar dalam menilai promosi jabatan. Dibandingkan dengan item lain yang menunjukkan indikator lain pada variabel ini, pernyataan PJ2 menunjukkan pengaruh yang paling besar. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan nomor 3 pada kuesioner promosi jabatan (PJ2) adalah item yang paling kuat dalam merepresentasikan variabel promosi jabatan dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi kuesioner yang memuat indikator-indikator yang dapat mengalami perubahan. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $\geq 0,60$ (Ghozali, 2021, p. 61). Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dianggap memiliki tingkat keandalan dan konsistensi yang memadai. Adapun hasil pengujian reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1 Senioritas	0,641
X2 Prestasi Kerja	0,906
Y Promosi Jabatan	0,804

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal sebesar 0,60. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan stabil, sehingga dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari variabel-variabel tersebut dapat dianggap andal dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3 Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang dianalisis memiliki distribusi normal atau

tidak. Sebelum pengujian dilakukan, ditetapkan terlebih dahulu dua hipotesis, yaitu Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1). Hipotesis Nol (H_0) menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal, sedangkan Hipotesis Alternatif (H_1) menyatakan bahwa data tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2021, p. 32).

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah sebesar 0,572 dengan tingkat signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,899. Karena nilai signifikansi tersebut jauh di atas ambang batas $\alpha = 0,05$, maka Hipotesis Nol (H_0) tidak ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui grafik histogram menunjukkan pola distribusi residual yang mendekati bentuk distribusi normal. Grafik tersebut memperlihatkan bentuk menyerupai lonceng (*bell-shaped*) tanpa adanya kemiringan mencolok ke arah kiri maupun kanan. Sementara itu, pada grafik normal P-P plot, titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Karena penyebaran titik-titik tersebut tidak terlalu menyimpang dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi kenormalan residual terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai memenuhi syarat normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan ideal apabila tidak terdapat korelasi antara variabel-variabel independen. Sebaliknya, jika ditemukan korelasi di antara variabel independen, maka variabel-variabel tersebut tidak bersifat ortogonal. Suatu variabel dinyatakan ortogonal apabila tidak memiliki hubungan atau korelasi, yakni nilai korelasinya sama dengan nol, terhadap variabel independen lainnya (Ghozali, 2021, p. 157).

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *tolerance*, variabel senioritas dan prestasi kerja masing-masing memiliki nilai sebesar 0,527. Seluruh variabel independen tidak menunjukkan nilai *tolerance* di bawah 0,10, yang mengindikasikan tidak adanya korelasi tinggi di atas 95% antar variabel independen. Selain itu, seluruh variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah ambang batas 10, di mana nilai VIF untuk kedua variabel tersebut tercatat sebesar 1,896. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen dapat dianalisis secara simultan tanpa mengurangi keandalan model regresi.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot*, tampak bahwa titik-titik data terkonsentrasi pada rentang nilai prediksi terstandar di sisi kanan, sekitar 0 sampai 2, dengan nilai promosi jabatan yang relatif tinggi. Beberapa titik juga tersebar di bagian

kiri dengan nilai prediksi negatif hingga -6, namun penyebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola sistematis yang jelas seperti corong, gelombang, atau pola menyempit dan melebar yang khas dari heteroskedastisitas. Meskipun konsentrasi titik-titik lebih padat di bagian kanan grafik, penyebaran keseluruhan titik terkesan acak tanpa pola tertentu sepanjang sumbu horizontal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi cenderung tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap konstan pada berbagai nilai prediksi. Dengan demikian, berdasarkan *scatterplot* ini, asumsi homoskedastisitas terpenuhi pada model regresi variabel promosi jabatan.

4.3.4 Hasil Uji Autokorelasi

Dalam analisis regresi linier, uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan antara nilai residual pada suatu periode dengan nilai residual pada periode sebelumnya. Apabila terdapat keterkaitan antara keduanya, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi mengalami permasalahan autokorelasi. Fenomena autokorelasi umumnya muncul akibat data observasi yang dikumpulkan secara berurutan menurut waktu (*time series*) memiliki keterkaitan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2021, p. 162).

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang tercantum dalam laporan *Model Summary*, nilai Durbin-Watson sebesar 2,159 diperoleh dengan jumlah sampel (n) sebanyak 85 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2. Nilai tersebut berada dalam rentang antara dU (1,625) dan $4 - dU$ (2,375), yang

menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, model yang digunakan memenuhi asumsi bebas autokorelasi dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

4.4 Analisis Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT Garda Prima Cendekia. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17.0, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,358 + 0,421X_1 + 0,565X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Promosi Jabatan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Senioritas

X_2 = Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi yang telah diperoleh, penjabaran mengenai masing-masing koefisien variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α)

Promosi Jabatan diperkirakan bernilai 4,358 satuan jika variabel Senioritas dan Prestasi Kerja sama dengan nol, yang ditunjukkan dengan nilai

konstanta sebesar 4,358. Nilai ini merepresentasikan dasar atau titik awal Promosi Jabatan ketika kedua variabel independen tidak memberikan kontribusi apa pun pada model.

2. Koefisien Senioritas (0,421 X_1)

Koefisien regresi untuk variabel senioritas sebesar 0,421 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, setiap peningkatan satu satuan pada senioritas akan menyebabkan peningkatan promosi jabatan sebesar 0,421 satuan. Koefisien positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara senioritas dan promosi jabatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat senioritas, maka semakin besar pula kemungkinan seorang karyawan memperoleh promosi jabatan.

3. Koefisien Prestasi Kerja (0,565 X_2)

Koefisien regresi untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,565 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan, setiap peningkatan satu satuan dalam prestasi kerja akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,565 satuan. Nilai koefisien yang positif ini mencerminkan adanya hubungan positif antara prestasi kerja dan promosi jabatan, yang berarti bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk memperoleh promosi jabatan.

Koefisien regresi untuk variabel prestasi kerja (0,565) lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien senioritas (0,421), yang mengindikasikan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap promosi jabatan dibandingkan senioritas. Temuan ini menunjukkan bahwa

peningkatan dalam prestasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kemungkinan promosi dibandingkan peningkatan tingkat senioritas. Hal ini menegaskan bahwa prestasi kerja memberikan dampak yang lebih signifikan dalam mendorong tercapainya promosi jabatan.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Untuk memastikan tingkat hubungan linier antara dua variabel, analisis korelasi digunakan. Korelasi ini mungkin tidak menunjukkan hubungan sebab akibat, sehingga analisis ini tidak membedakan mana variabel yang berperan sebagai penyebab dan mana yang menjadi akibat (Ghozali, 2021, p. 250). Nilai korelasi hanya menunjukkan tingkat keeratan hubungan, tanpa menjelaskan arah hubungan kausal antara kedua variabel.

Hasil *Model Summary* menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,842, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan peluang promosi jabatan. Sebaliknya, penurunan dalam tingkat senioritas maupun prestasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kemungkinan promosi. Dengan demikian, senioritas dan prestasi kerja memainkan peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan promosi jabatan dalam konteks penelitian ini.

4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berada

dalam rentang antara nol hingga satu. Apabila nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2021, p. 147). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2), maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan hasil *Model Summary*, nilai koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa secara simultan, variabel prestasi kerja dan senioritas mampu menjelaskan sebesar 70,9% variasi yang terjadi pada promosi jabatan. Adapun sisanya, yaitu sebesar 29,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara prestasi kerja serta senioritas dengan promosi jabatan.

4.4.4 Hasil Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu prestasi kerja (X_2) dan senioritas (X_1), terhadap variabel dependen berupa promosi jabatan (Y). Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut disajikan berdasarkan hasil uji t yang diperoleh dari *output* analisis:

1. Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh dari menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Senioritas sebesar 0,421 dengan nilai t sebesar 3,776 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi (α) 0,05. Artinya, Senioritas berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Pertama (H_1) diterima.

2. Hasil uji t pada *output* analisis regresi yang mengkaji hubungan antara variabel prestasi kerja dan promosi jabatan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,565 dengan nilai t sebesar 7,296 dan nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05 ($\alpha = 0,05$). Artinya, Prestasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Kedua (H_2) diterima.

4.4.5 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan Hipotesis Nol (H_0) menyatakan bahwa semua koefisien regresi bernilai nol ($H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$). Jika nilai F yang dihasilkan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat satu variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai F tidak signifikan, maka tidak ada variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Secara umum, uji F memberikan gambaran mengenai kelayakan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Hal ini berbeda dengan uji t, yang bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (Ghozali, 2021, p. 148).

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung tersebut jauh melebihi nilai F tabel, dan signifikansinya berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0), yang menyatakan bahwa seluruh koefisien regresi ($b_1 = b_2 = 0$), ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa setidaknya terdapat satu koefisien regresi yang tidak bernilai nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dipengaruhi secara simultan oleh variabel senioritas dan prestasi kerja.

4.5 Pembahasan Hipotesis

4.5.1 Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan

Lamanya masa kerja yang diakui oleh organisasi sebagai faktor dalam menentukan kandidat untuk promosi dikenal sebagai senioritas. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa senioritas (X_1) merupakan salah satu variabel independen yang dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap promosi jabatan (Y). Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,776 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Selain itu, Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa senioritas secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Garda Prima Cendekia” dapat diterima dan terbukti melalui hasil penelitian ini.

Hasil uji validitas terhadap instrumen variabel senioritas (X_1) menunjukkan bahwa indikator masa kerja (item SEN2) memiliki nilai korelasi tertinggi, yaitu sebesar 0,646 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator masa kerja merupakan

komponen yang paling dominan dan berperan signifikan dalam mengukur variabel senioritas dalam penelitian ini. Dengan kata lain, masa kerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan tingkat senioritas dibandingkan dengan indikator lain seperti pengalaman atau usia. Oleh karena itu, dalam konteks pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan, masa kerja menjadi penentu utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap peluang promosi.

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017, p. 77) yang menegaskan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang umumnya telah memahami sistem kerja, budaya organisasi, dan membuktikan komitmennya, sehingga mereka lebih diprioritaskan untuk promosi jabatan dibandingkan karyawan yang baru bekerja. Senioritas umumnya memberikan pengaruh yang lebih besar, khususnya dalam aspek kinerja karyawan. Meskipun menduduki jabatan yang sama, karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki keterampilan dan kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja yang lebih baru (Andhara et al., 2015, p. 5).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh (Hadiantini et al., 2019, p. 429) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan (Survei Pada Bagian Manajemen PT Pan Asia Jaya Abadi Unit Garment)”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik prestasi kerja maupun senioritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Temuan tersebut

mendukung hasil penelitian ini, yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan peluang promosi jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Andhara et al., 2015, p. 6) berjudul “Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan” turut memperkuat hasil penelitian ini. Dalam studi tersebut, senioritas diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama yang dipertimbangkan dalam proses promosi jabatan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa senioritas memberikan kontribusi signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Penelitian terkini yang dilakukan oleh (Ulfa et al., 2024, p. 7) berjudul “Pengaruh Senioritas dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada BPR Harta Swadiri” juga menghasilkan temuan yang sejalan. Studi tersebut menunjukkan bahwa senioritas memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan, yang menandakan bahwa masa kerja dan pengalaman karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan peluang promosi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa senioritas turut berperan dalam memengaruhi promosi jabatan di PT Garda Prima Cendekia.

4.5.2 Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Promosi jabatan

Prestasi kerja merupakan hasil dari upaya individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel promosi jabatan (Y) pada karyawan PT Garda Prima Cendekia terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh prestasi kerja (X_2). Temuan ini menunjukkan bahwa

kontribusi prestasi kerja dalam model regresi sangat besar, sehingga model yang digunakan dinilai cukup baik dalam memprediksi peluang promosi jabatan berdasarkan variabel prestasi kerja dan senioritas. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,296 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Selain itu, Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Prestasi Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Garda Prima Cendekia” terbukti kebenarannya melalui hasil penelitian ini.

Menurut teori, prestasi kerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Karyawan yang berkinerja tinggi lebih mungkin untuk dipromosikan karena mereka biasanya menunjukkan kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerja sama yang baik. Dengan nilai korelasi terbesar yaitu 0.831 dan tingkat signifikansi 0.000, indikator kerjasama (PK7) merupakan indikator kinerja yang paling signifikan dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator kerjasama merupakan faktor penentu utama dari kinerja karyawan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Usman, 2017, p. 4) evaluasi terhadap prestasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kelayakan seorang karyawan untuk memperoleh promosi jabatan. Evaluasi tersebut mencakup penilaian terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, (Hasibuan, 2015, p. 108) menegaskan bahwa prestasi kerja merupakan salah satu kriteria utama dalam pengambilan keputusan promosi, karena organisasi cenderung memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil yang diperoleh oleh (Syahrain et al., 2021, p. 318) dalam studi berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Bank SulutGO Manado”, yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2021, p. 118) dalam karya berjudul “Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bankbengkulu” juga mendukung hasil tersebut. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi, karena prestasi kerja dianggap sebagai salah satu komponen utama dalam proses penilaian promosi jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tampani, 2016, p. 68) berjudul “Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan

TVRI Lampung” turut mendukung temuan serupa. Dalam studinya, Tampani menyimpulkan bahwa promosi jabatan sangat dipengaruhi oleh tingkat prestasi kerja, sehingga semakin tinggi kinerja seorang karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk memperoleh promosi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berperan dalam memengaruhi promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia.

4.5.3 Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan

Berdasarkan hasil penelitian ini, promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel senioritas dan prestasi kerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa variabel senioritas dan prestasi kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 70,9% terhadap variasi promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,702 mengindikasikan model regresi ini stabil dan layak digunakan untuk prediksi pada populasi lebih luas. Tingkat deviasi data terhadap model regresi ditunjukkan oleh *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,85380, yang masih dalam batas kewajaran. Hasil uji t untuk variabel senioritas menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,776 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa senioritas secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Sementara itu, variabel prestasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat, dengan nilai koefisien sebesar 0,565, t hitung sebesar 7,296 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Selain itu, Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa senioritas dan prestasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT Garda Prima Cendekia” berhasil dibuktikan melalui hasil penelitian ini.

Secara teoritis, senioritas merepresentasikan lamanya masa kerja, tingkat pengalaman, serta loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan, sehingga individu yang memiliki tingkat senioritas lebih tinggi cenderung memiliki peluang promosi yang lebih besar. Berdasarkan hasil uji validitas, indikator masa kerja (SEN2) menunjukkan nilai korelasi tertinggi sebesar 0,646 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa masa kerja merupakan komponen yang paling menentukan dalam

pengukuran variabel senioritas. Sementara itu, prestasi kerja menggambarkan pencapaian, kualitas, dan kontribusi nyata karyawan terhadap perusahaan. Indikator kerja sama (PK7) memiliki nilai korelasi sebesar 0,831 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa indikator ini merupakan aspek paling signifikan dalam mengukur prestasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa masa kerja dan kemampuan bekerja sama merupakan faktor utama yang menentukan promosi jabatan di perusahaan ini. Selain itu, Pernyataan PJ2 (indikator kejujuran) variabel Promosi Jabatan memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap skor keseluruhan item sebesar 0,694 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran merupakan aspek paling dominan dalam menentukan promosi jabatan di perusahaan ini.

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Maulana, 2021, p. 2) bahwa dua elemen penting dalam mengevaluasi kualitas dan prospek kemajuan karyawan adalah senioritas dan prestasi kerja. Senioritas mengacu pada masa kerja seseorang, sedangkan prestasi kerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai. Menurut (Magdalena & Rulyati, 2019, p. 81) promosi jabatan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui pencapaian prestasi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, promosi dinilai mampu mendorong pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil yang diperoleh oleh (Purwaningsih & Magdalena, 2017, p. 24) dalam penelitian berjudul

“Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan”, yang menyatakan bahwa senioritas dan prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Dukungan terhadap hasil ini juga ditunjukkan oleh (Kharisma & Ubaidillah, 2022, p. 11) melalui studi berjudul “Pengaruh Senioritas, Loyalitas, dan Promosi Jabatan terhadap Promosi Jabatan pada PT Sinar Bukit Jayaland”. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa senioritas merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi promosi, sehingga pengalaman kerja karyawan menjadi aspek penting dalam proses penentuan kenaikan jabatan. Selain itu, (Puspasari & Satrya, 2019, p. 7405) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan” juga menemukan bahwa senioritas dan prestasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang besar terhadap promosi jabatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kedua faktor tersebut dalam merumuskan strategi promosi. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa senioritas dan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Garda Prima Cendekia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia:

1. Senioritas terbukti memiliki pengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang dan pengalaman kerja yang lebih luas umumnya memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh promosi. Namun demikian, senioritas tidak secara otomatis menjamin terjadinya promosi apabila tidak disertai dengan kinerja yang memadai. Hal ini tercermin dari adanya karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu lama namun belum pernah memperoleh promosi, meskipun memenuhi aspek senioritas. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,776 lebih besar dari t tabel (1,990), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mendukung diterimanya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Garda Prima Cendekia.”
2. Prestasi kerja terbukti memiliki pengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda

Prima Cendekia. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi dan pencapaian kerja yang baik memiliki kemungkinan lebih besar untuk memperoleh promosi. Hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,296 lebih besar dari t tabel (1,990), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05 dan Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mendukung penerimaan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Garda Prima Cendekia.”

3. Senioritas dan prestasi kerja terbukti memiliki pengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Menerapkan kebijakan promosi yang mempertimbangkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Selain itu, praktik promosi yang adil dan berbasis kinerja serta pengalaman turut menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berorientasi pada pencapaian. Secara statistik, pengaruh kedua variabel tersebut telah dibuktikan secara signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 dan koefisien determinasi

(*R Square*) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa variabel senioritas dan prestasi kerja memberikan kontribusi sebesar 70,9% terhadap variasi promosi jabatan pada karyawan PT Garda Prima Cendekia. Hasil uji t menunjukkan bahwa senioritas menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 3,776, melebihi nilai t tabel. Sementara itu, prestasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 7,296 (lebih besar dari t tabel 1,990) dan Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Garda Prima Cendekia” dapat diterima.

5.2 Saran-saran

Saran berikut ini dapat diberikan kepada bisnis sehubungan dengan temuan-temuan studi ini:

1. Diharapkan pihak manajemen PT Garda Prima Cendekia dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja panjang dan menunjukkan prestasi kerja yang baik, karena karyawan dengan loyalitas dan pencapaian tinggi dinilai layak memperoleh kesempatan untuk maju ke tingkat promosi yang lebih tinggi.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian yang lebih pada pengembangan keberagaman pengalaman kerja bagi karyawan senior. Diharapkan program rotasi tugas atau pelatihan yang bervariasi dapat lebih diimplementasikan,

sehingga karyawan senior dapat memperkaya pengalaman mereka dalam berbagai aspek pekerjaan. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi serta kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan tugas yang berbeda, sehingga dapat meningkatkan kontribusi secara keseluruhan dalam organisasi.

3. Sebaiknya perusahaan secara rutin melakukan evaluasi bersama terkait standar kualitas hasil kerja agar pemahaman yang sama dapat tercapai antara manajemen dan karyawan. Diharapkan pula adanya pendampingan atau pelatihan teknis yang terarah untuk membantu karyawan dalam memenuhi dan melampaui standar kualitas yang diharapkan. Dengan cara ini, diharapkan kualitas hasil kerja dapat terus meningkat, yang pada gilirannya turut mendukung peningkatan produktivitas dan peluang promosi jabatan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi awal bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi pihak yang ingin mengeksplorasi lebih jauh faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap promosi jabatan, ataupun menggunakan pendekatan dan objek penelitian yang berbeda untuk memperluas cakupan pemahaman terhadap topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhara, Utami, & Mayowan. (2015). *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan*. Vol. 22 No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/85924-ID-pengaruh-senioritas-dan-loyalitas-terhad.pdf>
- Bayudhrgantara & A Hidayat. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, Vol 6, No 2. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.630>
- Desyanah. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Karya Megah Gunungmas)*. VOL. 1. NO. 2. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/1273/713>
- Dewi, Ekowati, & Arianto. (2021). *Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bengkulu)*. Vol. 2 No.1. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1383>
- Finthariasari & Sari. (2020). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap promosi Jabatan Pada Pt. Bank Bengkulu Cabang Utama*. Vol. 25, No. 3. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1158>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hadiantini, Sylviani, & Retnowati. (2019). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan (Survei Pada Bagian Manajemen PT Pan Asia Jaya Abadi Unit Garment)*. Volume 18 No. 02, 425. <https://repository.unibi.ac.id/492/1/PENGARUH%20PRESTASI%20KERJA%20DAN%20SENIORITAS%20TERHADAP%20PROMOSI.pdf>
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Indartini & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Penerbit Lakeisha.
- Kharisma & Ubaidillah. (2022). *Pengaruh Senioritas, Loyalitas, dan Promosi Jabatan terhadap Promosi Jabatan pada PT Sinar Bukit Jayaland*. Vol: 1, No 1, 10. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.78>
- Magdalena & Rulyati. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 05. No. 02, 81. <https://doi.org/10.30873/jbd.v5i2.1590>
- Mandiangan & Rahyuda. (2015). *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. Vol. 4, No. 5. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/11815>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana. (2021). *Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Lampung Post*.
- NDR Rustawan, A Hidayat, & P Partimah. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang. *YUME: Journal of Management*, Volume 7 Issue 3. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/7211/4829>
- Nofia Natasari, Tita Melia Milyanie, Yoki Yusanto, Yeyen Subandi, Titi Meisyaroh, & Martina Shalaty Putri. (2025). *Buku Komunikasi Internasional (Teori Dan Perspektif Antarbudaya)*. Penerbit Widina Media Utama.

- Patanduk, Tewel, & Pondaag. (2024). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Anggota Polisi Di Bagian Pelayanan Masyarakat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Vol.12 No.01.* <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.54838>
- Purwaningsih & Magdalena. (2017). *Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan. Vol.3 No.1,* 16. <https://doi.org/10.30873/jbd.v3i1.721>
- Puspasari & Satrya. (2019). *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. Vol. 8, No. 12,* 7393. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p24>
- Risnawatii, Herlina, & Faruk. (2023). *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Suatu Studi pada Pegawai BCA Multifainance Cabang Ciamis). Volume 5 No 4.* <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/5467/8923>
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Ed.1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-2). Alfabeta Bandung.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prananda Media Group, Jakarta.
- Syahrain, Areros, & Keles. (2021). *Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank SulutGO Manado. Vol. 2 No. 4.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/34949/32761>
- Tampani. (2016). *Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Tvri Lampung.*
- Ulfa, Setyariningsih, & Poernomo. (2024). *Pengaruh Senioritas Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel*

Intervening Pada BPR HARTA SWADIRI. Vol 7 No 8.
<https://doi.org/10.8734/musyitari.v7i12.5407>

Usman. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 54.*
<https://doi.org/10.46576/wdw.v0i54.288>

Vikaliana, Pujiyanto, & Mulyati. (2022). *Ragam Penelitian Dengan SPSS*. Penerbit Tahta Media Group (Grup Penerbitan Cv Tahta Media Group).

Wardah. (2018). *Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Fifgroup Padangsidempuan.*

LAMPIRAN A KUISIONER

A.1 Format Kuisisioner

Tabel Lampiran 1
Variabel Independen (X1): Senioritas

No.	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Masa kerja membantu saya untuk meningkatkan keterampilan.					
2.	Masa kerja membantu saya untuk lebih cekatan dalam meraih promosi kerja.					
3.	Pengalaman kerja membantu saya mengurangi kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6.	Tingkat usia berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
7.	Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, tidak berdasarkan usia.					
8.	Ditempat saya bekerja, didominasi oleh kelompok usia muda.					

Sumber: Diadaptasi dari (Wardah, 2018)

Tabel Lampiran 2
Variabel Independen (X2): Prestasi Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	N	TS	STS
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
11.	saya dapat meminimalisasi Tingkat kesalahan dalam bekerja.					
12.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
14.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi.					
15.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang saya miliki.					
16.	Saya meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan.					
17.	Saya mampu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.					
18.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawab.					

Sumber: Diadaptasi dari (Wardah, 2018)

Tabel Lampiran 3
Variabel Dependen (Y): Promosi Jabatan

No.	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	N	TS	STS
19.	Saya bekerja dengan kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					
20.	Kejujuran karyawan adalah faktor utama yang diperlukan perusahaan.					
21.	Saya peduli terhadap keberhasilan perusahaan.					
22.	Saya percaya pada perusahaan sehingga saya wajib setia.					
23.	Tingkat pendidikan membuat saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
24.	Tingkat pendidikan menentukan jabatan yang saya peroleh.					
25.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membutuhkan pengalaman kerja.					
26.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar.					
27.	Saya mendahulukan pekerjaan daripada pekerjaan pribadi.					
28.	Saya memilah-milah suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan.					

Sumber: Diadaptasi dari (Wardah, 2018)

A.2 Data Kuisiner Responden

Tabel Lampiran 4
Data Kuisiner Responden X1 Senioritas

Responden	Butir Soal								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	2	5	3	2	3	28
2	4	3	2	1	5	4	5	3	27
3	5	5	5	2	5	3	3	3	31
4	5	3	5	2	4	3	5	3	30
5	5	3	4	2	5	4	4	3	30
6	5	5	5	2	5	3	3	4	32
7	5	4	4	2	4	2	2	5	28
8	4	1	4	1	4	4	4	3	25
9	2	2	2	1	1	2	1	1	12
10	3	4	3	3	3	4	3	3	26
11	5	5	4	1	4	3	5	3	30
12	2	1	2	2	1	2	3	2	15
13	5	4	5	4	4	5	4	4	35
14	4	4	5	4	4	5	4	4	34
15	5	5	5	1	4	4	5	4	33
16	5	5	4	2	5	5	5	2	33
17	5	4	4	2	4	2	4	4	29
18	5	5	4	2	5	4	5	2	32
19	5	4	4	1	5	2	5	4	30
20	5	5	4	3	4	3	3	4	31
21	5	5	4	4	5	3	4	4	34
22	4	3	5	2	3	4	3	5	29
23	4	3	5	2	4	3	4	3	28
24	4	4	5	4	4	4	5	4	34
25	4	5	4	2	4	4	5	4	32
26	4	5	4	4	5	4	5	5	36
27	3	3	4	4	3	3	3	3	26
28	5	4	5	2	5	3	4	5	33
29	4	5	5	2	4	3	5	5	33
30	4	5	4	4	5	4	4	5	35
31	5	5	4	4	4	4	3	3	32
32	5	3	4	2	4	5	4	5	32
33	5	4	4	2	5	3	4	3	30
34	5	4	4	2	3	5	5	3	31
35	4	4	4	2	4	4	4	4	30
36	4	4	5	2	4	4	5	4	32
37	4	4	4	3	3	3	3	4	28
38	4	4	4	3	4	4	3	4	30

39	4	5	4	1	5	4	5	4	32
40	4	4	5	2	5	4	4	3	31
41	4	5	5	2	4	2	4	5	31
42	5	4	5	4	4	5	4	3	34
43	4	5	5	3	4	4	4	5	34
44	4	5	5	3	4	5	3	4	33
45	5	4	5	2	5	3	4	5	33
46	5	5	5	2	5	4	2	4	32
47	5	4	4	2	4	3	3	4	29
48	4	5	5	2	5	4	4	5	34
49	4	5	5	4	3	5	5	3	34
50	5	4	5	4	5	5	4	4	36
51	5	4	4	2	4	2	4	4	29
52	4	5	4	5	4	5	4	5	36
53	5	4	5	4	3	3	4	5	33
54	4	5	4	4	5	4	5	5	36
55	4	5	5	3	5	5	4	2	33
56	4	5	3	4	5	5	2	2	30
57	5	5	4	1	4	2	2	2	25
58	5	5	5	1	5	1	5	3	30
59	4	5	4	4	5	4	5	5	36
60	4	5	4	2	5	4	3	4	31
61	4	5	5	4	3	4	4	5	34
62	4	4	5	2	4	3	5	4	31
63	5	4	5	2	5	4	4	5	34
64	5	5	5	1	4	3	5	3	31
65	4	4	5	1	4	3	4	5	30
66	4	4	5	1	5	5	4	4	32
67	5	4	5	1	5	2	2	3	27
68	4	4	5	2	4	3	4	5	31
69	5	4	4	1	4	4	4	5	31
70	5	5	5	1	5	3	5	4	33
71	5	4	5	2	5	4	5	3	33
72	5	4	5	2	4	5	2	5	32
73	4	4	5	2	5	2	5	4	31
74	4	5	5	3	4	2	4	2	29
75	4	5	5	2	4	5	4	5	34
76	5	4	5	3	5	4	5	5	36
77	4	3	4	2	3	4	2	4	26
78	5	4	4	3	5	5	4	2	32
79	4	4	5	1	5	3	4	4	30
80	5	4	4	2	5	4	5	5	34
81	5	5	5	1	5	5	5	5	36
82	4	4	5	3	5	5	4	4	34
83	5	5	5	2	4	5	3	4	33

84	3	4	5	3	4	4	3	5	31
85	5	4	5	2	5	4	5	4	34

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 5
Data Kuisisioner Responden X2 Prestasi Kerja

Responden	Butir Soal										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	45
2	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	45
3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	15
10	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	38
11	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
12	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	15
13	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
14	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
15	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
18	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	41
19	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	41
20	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
21	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
23	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
24	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
26	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
27	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
28	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
29	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
30	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
31	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
32	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	43
33	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
34	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
35	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44

36	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
37	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
39	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
40	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
41	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	29
42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
43	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
44	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
45	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
46	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
47	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
48	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	46
49	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	44
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
51	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
52	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42
53	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
54	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
55	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	44
56	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	44
57	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	43
60	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
61	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	42
62	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
63	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
64	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	41
65	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
66	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	40
67	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
68	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
69	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
72	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
73	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
74	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
75	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
76	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	46
77	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	39
78	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	44
79	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
80	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	43

81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
83	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
84	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	39
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 6
Data Kuisisioner Responden Y Promosi Jabatan

Responden	Butir Soal										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	43
5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	43
6	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	45
7	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	3	3	3	1	4	4	4	3	35
9	4	1	1	2	2	1	5	1	1	2	20
10	3	4	2	3	2	3	3	5	2	1	28
11	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
12	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	17
13	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	43
14	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	45
15	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
16	4	2	5	3	4	2	5	5	5	5	40
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
18	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	42
19	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	40
20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
21	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	42
22	5	4	2	1	5	4	5	5	2	5	38
23	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	41
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
25	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
27	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	40
28	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	42
29	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	42
30	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
31	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	43
32	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3	41

33	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	44
34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
35	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
36	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	46
37	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	38
38	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
39	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
40	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
41	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	35
42	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
43	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
44	5	5	4	3	4	3	2	4	4	5	39
45	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	42
46	5	5	2	3	5	5	5	4	4	5	43
47	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	44
48	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
49	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	44
50	4	5	5	5	5	3	4	5	2	5	43
51	5	5	4	4	5	3	2	4	4	5	41
52	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
53	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	43
54	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	42
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
56	5	4	4	2	3	3	5	5	5	5	41
57	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	42
58	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	44
59	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
60	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
61	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	39
62	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	40
63	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
64	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	42
65	5	5	4	3	5	3	2	4	4	5	40
66	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	41
67	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	42
68	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
69	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	42
70	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
71	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	43
72	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
73	4	4	5	3	5	2	2	5	5	4	39
74	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	42
75	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	44
76	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
77	5	1	4	1	4	2	2	4	2	4	29

78	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
79	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	42
80	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	42
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
83	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
84	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	37
85	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

LAMPIRAN B STATISTIK

B.1 Tes Validitas

Tabel Lampiran 7
Tes Validitas (X1 Senioritas)

		Correlations								
		SEN1	SEN2	SEN3	SEN4	SEN5	SEN6	SEN7	SEN8	Total
SEN1	Pearson Correlation	1	.334**	.352**	-.157	.536**	.027	.193	.111	.476**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.150	.000	.808	.077	.312	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
SEN2	Pearson Correlation	.334**	1	.362**	.205	.449**	.143	.206	.207	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.060	.000	.192	.059	.057	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
SEN3	Pearson Correlation	.352**	.362**	1	.025	.332**	.124	.254*	.394**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.818	.002	.256	.019	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
SEN4	Pearson Correlation	-.157	.205	.025	1	-.083	.374**	-.029	.131	.400**
	Sig. (2-tailed)	.150	.060	.818		.448	.000	.791	.230	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
SEN5	Pearson Correlation	.536**	.449**	.332**	-.083	1	.150	.329**	.163	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.448		.171	.002	.136	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
SEN6	Pearson Correlation	.027	.143	.124	.374**	.150	1	.128	.126	.521**
	Sig. (2-tailed)	.808	.192	.256	.000	.171		.243	.250	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
SEN7	Pearson Correlation	.193	.206	.254*	-.029	.329**	.128	1	.178	.529**
	Sig. (2-tailed)	.077	.059	.019	.791	.002	.243		.102	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
SEN8	Pearson Correlation	.111	.207	.394**	.131	.163	.126	.178	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.312	.057	.000	.230	.136	.250	.102		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	.476**	.646**	.609**	.400**	.618**	.521**	.529**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS* diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 8
Tes Validitas (X2 Prestasi Kerja)

		Correlations										
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Total
PK1	Pearson Correlation	1	.507**	.545**	.499**	.485**	.544**	.655**	.497**	.473**	.516**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK2	Pearson Correlation	.507**	1	.447**	.541**	.469**	.401**	.588**	.531**	.399**	.504**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK3	Pearson Correlation	.545**	.447**	1	.446**	.474**	.562**	.544**	.304**	.454**	.422**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK4	Pearson Correlation	.499**	.541**	.446**	1	.571**	.475**	.569**	.416**	.312**	.503**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK5	Pearson Correlation	.485**	.469**	.474**	.571**	1	.484**	.611**	.399**	.373**	.537**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK6	Pearson Correlation	.544**	.401**	.562**	.475**	.484**	1	.618**	.453**	.503**	.525**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK7	Pearson Correlation	.655**	.588**	.544**	.569**	.611**	.618**	1	.512**	.386**	.589**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK8	Pearson Correlation	.497**	.531**	.304**	.416**	.399**	.453**	.512**	1	.413**	.494**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK9	Pearson Correlation	.473**	.399**	.454**	.312**	.373**	.503**	.386**	.413**	1	.509**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PK10	Pearson Correlation	.516**	.504**	.422**	.503**	.537**	.525**	.589**	.494**	.509**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	.779**	.730**	.715**	.732**	.736**	.762**	.831**	.673**	.642**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS* diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 9
Tes Validitas (Y Promosi Jabatan)

		Correlations										
		PJ1	PJ2	PJ3	PJ4	PJ5	PJ6	PJ7	PJ8	PJ9	PJ10	Total
PJ1	Pearson Correlation	1	.292**	.211	.091	.393**	.150	.177	.248*	.285**	.469**	.506**
	Sig. (2-tailed)		.007	.053	.406	.000	.170	.105	.022	.008	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ2	Pearson Correlation	.292**	1	.400**	.448**	.287**	.340**	.128	.390**	.414**	.459**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.008	.001	.243	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ3	Pearson Correlation	.211	.400**	1	.538**	.343**	.217*	.108	.427**	.395**	.475**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000		.000	.001	.046	.327	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ4	Pearson Correlation	.091	.448**	.538**	1	.333**	.344**	.189	.271*	.349**	.211	.644**
	Sig. (2-tailed)	.406	.000	.000		.002	.001	.083	.012	.001	.052	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ5	Pearson Correlation	.393**	.287**	.343**	.333**	1	.413**	.107	.401**	.262*	.464**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.001	.002		.000	.330	.000	.015	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ6	Pearson Correlation	.150	.340**	.217*	.344**	.413**	1	.170	.237*	.083	.326**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.170	.001	.046	.001	.000		.119	.029	.453	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ7	Pearson Correlation	.177	.128	.108	.189	.107	.170	1	.160	.205	.134	.398**
	Sig. (2-tailed)	.105	.243	.327	.083	.330	.119		.143	.060	.223	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ8	Pearson Correlation	.248*	.390**	.427**	.271*	.401**	.237*	.160	1	.288**	.410**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.012	.000	.029	.143		.008	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ9	Pearson Correlation	.285**	.414**	.395**	.349**	.262*	.083	.205	.288**	1	.321**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.001	.015	.453	.060	.008		.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PJ10	Pearson Correlation	.469**	.459**	.475**	.211	.464**	.326**	.134	.410**	.321**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.052	.000	.002	.223	.000	.003		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	.506**	.694**	.683**	.644**	.653**	.567**	.398**	.617**	.600**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.2 Tes Reliabilitas

Tabel Lampiran 10
Tes Reliabilitas (X1 Senioritas)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	8

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 11
Tes Reliabilitas (X2 Prestasi Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 12
Tes Reliabilitas (Y Promosi Jabatan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.3 Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

Tabel Lampiran 13
Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

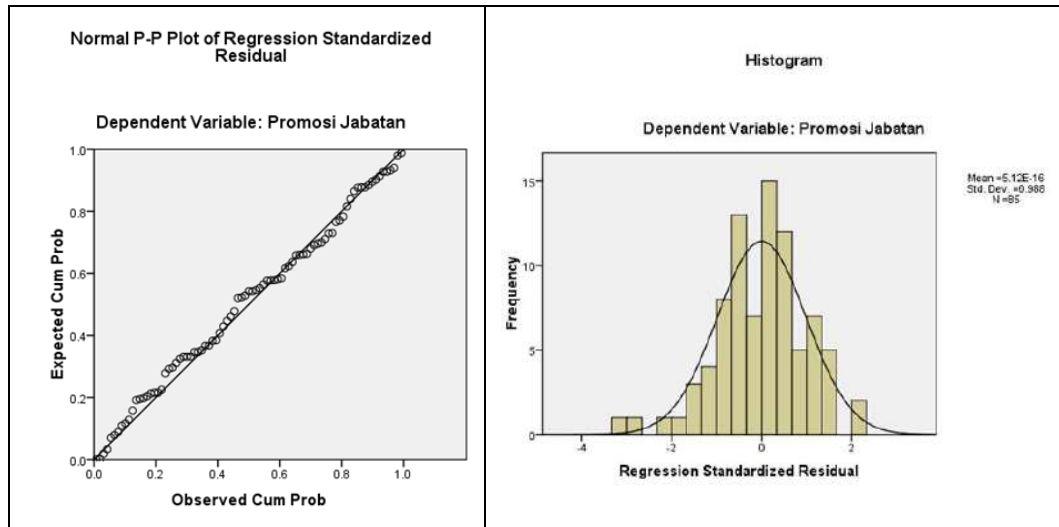
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81962002
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.044
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.4 Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram



Gambar B.4 1 Tes Normalitas dengan *Probability Plot* (P-Plot) dan Histogram

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.5 Tes Multikolinearitas

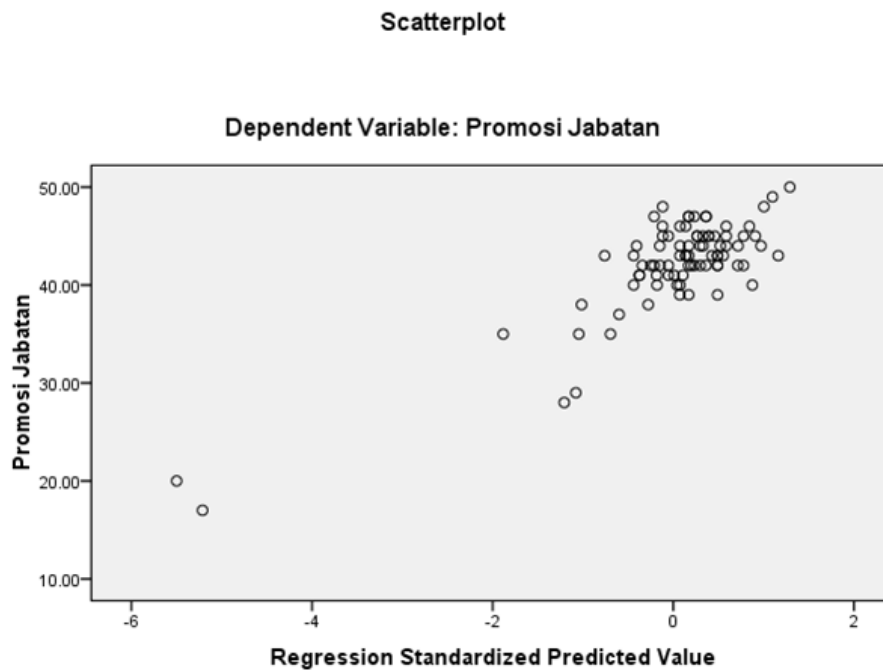
Tabel Lampiran 14
Tes Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.358	2.726		1.598	.114		
	Senioritas	.421	.112	.310	3.776	.000	.527	1.896
	Prestasi Kerja	.565	.077	.598	7.296	.000	.527	1.896

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.6 Tes Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot Graphic*



Gambar B.6 1 Tes Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot Graphic*

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.7 Tes Autokorelasi

Tabel Lampiran 15
Tes Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.702	2.85380	2.159

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

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.8 Tes Regresi Linear Berganda

Tabel Lampiran 16
Model Summary Tes Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	2.85380

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

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 17
Coefficients Tes Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.358	2.726		1.598	.114
	Senioritas	.421	.112	.310	3.776	.000
	Prestasi Kerja	.565	.077	.598	7.296	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.9 Tes Koefisien Korelasi

Tabel Lampiran 18
Model Summary Tes Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	2.85380

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

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

Tabel Lampiran 19
Correlations Tes Koefisien Korelasi

Correlations

		Senioritas	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan
Senioritas	Pearson Correlation	1	.688**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	85	85	85
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.688**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	85	85	85
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	.721**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.10 Tes Koefisien Determinasi

Tabel Lampiran 20
Tes Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	2.85380

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

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.11 Tes Uji T

Tabel Lampiran 21
Tes Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.358	2.726		1.598	.114
	Senioritas	.421	.112	.310	3.776	.000
	Prestasi Kerja	.565	.077	.598	7.296	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

B.12 Tes Uji F**Tabel Lampiran 22**
Tes Uji FANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1627.425	2	813.713	99.914	.000 ^a
	Residual	667.822	82	8.144		
	Total	2295.247	84			

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

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Output* SPSS diolah oleh peneliti, 2025

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1 Daftar Riwayat Hidup



Data Pribadi

Nama : Anggin Widyati
Alamat : Jl. Bambu Kuning Selatan No. 124 Kel. Sepanjang
Jaya Kec Rawalumbu Kota Bekasi
Kode Pos : 17114
Nomor Telepon : 0896 0103 6856
Email : Angginw978@gmail.com
Jenis Kelamin : Perempuan
Tanggal Kelahiran : 05 Juni 2001
Status Marital : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Agama : Islam

Riwayat Pendidikan:

2007 SD Negeri Sepanjang Jaya 10
Juni 2007 – Juni 2013
2013 SMP Widya Nusantara
July 2013 – Juni 2016
2016 SMK Mutiara Baru
Administrasi Perkantoran
July 2016 – Juni 2019
2022 Universitas Pertiwi
Manajemen Sumber Daya Manusia
Maret 2022 – July 2025

C.3 Surat Izin Penelitian



FAKULTAS BISNIS & TEKNOLOGI

Nomor : 029/FBT/DEK/SIP/V/2025
 Lampiran : -
 Perihal : **Surat Izin Penelitian**

Bekasi, 31 Mei 2025

Kepada Yth.
 Bapak Suwardi, S.E., M.Ak.,
 PT Garda Prima Cendekia
 The East View Residence Jl. Mustikasari No. 11, Kota Bekasi
 di Tempat

Dengan hormat,
 Sehubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh mahasiswa/i Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi, kami mengajukan permohonan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data yang akan dikumpulkan merupakan bahan penulisan skripsi mahasiswa/i yang bersangkutan.

Berikut identitas mahasiswa yang dimaksud:

Nama : Anggin Wiidyati
NIM : 22120171
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Garda Prima Cendekia
Dosen Pembimbing 1 : Dr. Arif Hidayat, S.Pd., M.M..
Dosen Pembimbing 2 : Nofia Natasari, S.Kom.I., M.Sos..

Kami berharap Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa/i tersebut untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna mendukung proses penelitian. Kami juga siap untuk menjaga kerahasiaan identitas organisasi (anonim) jika diminta.

Demikian surat izin ini kami ajukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,
 Dekan Fakultas Bisnis & Teknologi

Fauzobihi, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0403128806

SUWARDI

C.4 Dokumentasi



Gambar C.4 5 Tampak Depan Gedung Perusahaan



Gambar C.4 4 Pertemuan dengan Perwakilan HR Perusahaan



Gambar C.4 2 Ruang Pimpinan Perusahaan



Gambar C.4 3 Lobby Perusahaan



Gambar C.4 1 Ruang Kerja Karyawan di Lantai 2