

**PENGARUH SENIORITAS DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA KARYAWAN DEALER MOBIL TOYOTA
(STUDI PADA PT. AGUNG AUTOMALL CABANG SUTOMO PEKANBARU)**

Oleh:

Lusia Desmita¹ & Kasmiruddin²
Email: lusiadesmita79@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya
Jl.H.R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293
Tlp/fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of seniority and loyalty to promotion of position on Toyota car dealer employees at PT. Agung Automall Pekanbaru. The sampel in this study were taken 53 respondents and the technique used purposive sampling. The data in this study used survey method through questionnaires filled by employees. The data obtained of questionnaire tested through SPSS16 program. The results of analysis used multiple linear regression analysis, determination test (R^2), individual significance test (t test) and simultaneous significance test (F test) so it can be seen that seniority variable had a positive effect on promotion of position variable, seniority variable influences variable promotion of position, and a significant influence between seniority and loyalty variable promotion of position. The results shows R Square is the coefficient of determination and obtained R Square value of 0,838. That is, seniority and loyalty effect promotion of position by 83,8%.

Keywords : Seniority, Loyalty and Promotion of Position

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki banyak upaya yang mereka lakukan demi meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka, dengan harapan agar segala tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi

karena untuk melakukan pelaksanaan dari strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak operasional pada organisasi dimana fungsi manusia bekerja secara individu atau kelompok dengan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sistem promosi jabatan memainkan peran penting dimana dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai,

termotivasi dalam bekerja, dibutuhkan, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga mereka akan menghasilkan output yang tinggi (Cressida, dkk. 2013). dari output yang tinggi oleh karyawan, akan berdampak positif terhadap bagaimana tingkat pelayanan yang profesional kepada konsumen (Rayadi, 2012). Di sisi lain tingkat senioritas karyawan juga dapat menentukan promosi jabatan, karyawan yang masa kerjanya paling lama adalah karyawan yang paling berhak untuk dipromosikan jabatannya (Breaugh, 2010). penelitian McCampbell, et al. (1999) menyebutkan bahwa sebagian besar perusahaan di Thailand memanfaatkan struktur promosi berbasis senioritas, dimana karyawan yang lebih senior mendapatkan peluang lebih besar dalam promosi jabatan. selain itu dalam promosi jabatan juga tidak akan lepas dari sejauh mana loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Aryani, dkk. 2010). penelitian ini Hamzah, dkk (2013) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan karena menyakut rasa tanggung jawab, pengorbanan, dan perasaan memiliki perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan di harapkan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Senioritas merupakan lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Selain itu, dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang menurut Wahyudi (2002). Menurut Nitisemito (2002) senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam instansi keseluruhan.

Senioritas bukan satu-satunya yang memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan, namun tingkat loyalitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan juga di butuh usaha terbaik demi kemajuan bersama, kesungguhan para karyawan tampak dalam komitmen mereka terhadap perusahaan, komitmen karyawan terhadap perusahaan menurut Istijanto (2005). Menurut Poerwadarminta (2002) loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Steers & Porter dalam Nitisemito (2002) berpendapat bahwa: Pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Menurut Hasibuan (2012) promosi jabatan ialah perpindahan memperbesar *Authority* dan *Responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan menurut Siagian (2008) menyatakan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat

disimpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ketingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan beberapa perubahan, diantaranya yaitu tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang semakin tinggi, serta pendapatan yang semakin besar dan diikuti oleh peningkatan fasilitas lainnya.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Agung Automall pekanbaru yang terletak di Jl. DR. Soetomo No.15, limapuluh, Kota Pekanbaru. PT. Agung Automall merupakan Dealer Mobil Toyota. Perusahaan ini menaungi beberapa part penjualan, servis, dan suku cadang, termasuk Dealer Mobil Toyota terlama yang berada di pekanbaru. Dealer Mobil Toyota yang berada di kota Pekanbaru terdapat 4 dealer, lokasinya yaitu : Pk.1 Jl. Dr. Sutomo No.15 Pekanbaru, Riau, Pk.2 Jl. Suekarno Hatta 13 Arengka Pekanbaru, Riau, Pk.3 Jl. S.M. Amin No.13 Simpang Baru, Tampan, Pekanbaru, Riau, Pk.4 Jl. Iman Munandar No.13 Harapan Raya, Pekanbaru, Riau.

Senioritas dapat dilihat dari beberapa aspek di antaranya ialah usia, masa kerja, dan pengalaman. Pada perusahaan, masa kerja karyawan sudah relatif lama dan memiliki pangkat yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa karyawan perusahaan tersebut sudah pernah di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan telah memiliki kriteria untuk dipromosikan.

Selanjutnya mengenai program promosi jabatan pada PT. Agung Automall telah mereka lakukan sejak lama, mereka berpendapat bahwa dengan adanya program promosi jabatan tersebut akan meningkatkan hasil kerja para karyawannya, dengan adanya program promosi jabatan para

karyawan akan berlomba-lomba untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik agar mereka dapat di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil observasi dengan PA. Staff diperoleh informasi bahwa program promosi jabatan yang ada pada perusahaan tersebut sifatnya rahasia, namun berdasarkan hasil observasi pula diketahui bahwa loyalitas kerja lebih diutamakan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mengetahui dengan jelas mengenai **“PENGARUH SENIORITAS DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN DEALER MOBIL TOYOTA”**

RUMUSAN MASALAH

Senioritas, loyalitas kerja dan promosi jabatan merupakan beberapa hal yang perlu diperhatikan pada pegawai PT. Agung Automall. Dimana perusahaan melakukan promosi tiap tahunnya untuk menunjang kinerja karyawan agar karyawan termotivasi untuk berkerja lebih dan senang hati, adapun beberapa untuk menunjang promosi jabatan seperti reward tiap bulan yaitu karyawan terbaik, karyawan dengan penjualan terbanyak, karyawan yang rajin. Dan juga untuk bagian teknisi adanya magang yang di lakukan beberapa karyawan, dimana perusahaan mengadakan atau perusahaan lain yang mengadakan, dan seminar yang di lakukan beberapa karyawan. Semua itu dilakukan untuk menunjang kinerja karyawan supaya karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan dari perusahaan. Masalah yang dihadapi karyawan ialah mengenai masa kerja karyawan yang relatif lama dan pangkat yang sesuai dengan kriteria namun

belum pernah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, selain itu tingkat absensi yang tidak sesuai dengan toleransi yang diberikan perusahaan, dan promosi jabatan yang sifatnya tertutup. Permasalahan yang ada pada PT.Agung Automall yaitu dilihat dari tingkat senioritas karyawan diketahui bahwa cukup banyak karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dan memiliki pangkat yang sesuai dengan persyaratan, namun mereka belum pernah di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi oleh pihak PT.Agung Automall, Selain itu berdasarkan hasil observasi PA. Staff PT.Agung Automall, diperoleh informasi bahwa program promosi jabatan yang ada pada perusahaan ini bersifat rahasia, sehingga dikhawatirkan terdapat ketidaksesuaian dalam pemilihan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Maka dari itu, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- Apakah berpengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada pegawai PT.Agung Automall cabang sutomo pekanbaru?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Beberapa tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada pegawai PT.Agung Automall cabang sutomo pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan pada pegawai PT.Agung Automall cabang sutomo pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh senioritas dan loyalitas secara bersama terhadap promosi

jabatan pada pegawai PT.Agung Automall cabang sutomo pekanbaru.

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi PT. Agung Automall
Sebagai sarana informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan menambah referensi di bidang sumber daya manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan senioritas, loyalitas dan promosi jabatan. Sehingga hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti/penulis
Suatu kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi pihak-pihak lain
Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan senioritas, prestasi kerja, dan promosi jabatan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Senioritas

Senioritas merupakan lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Selain itu, dalam senioritas tercermin pula pengertian usia

serta pengalaman kerja seseorang menurut Wahyudi (2002). Menurut Manullang (2011) mengemukakan bahwa senioritas di samping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan, promosi sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Senioritas secara harfiah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman. Pendapat lain dari Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasinya baik pada jabatan yang bersangkutan ataupun dalam instansi keseluruhan. Menurut Simamora (2004) :

- a. Senioritas dapat dianggap sebagai cara yang sah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama untuk promosi.
- b. Senioritas menghemat waktu, mudah, dan cara yang tidak menyakitkan untuk membuat keputusan promosi.
- c. Biasanya ada korelasi antara senioritas dan kinerja. Sampai pada titik tertentu, para karyawan pada umumnya menjadi lebih kompeten manakala mereka menimba pengalaman.
- d. Senioritas mengimbali karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun untuk menghasilkan produk dan jasa perusahaan.

Indikator Senioritas

Senioritas menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa

kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan yaitu:

1. Senior dari segi usia karyawan

Ketika seseorang dari segi usia menjadi “senior” dalam dunia kerjanya dia akan di hormati karena usianya, banyak orang yang akan menerima saran atau pendapat. Biasanya saran yang diminta akan berhubungan dengan kehidupan di luar dunia kerja. Di dunia nyata banyak dijumpai rekan kerja yang umurnya diatasnya, dan posisi mereka di bawah yang lebih muda.

2. Senior dari segi pengalaman karyawan

Seseorang dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas. Hal ini terjadi dengan perkiraan dia berusia muda atau tua namun dengan jabatan yang tinggi maka pegawai lain akan memandangnya sebagai “senior”.

3. Senior dari segi masa kerja karyawan

Banyak juga orang yang akan dianggap “senior” ketika masa kerjanya lama di sebuah perusahaan. Orang yang baru masuk walau dengan jabatan lebih tinggi akan sungkan. Orang yang senior dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa senioritas dipandang melalui lamanya waktu seseorang bekerja di suatu perusahaan. Ada kalanya kita menganggap hal itu menjadi tidak penting, dimana senioritas harus diartikan secara profesional dalam sebuah organisasi. Karenanya ditempuh sejumlah pendekatan agar senioritas kompatibel dengan sistem manajemen kinerja, sebagaimana berikut:

- a. Menetapkan satu sistem manajemen kinerja untuk semua: setiap orang dalam bisnis

tersebut perlu diatur dengan aturan yang sama.

- b. Dilarang memberikan *reward* hanya berdasarkan masa kerja memiliki waktu yang lama.
- c. Perlunya penyesuaian gaji perorangan. Salah satu cara untuk mengenali kepemilikan dan loyalitas kepada perusahaan adalah untuk memberikan kenaikan gaji mereka.

Dikemukakan oleh Dessler (2009) yaitu pihak karyawan menghendaki unsur senioritas lebih ditekankan dalam penentuan promosi. Mereka berpendapat bahwa makin lama bekerja, kecakapan kerja mereka makin baik dan mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dasar pelaksanaan promosi berdasarkan senioritas mempergunakan anggapan bahwa prestasi kerja seseorang karyawan banyak ditentukan dari pengalaman kerjanya serta meningkatkan loyalitas karyawan dan menghargai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan untuk membuat pedoman pelaksanaan, sehingga untuk setiap pegawai perusahaan mempunyai perlakuan yang sama atas dasar yang baik. Menurut Wahyudi (2002) bahwa tingkat senioritas tenaga kerja sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi, dengan alasan pengalaman senior lebih banyak dibanding pengalaman junior. Namun, tidak hanya senioritas yang dijadikan standar untuk kegiatan promosi melainkan kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, daya cipta, loyalitas, kejujuran, dan supelitas.

Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya

terhadap perusahaan. Menurut Poewadarminta (2002) loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan dan ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Fathoni (2006) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan ikut menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Sedangkan menurut Meyer dan Herscovitch, dalam Istijanto (2010) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas dalam perusahaan sangat diperlukan karena sangat mempengaruhi kesuksesan dari perusahaan. Steers dan Porter, menurut Nitisemito (2002) pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2001) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di

luar pekerjaan. Di mana karyawan selalu menjaga nama baik dari perusahaan, apabila ada orang yang tidak bertanggung jawab dengan menjelekkan nama perusahaannya. Semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting. **Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, dalam Trianasari(2005) antara lain :

- a. Taat pada peraturan
Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama
Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan

perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

- d. Rasa memiliki terhadap perusahaan
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Memiliki hubungan antar pribadi
Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.
- f. Menyukai pekerjaan
Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Sedangkan indikator-indikator loyalitas menurut Saydam (2008) antara lain :

- a. Ketaatan dan kepatuhan,
- b. Tanggungjawab,
- c. Pengabdian,
- d. Kejujuran.

Pengertian promosi jabatan

Menurut Wahyudi (2002) promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Menurut Werther dan Davis (2003) promosi jabatan terjadi karena ketika

seseorang karyawan dipindahkan dari salah satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi maka imbalan, tanggung jawab, dan tingkatan dalam organisasi lebih tinggi pula. Menurut Hasibuan (2012) promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Manullang (2011) promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Indikator Promosi Jabatan

berdasarkan teori menurut Wahyudi (2002) Wether dan Davis (2003) dan Hasibuan (2012) terdapat indikator dari promosi jabatan sebagai berikut :

- a. Perubahan posisi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi

Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatkan tanggung jawab, hak serta status social seseorang. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan pekerjaan atau jabatan dari yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi dengan adanya konsekuensi pertambahan tanggung jawab, peningkatan hak, status dan penghasilan, Wahyudi (2002).

- b. peningkatan tanggung jawab

Promosi terjadi ketika seseorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi, dapat dikatakan bahwa promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada

jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. kenaikan dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama, Werther dan Davis (2003)

c. Wewenang

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga wewenang, hak, status dan penghasilan semakin besar. Berdasarkan terori tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi didalam struktur organisasi, disertai dengan bertambah wewenang dan kewajiban secara bersamaan, terkadang promosi member penambahan kewajiban.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas maka dapat di simpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya. Pada dasarnya promosi pegawai di arahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerjayang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di dealer mobil Toyota yaitu berjumlah 110. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014), sehingga diharapkan dapat mewakili populasi, yaitu karyawan dealer mobil Toyota. Untuk menentukan ukuran besarnya sampel maka dapat menggunakan rumus Solvin. Maka didapat 53 responden. Dalam penelitian ini adapun metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi liner sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Senioritas Pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap senioritas pada PT.

Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru dengan kategori **baik** pada senioritas pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan baik terhadap indikator senioritas, loyalitas dan promosi jabatan.

Analisis Deskriptif Loyalitas Pada PT. Agung automall Cabang Sutomo Pekanbaru

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap loyalitas pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo. dengan kategori **baik** pada loyalitas pada penelitian ini. Yang artinya konsumen memberi tanggapan baik bahwa indikator ini.

Analisis Deskriptif Promosi Jabatan Pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan pada karyawan mobil Toyota. Tabel tersebut menunjukkan bahwa total skor dari 2 indikator atau 6 item pernyataan adalah **530** yang berada pada rentang 1083-1336 dengan kategori **setuju**.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi, validitas ini digunakan untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuisisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Masing-masing item bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 72 orang maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan $df = n - 2$ jadi $df = 72 - 2 = 70$, dengan taraf signifikansi 0.05 dan pengujian 2 arah didapat r_{tabel} sebesar 0,2319. Dari

pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS menunjukkan *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel Senioritas (X1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,933, pada variabel loyalitas (X2) nilai *Cronbach's Alpha* 0,943 dan variabel promosi jabatan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel X1, X2, dan Y sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

Regresi Linear Sederhana Senioritas Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah hitung dengan SPSS maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh *brand equity* terhadap loyalitas konsumen, sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$\text{Promosi Jabatan} = 6,403 + 0,709 X$$

Artinya angka –angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,403. Artinya adalah apabila variabel senioritas diasumsikan (0), maka promosi jabatan sebesar 6,403.
- Nilai koefisien regresi variabel loyalitas sebesar 0,709. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan loyalitas sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,709.

Regresi Linear Loyalitas terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah hitung dengan SPSS maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh *brand trust* terhadap loyalitas konsumen, sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$\text{Loyalitas Konsumen} = 1,507 + 0,876 X$$

Artinya angka –angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,507. Artinya adalah apabila variabel *brand trust* diasumsikan (0), maka loyalitas konsumen sebesar 1,507.
- Nilai koefisien regresi variabel *brand trust* sebesar 0,876. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *brand trust* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas konsumen sebesar 0,876.

Regresi linear berganda antara *brand equity* dan *brand trust* terhadap loyalitas konsumen

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah hitung dengan SPSS maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh *brand equity* dan *brand trust* terhadap loyalitas konsumen, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,077 + 0,231 X_1 + 0,562 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 1,077 ini dapat diartikan jika *brand equity* dan *brand trust* nilainya (0), maka loyalitas konsumen bernilai 1,077

- Nilai koefisien regresi variabel *brand equity* (X_1) yaitu 0,231, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *brand equity* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas konsumen sebesar 0,231 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel *brand trust* (X_2), yaitu 0,562, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan loyalitas sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,562 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Koefisien Determinasi (R^2) antara Senioritas terhadap Promosi Jabatan

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,703. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel senioritas terhadap promosi jabatan adalah sebesar 70,3 %, sedangkan sisanya sebesar 29,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Koefisien Determinasi (R^2) Loyalitas terhadap Promosi Jabatan

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,833. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel loyalitas terhadap promosi jabatan adalah sebesar 83,3 %, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

uji Signifikansi (Uji t) senioritas Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan Tabel 3.16 diketahui bahwa $t_{hitung} 10,981 > t_{tabel} (0,2706)$ dan signifikansi $(0,00) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan dealer mobil Toyota PT. Agung Automall khususnya cabang Sutomo Pekanbaru.

Uji Signifikansi (Uji t) Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang telah dilakukan diketahui bahwa $t_{hitung} 10,981 > t_{tabel} (0,2706)$ dan signifikansi $(0,00) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau loyalitas berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada karyawan karyawan dealer mobil toyota PT. Agung Automall khususnya cabang Sutomo Pekanbaru.

Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 129.157 sedangkan nilai F_{tabel} 3,13. Hal ini berarti $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi $0,00 < \alpha 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel senioritas dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perusahaan dapat meningkatkan senioritas dan loyalitas maka promosi jabatan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis seperti yang telah di paparkan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Dealer

Mobil Toyota PT. Agung Automall Pekanbaru cabang Sutomo. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

- a. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa karyawan Dealer Mobil Toyota PT. Agung Automall Pekanbaru cabang Sutomo setuju akan adanya promosi jabatan yang didasarkan atas hasil senioritas dan loyalitas dalam masa priode kerjanya. Yang artinya variabel promosi jabatan yang terdiri dari beberapa indkator perubahan posisi/jabatan ketingkat yang lebih tinggi, peningkatan tanggung jawab,wewenang,dapat menentukan seseorang di dalam promosi jabatan.
- b. Berdasarkan analisis kolerasi menunjukan bahwa tingkat hubungan antara kuat. Dan dari hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh 70.3% yang artinya variabel Senioritas pada promosi jabatan PT. Agung Automall Pekanbaru cabang Sutomo.dan diperoleh 83,3% yang artinya variabel senioritas dan loyalits pada promosi jabatan PT. Agung Automall Pekanbaru cabang Sutomo semuanya di pengaruhi oleh faktor- faktor lain yang termasuk kedalam penelitian.
- c. Hasil pengujian hipotesis di dapatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yang berate *ha diterima*. dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan adanya hubungan antara pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada karyawan dealer mobil Toyota PT. Agung

Automall Pekanbaru cabang Sutomo.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulisan yang telah disampaikan sebelumnya ,penulis mengemukakan saran- saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Agung Automall Pekanbaru cabang Sutomo yaitu sebagai berikut :

1. Karena senioritas merupakan salah satu tujuan untuk dipromosikan di perusahaan, dan pelaksanaannya sudah sesuai, maka hendaknya PT. Agung Automall Pekanbaru cabang Sutomo dapat terus melaksanakan program senioriras terhadap promosi jabatan dan mempertahankannya.
2. Karena dengan adanya karyawan yang loyal dapat membuat karyawan tersebut dapat penempatan promosi jabatan di perusahaan sesuai dengan prestasi kerjanya, dan kemampuan yang dimikinya. Dan juga sebaiknya perusahaan juga lebih memperhatikan latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Guna memaksimalkan kinerja dari karyawan tersebut.
3. Dengan adanya senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan dapat memberikan hak dan status karyawan di perusahaan tersebut, tetapi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan prestasi kerja dan kemampuan yang

dimiliki karyawan belum tentu seorang karyawan yang senior memiliki kemampuan yang lebih, maka dari itu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Breaugh, James A. 2010. Modeling the Managerial Promotion Process. *Journal of Managerial Psycology*, 26(4):pp:264-277
- Chen, Guo-Ming. 1997. Seniority and Superiority: A Case Analysis of Chinese Decision Making. *Educational Resources Information Center*.
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED413619.pdf> (diakses pada tanggal 14 juli 2014)
- Cohen, A. Jordan, J.M. 2002. *The Portable MBA*. Manusia. Jakarta : Binapura Aksara.
- Edmondson, Vickie Cox. 2012. Reflection from a Black Female in the Promotion and Tenure Process. *Gender in Manajement: An International Jurnal*, 27(5):pp:327-341
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dergibson siagian, *metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*, penerbit PT. Gramedia pustaka utama, 2006
- Flippo, Edwin B, (2011), *manajemen personalia* PT.Gelora Askara Pratama.Jakarta.
- Gouzali saydam 2008, *manajemen sumber daya manusia jilid1*, Gunung Agung,Jakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- J. Supranto, 2000, *statistic (teori dan aplikasi)*, Edisi Milenium, Jakarta, Erlangga
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2008. Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kusum, B.C.S (2006). *Hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan kepuasan imbalan kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan*, Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lazaridi, Kristina. 2012. Particularities Of Japanese Managemen. *Jurnal of Business*, 1 (2):pp:29-34
- McCampbell. 1999. *Seniority-based promotion in Thailand : it's time to change*, Career Development

- International, Vol 4
Iss 6 pp 318-320.
- Manullang, M. 2011.
Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta:
Gadjah Mada.
- Nitisemito, Alex. S. 2002.
*Manajemen
Personalita*. Edisi
Revisi, Yogyakarta:
Penerbit Ghalia
Indonesia
- Poerwadarminta, W.J.S.
2002.*Kamus Besar
Bahasa Indonesia*.
Edisi Cetakan Kedua.
Jakarta: Balai Pustaka.
- Riduwan & Sunarto, H. 2007.
Pengantar Statistika. Bandung :
Alfabeta
- Siagian, Sondang. 2008.
*Manajemen Sumber
Daya Manusia*
(cetakan 15). Jakarta:
Bumi Aksara.
- Siagian, sondang P.2014.
*Manajemen Sumber
Daya Manusia*.
Cetakan kedua puluh
dua. Jakarta: Bumi
Aksara
- Simamora, Henry. 2004.
*Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Edisi
Ketiga. Yogyakarta:
STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Metode
Penelitian Bisnis*. Bandung :
Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *metode
penelitian kuantitatif
dilengkapi dengan
perbandingan
perhitungan manual
dan SPSS*. Jakarta
:kencana.
- Trianasari, Y. 2005. *Hubungan
Antara Persepsi
Terhadap Insentif dan
Lingkungan Kerja
dengan Loyalitas
Kerja*. Surakarta:
Fakultas Psikologi
Universitas
Muhammadiyah
Surakarta.
- Sumber lain :**
- Cressida, farda, Al- Musadieq,
dan Soe'oed Hakam.
2013. Pengaruh
Prestasi Kerja
Karyawan Terhadap
Promosi Jabatan.
[http://administration.st
udentjournal,ub.ac.id/i
ndex.php/article/down
load/116/204](http://administration.studentjournal,ub.ac.id/index.php/article/download/116/204) (diakses
pada tanggal 11 juni
2014)
- Eliana Febisica mandiangan,
(2015). Pengaruh
Prestasi Kerja,
Senioritas Dan
Loyalitas Terhadap
Promosi Jabatan Pada
Discovery Kartika
Plaza Hotel Bali.
Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas
Udayana (Unud) Bali.
- Febrian Muriko Hamzah,
(2013). Pengaruh
Senioritas Dan
Loyalits Terhadap
Promosi Jabatan
(study pada karyawan
PT. Pembangunan
Perumahan DVO III
Surabaya). Fakultas
Ilmu Adminitrasi.
Universitas
Brawijaya, Malang.