



## PENGARUH MASA KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT. PERSONEL ALIH DAYA JAKARTA SELATAN

### *The Influence of Job Period and Work Performance To Promotion at PT. Personel Alih Daya Jakarta Selatan*

<sup>1</sup> Arief Dwi Saputro Muchtar, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

<sup>2</sup> Heri Susanto\*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

<sup>3</sup> Rumna, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

---

#### Informasi Naskah

Submitted: 23 Maret 2020;

Revision: 16 April 2020;

Accepted: 3 Juni 2020;

---

#### Keywords:

Job Periode; Work Performance;  
Job Promotion

#### Kata Kunci:

Masa Kerja, Prestasi Kerja, Promosi  
Jabatan

---

---

#### Abstract

*This research aims to examine and analyze the effect of job period and work performance to promotion of PT. Personel Alih Daya Jakarta Selatan. The analytical method that used is quantitative associative. As the dependent variable is promotion, and independent variable is job periode and work performance. By using 109 respondents, the research results show that the results of the F test indicate that job period and work performance has a significant effect on performance. In the t test showed that the variables of job period has a partial effect on the promotion and work performance has a partial effect on promotion.*

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh masa kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Persoel Alih Daya Jakarta Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Sebagai variabel dependen adalah promosi jabatan, dan sebagai variabel independen adalah masa kerja dan prestasi kerja. Dengan menggunakan 109 responden, hasil penelitan menunjukkan bahwa Hasil uji F menunjukkan bahwa masa kerja dan prestasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Dalam uji t menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan dan prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan.

---

---

\* Corresponding Author.

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

## PENDAHULUAN

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh karyawan yang ada di suatu perusahaan karena dianggap suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya. Karyawan yang paling sering dipromosikan mendapatkan nilai yang tinggi untuk kinerja, dipandang lebih berkomitmen untuk organisasi dan tidak mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Pada umumnya organisasi menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan penilaian atas hasil karya yang baik, dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya tersebut. Sedangkan promosi yang berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama.

Karyawan yang dipromosikan akan merasakan mendapat dukungan yang lebih besar dari organisasi dan atasan mereka, serta harapan tentang karir mereka di masa depan akan lebih positif, salah satu perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan yang terampil dan berkualitas dengan promosi jabatan adalah PT. Personel Alih Daya.

PT. Personel Alih Daya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang outshourching sudah menyadari pentingnya promosi jabatan, akan tetapi pada kenyataannya hal tersebut belum dilaksanakan dengan baik oleh PT. Personel Alih Daya. Permasalahan yang muncul terkait dengan sistem promosi jabatan adalah karena kurang berjalannya pelaksanaan promosi jabatan yang seharusnya dilakukan 3 tahun sekali, namun PT. Personel Alih Daya belum melaksanakan secara kongkrit, sehingga menimbulkan rasa jenuh karyawan. Tentunya akan berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya masa kerja serta prestasi kerja, kedua aspek ini memiliki pengaruh terhadap program promosi jabatan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu (lama kerja) yang cukup sebagai dasar pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk di promosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi. Dengan melihat uraian latar belakang tersebut penelitian ini ingin mengetahui: "Pengaruh Masa Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Personel Alih Daya Jakarta Selatan".

## METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif dan kuantitatif. Dalam penulisan skripsi ini, metode analisis data yang dilakukan yaitu menganalisis sistem promosi jabatan di PT. Personel Alih Daya dan persepsi responden terhadap variabel masa kerja, prestasi kerja, dan promosi jabatan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner, dan pengamatan/observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Personel Alih Daya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Dengan presentase kelonggaran ketidaktelitian dalam memilih sampel yang ditolerir 0,05, didapatkan jumlah sampel sebanyak 109 orang.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah Masa Kerja ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen adalah Promosi Jabatan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan pengujian yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

---

\* *Corresponding Author.*

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program spss 26 dan nilai koefisien korelasi product moment ditunjukkan dalam tabel *Item-Total Statistics* di kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel Masa Kerja

Variabel penelitian	Indikator variabel	Item	Corrected Item-total correlation	Keterangan valid
Masa Kerja	Lama waktu	X1.1	0,568	Valid
		X1.2	0,484	Valid
	Tingkat pengetahuan	X1.3	0,417	Valid
		X1.4	0,356	Valid
	Kemampuan analitis	X1.5	0,484	Valid
		X1.6	0,349	Valid
	Kecakapan	X1.7	0,401	Valid
		X1.8	0,348	Valid
	Keterampilan	X1.9	0,605	Valid
		X1.10	0,500	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

**Tabel 2.** Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Variabel penelitian	Indikator variabel	Item	Corrected Item-total correlation	Keterangan valid
Prestasi Kerja	Hasil kerja	X2.1	0,689	Valid
		X2.2	0,651	Valid
	Inisiatif	X2.3	0,461	Valid
		X2.4	0,595	Valid
	Kecekatan mental	X2.5	0,342	Valid
		X2.6	0,650	Valid
	Sikap	X2.7	0,602	Valid
		X2.8	0,620	Valid
	Disiplin	X2.9	0,457	Valid
		X2.10	0,513	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Variabel penelitian	Indikator variabel	Item	Corrected Item-total correlation	Keterangan valid
	Kesempatan	Y.1	0,421	Valid
		Y.2	0,465	Valid
		Y.3	0,413	Valid

\* *Corresponding Author.*

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

Promosi Jabatan	Kemampuan	Y.4	0,414	Valid
	Keadilan	Y.5	0,206	Valid
Prosedur		Y.6	0,506	Valid
		Y.7	0,602	Valid
		Y.8	0,477	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal ( *reliable* ) jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Nilai *cronbach's alpha* di dalam program spss 26 dapat dilihat pada tabel *reliability statistics*.

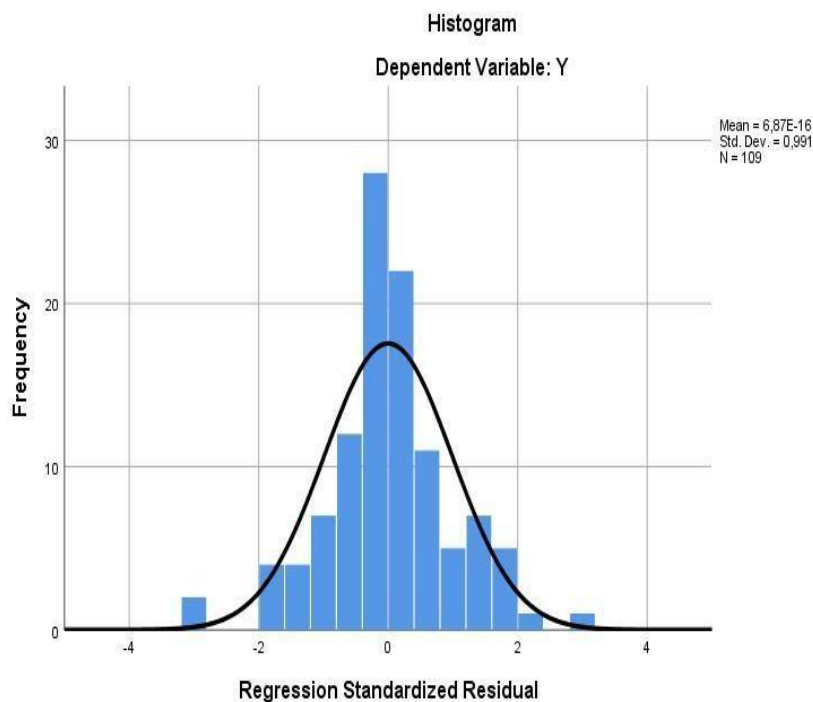
**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Kisaran <i>Cronsbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Masa Kerja	0,783	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,854	Reliabel
3	Promosi Jabatan	0,741	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel masa kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan dinyatakan dalam keadaan yang *reliable* dan layak digunakan dalam penelitian saat ini.

#### Uji Asumsi Klasik

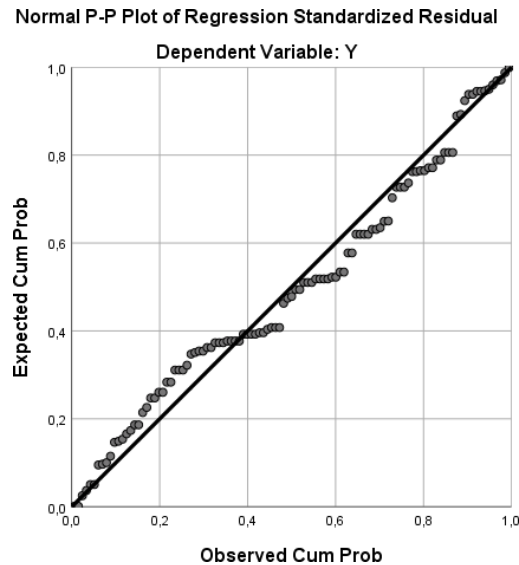
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean*.



**Gambar 1.** Histogram Uji Normalitas

\* *Corresponding Author.*

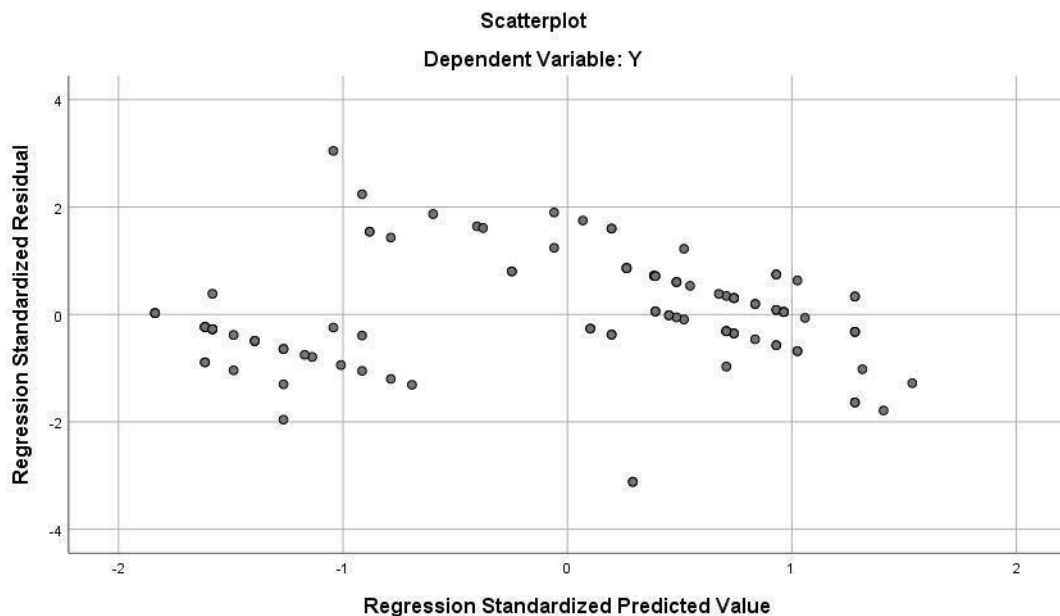
Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)



**Gambar 2.** Normal P-P Plot

Hasil uji normalitas berdasarkan gambar histogram dapat terlihat bahwa kurva dependent membentuk gambar seperti lonceng. Kemudian berdasarkan hasil gambar P-P *plot regression standardized residual* dapat terlihat bahwa sebaran titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, uji normalitas analisis regresi ini layak digunakan.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Apabila titik-titik membentuk pola teratur pada pada sumbu X dan sumbu Y, sata terindikasi terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3.** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, tampilan sebaran titik-titik menyebar secara acak siautaus maupun dibawah nol pada sumbu X dan Y. berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada model yang terbentuk diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (times-series)

\* *Corresponding Author.*

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

atau ruang (cross section). Kriteria pengujian autokorelasi dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- < dL : Ada autokorelasi
- (+)dL s.d. dU: Tanpa kesimpulan
- dU s.d 4-dU : Tidak ada auto korelasi
- >4 -dL : Ada autokorelasi (-)

**Tabel 5.** Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	0,581	0,573	1,520	1,956

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

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Sesuai dengan tabel Durbin-Watson, apabila n (jumlah responden) = 109 orang, dan k (jumlah variabel)= 3 maka akan didapat nilai dL=1,64 dU=1,72 dan 4-dU=2,272. Karena nilai hitung Durbin-Watson sebesar 1,956 dan terletak diantara dU dan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Suatu persamaan model yang memiliki beberapa variabel independen dengan variabel dependen berbentuk linear maka disebut regresi linear berganda

**Tabel 6.** Koefisien Regresi Linear berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig	Collinearity	
	Unstandardized		Standardized				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,888	2,418			3,675	0,000		
X1 = Masa K	0,227	0,063	0,284		3,577	0,001	0,625	1,59
X2 = Prestasi K	0,394	0,057	0,554		6,975	0,000	0,625	1,59

\* Corresponding Author.

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

---

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan  
Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 8,888 + 0,227 X_1 + 0,394 X_2 + e_i$$

Dimana:

X<sub>1</sub> = Masa kerja

X<sub>2</sub> = Prestasi

kerja

Y = Promosi jabatan

Hasil persamaan regresi pada tabel diatas memberikan pengertian bahwa:

- B<sub>0</sub> = 8,888. Artinya jika variabel independen yang terdiri dari masa kerja (X<sub>1</sub>), prestasi kerja (X<sub>2</sub>) nilainya adalah 0 (nol) maka pengaruh terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 8,888 satuan, ceteris paribus.
- B<sub>1</sub> = 0.227. Hal ini dapat dapat diartikan apabila masa kerja (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan promosi jabatan (Y) sebesar 0,227 satuan, ceteris paribus.
- B<sub>2</sub> = 0.394. Hal ini dapat dapat diartikan apabila prestasi kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan promosi jabatan (Y) sebesar 0,394 satuan, ceteris paribus.

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dalam hal nilai koefisien determinasi sama dengan satu berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya disebabkan oleh X.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	0,581	0,573	1,520	1,956

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

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

---

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0.581 yang menunjukkan variasi Y 58,1% disebabkan oleh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>, Sedangkan sisanya sebesar 41,9% disebabkan oleh variabel lain diluar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t dilakukan untuk melihat adanya pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel bebas (Y). Sebelum melakukan uji t, dibentuk hipotesis sebagai berikut:

- (1) H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0 artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

---

\* *Corresponding Author.*

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

(2)  $H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

Dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika nilai signifikansi ( $P \text{ value}$ )  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 8.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,888	2,418		3,675	0,000
X1 = Masa Kerja	0,227	0,063	0,284	3,577	0,001
X2 = Prestasi Kerja	0,394	0,057	0,554	6,975	0,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan  
Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari hasil uji t di atas nilai sig. untuk variabel masa kerja adalah sebesar 0,001 sedangkan untuk variabel prestasi kerja adalah sebesar 0,000. Jika membandingkan dengan t tabel ( $n-k= 109-3= 106$ ) sebesar 1,98157, didapatkan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel dan nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut bernilai  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Uji F dilakukan untuk melihat adanya pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independen (X) yaitu masa kerja dan prestasi kerja dengan variabel bebas (Y) yaitu promosi jabatan. Sebelum melakukan uji F, dibentuk hipotesis sebagai berikut:

- (1)  $H_0 : b_1 = 0$  artinya, semua variabel bebas (X) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (Y).
- (2)  $H_a : b_1 \neq 0$  artinya, semua variabel bebas (X) secara simultan mempengaruhi variable terikat (Y).

**Tabel 9.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	339,850	2	169,925	73,559	.000 <sup>b</sup>
Residual	244,866	106	2,310		
Total	584,716	108			

\* Corresponding Author.

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

- a. Dependent Variable: Promosi Jabatan  
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Prestasi Kerja  
Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari hasil tabel diatas didapatkan nilai F sebesar 73,559 dengan probabilitas signifikan 0,000. Jika membandingkan dengan F tabel ( $df_1: k-1 = 3-1 = 2$ ,  $df_2: n-k = 109-3 = 106$ ) sebesar 3,08, didapatkan nilai F hitung lebih besar dibanding nilai F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (masa kerja dan prestasi kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kerja dependen (promosi jabatan).

Dari hasil analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh masa kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Personel Alih Daya dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini bahwa masa kerja mempunyai tanggapan positif terhadap semua pernyataan yang telah diajukan kepada responden. Artinya, semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi peluang mendapatkan promosi jabatan. Dari pernyataan tersebut memiliki rata-rata skor 4,55 dan menjadi pernyataan tertinggi dalam kuesioner mengenai masa kerja pada PT. Personel Alih Daya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Mandiangan dan Rahyuda (2015), Hariyanti dan Giantari (2019), Puspasari dan Satria (2019), Santosa dan Lahat (2018), dan Sungkono dan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa apabila masa kerja karyawan terhitung lama, maka peluang promosi jabatan akan semakin tinggi. Responden menilai positif terhadap pernyataan-pernyataan tersebut, karena responden paham pentingnya masa kerja akan menjadi ilmu yang berharga demi kemajuan karir di masa yang akan datang.

2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini bahwa masa kerja mempunyai tanggapan positif terhadap semua pernyataan yang telah diajukan kepada responden. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi peluang mendapatkan promosi jabatan. Dari pernyataan tersebut memiliki rata-rata skor 4,65 dan menjadi pernyataan tertinggi dalam kuesioner mengenai prestasi kerja pada PT. Personel Alih Daya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Mandiangan dan Rahyuda (2015), Hariyanti dan Giantari (2019), Puspasari dan Satria (2019), Santosa dan Lahat (2018), dan Sungkono dan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa apabila prestasi kerja karyawan memiliki peningkatan yang cukup tinggi, maka akan semakin tinggi pula peluang promosi jabatan. Responden menilai positif terhadap pernyataan-pernyataan tersebut, hal ini membuktikan bahwa responden menyadari pentingnya prestasi kerja karena dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalurrencana, dan pengembangan karyawan.

3. Pengaruh Masa Kerja dan Prestasi kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil yang didapatkan dari penelitian yang sudah dilakukan pada variabel masa kerja dan prestasi kerja, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-tabel dengan jumlah responden 109 orang dengan taraf kesalahan 0,05 yaitu sebesar 3,08 dan hasil F-hitung berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS sebesar 73,559. Dengan demikian bahwa variabel masa kerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Personel Alih Daya, karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Mandiangan dan Rahyuda (2015), Hariyanti dan Giantari (2019), Puspasari dan Satria (2019), Santosa dan

---

\* *Corresponding Author.*

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

Lahat (2018), dan Sungkono dan Dewi (2017). Hasil yang didapatkan dari penelitian terdahulu terhadap variabel yang diujikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data penelitian berkenaan dengan pengaruh masa kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Personel Alih Daya dapat disimpulkan sebagai berikut: Sistem promosi jabatan di PT. Personel Alih Daya meliputi 4 hal, yaitu tujuan, ruang lingkup, tolak ukur, dan prosedur yang sudah sesuai dengan SOP. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden mengenai masa kerja, prestasi kerja, dan promosi jabatan pada PT. Personel alih Daya menyatakan sangat setuju. Dengan demikian persepsi responden tentang masa kerja dapat dinyatakan sangat lama, kemudian persepsi responden tentang prestasi kerja dapat dinyatakan sangat baik, dan persepsi responden tentang promosi jabatan dapat dinyatakan sangat berpeluang. Variabel masa kerja mempunyai tanggapan positif terhadap semua pernyataan yang telah diajukan kepada responden. Dapat dilihat dari jawaban skor tertinggi dari pernyataan kuesioner sebagai berikut, responden setuju pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel prestasi kerja mempunyai tanggapan positif terhadap semua pernyataan yang telah diajukan kepada responden. Dapat dilihat dari jawaban skor tertinggi dari pernyataan kuesioner sebagai berikut, responden setuju selalu mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan hasil uji F, semua variabel independen yaitu masa kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi promosi jabatan (Y) secara positif dan signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusaka Setia. Bandung.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andini. (2015). *Risk Factors of Low Back Pain in Worker*. Faculty of Medicine. Lampung.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas)*. Yogyakarta: BPF.
- Hariyanti, Azzyati Umi. dan Giantari, I Gustu Ayu Ketut. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto LTD di Bali. *Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 7, 2302 – 8912.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Mandiangan, Eliana Febisica. dan Rahyuda, Agoes Ganesha. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 5, 2302 – 8912.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafr. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghaliya Indonesia.
- Puspasari, Ni Made Okta. dan Satrya, I Bagus Gusti Honor. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada The Royal Pita Maha. *Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 12, 2302 – 8912.
- Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*

---

\* Corresponding Author.

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)

- dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono. 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Santosa, Jaka. dan Lahat, Mohammad Amas. 2018. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No. 2, 2614 – 3747.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sikula, Andrew F. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sungkono, Sandra Wijayanti. dan Dewi, Iga Manuati. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6, No. 4, 2302 - 8912.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, Bambang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan pertama). Bandung: Sulita.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

---

\* *Corresponding Author*.

Heri Susanto, e-mail: [Dataheri2020@Gmail.com](mailto:Dataheri2020@Gmail.com)