

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, LOYALITAS, DAN SENIORITAS  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA ANGGOTA POLISI DI BAGIAN PELAYANAN  
MASYARAKAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF JOB PERFORMANCE APPRAISAL, LOYALTY, AND SENIORITY ASSESSMENT  
ON PROMOTION OF POLICE MEMBERS IN THE COMMUNITY SERVICE SECTION OF THE  
NORTH SULAWESI REGIONAL POLICE*

Oleh:

**Tabita Maria Patanduk<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Jessy J. Pondaag<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[tbitapatanduk@gmail.com](mailto:tbitapatanduk@gmail.com)<sup>1</sup>  
[bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)<sup>2</sup>  
[jjpondaag@unsrat.ac.id](mailto:jjpondaag@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara penilaian prestasi kerja, loyalitas dan senioritas terhadap promosi jabatan pada anggota polisi dibagian yanma (pelayanan masyarakat) polda sulut. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data yaitu primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 anggota dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.4.0.9.7 dengan metode analisis SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan, Loyalitas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap promosi jabatan dan senioritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan.

**Kata Kunci:** Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Senioritas, Promosi Jabatan

**Abstract:** This study aimed to determine the effect of performance appraisal, loyalty and seniority on promotions for police officers in the yanma (community service) section of the North Sulawesi Regional Police. This type of research uses a quantitative approach with data sources, namely primary and secondary. Data collection using a questionnaire and the number of samples used was 35 members with sampling techniques using saturated samples. The analytical tool used is SmartPLS v.4.0.9.7 with the SEM analysis method. The results of this study indicate that job performance has a significant positive effect on promotion, loyalty has a negative and insignificant effect on promotion and seniority has a positive and insignificant effect on promotion.

**Keywords:** Job Performance Appraisal, Loyalty, Seniority, Promotion.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi ini memiliki persaingan sehingga dalam sebuah institusi maupu perusahaan dituntut terus-menerus untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) agar lebih maju dan dapat mengembangkan diri salah satunya dengan promosi jabatan di tempat kerja. Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memiliki berbagai macam mekanisme untuk pelaksanaan tugas. Dalam institusi Polri memiliki beberapa jenis metode perubahan untuk para anggotanya yaitu promosi, demosi dan rotasi. Promosi jabatan secara terbuka merupakan suatu metode yang objektif, transparan dan akuntabel guna membangun SDM Polri yang berintegritas profesional, netral dan terbebas dari intervensi, memperkecil potensi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Menurut informasi yang didapati dari tempat penelitian yaitu dibagian pelayanan masyarakat (yanma) polda sulut ada 6 orang anggota yang memiliki kendala dalam promosi jabatan di dalamnya 3 anggota bintara dan 3 anggota perwira dimana kendala mereka memiliki kasus artinya tidak loyal dalam pekerjaan mereka atau kurang bertanggung jawab yang mengakibatkan mereka sulit untuk mendapatkan promosi jabatan pada waktu yang seharusnya yaitu 5 tahun sekali.

Menurut Nitisemito (2002:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau anggota, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Setiap karyawan bercita-cita menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, mencapai status yang lebih tinggi, dan sebagainya. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi, karena dengan promosi karyawan mendapatkan apa yang diinginkan.

Faktor yang perlu diperhatikan terkait apakah anggota di Polda Sulut layak untuk mendapatkan promosi jabatan atau tidak dengan melihat dari prestasi kerja anggota tersebut. Proses yang akan dilakukan dalam mengevaluasi kinerja para anggota sering disebut dengan penilaian prestasi kerja. Anggota yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat diketahui setelah ia melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga institusi dapat memberikan imbalan yang sepatantasnya atas prestasi kerja tersebut.

Informasi yang diberikan oleh penilaian prestasi kerja dapat sangat membantu dalam membuat dan melaksanakan keputusan seperti promosi, kenaikan gaji, dan pemutusan hubungan kerja (Flippo 1996:84). Penilaian kinerja memainkan peran kunci dalam menentukan kesesuaian karyawan yang dipromosikan. Secara umum, anggota yang menunjukkan keterampilan kepemimpinan dan banyak akal dipertimbangkan untuk dipromosikan ke posisi manajerial. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Badriyah 2018:136).

Faktor lain yang mempengaruhi promosi selain prestasi kerja adalah loyalitas. Loyalitas yang kuat merupakan fondasi yang berguna yang membantu institusi meningkatkan kualitasnya. Loyalitas juga dapat menentukan promosi, dan anggota terlama memiliki hak promosi tertinggi (Aryani et al. 2010).

Di sisi lain, senioritas juga dapat menentukan promosi, dengan karyawan dengan masa kerja terlama yang paling memenuhi syarat untuk promosi (Breaugh 2011). Senioritas dapat dilihat semakin lama seseorang bekerja sehingga berada pada posisi yang lebih tinggi dari bawahannya. Senioritas juga tercermin dari usia dan riwayat kerja seseorang dalam perusahaan, dengan karyawan yang lebih tua lebih mungkin untuk naik ke posisi senior.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa promosi jabatan terjadi di polda sulut. Para anggota polisi yang memiliki prestasi kerja yang bagus dan sesuai dengan bidangnya maka peluang untuk mendapatkan promosi jabatan akan lebih besar. Selain prestasi kerja bisa juga dilihat dari senioritas dan loyalitas menjadi suatu penilain dari promosi jabatan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada Anggota Polisi dibagian Yanma (Pelayanan Masyarakat) Polda Sulut". Pilihan peneliti untuk fokus pada bagian yanma dalam penelitian ini didorong oleh keinginan peneliti untuk memahami lebih dalam tentang pengaruh penilaian prestasi kerja, loyalitas, dan senioritas terhadap promosi jabatan dibagian yanma Polda Sulut. Peneliti percaya bahwa dengan memahami perubahan ini di bagian yanma, saya dapat memberikan wawasan yang lebih khusus dan berguna. Peneliti juga mendapatkan dukungan dan persetujuan dari pihak-pihak terkait di Polda Sulut untuk menjalankan penelitian ini di bagian yanma. Mereka melihat bahwa fokus penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi promosi di bagian tersebut. Peneliti yakin bahwa penelitian di bagian yanma dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kebijakan promosi dan manajemen SDM di Polda Sulut. Dengan memahami pengaruh penilaian prestasi, loyalitas, dan senioritas, kita dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk pengembangan karier anggota polisi.

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Penilain Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Promosi Jabatan**

Hasibuan (2017:108) promosi adalah suatu perpindahan yang menaikkan wewenang dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga tanggung jawab, hak, status dan penghasilannya meningkat. Indikatornya yaitu Kejujuran, Disiplin, Kerja sama, Kecakapan, Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:112), prestasi kerja adalah pencapaian kerja yang dapat dijelaskan secara kualitas dan kuantitas dalam kerja yang efektif dan efisien. Indikatornya yaitu Kesetiaan, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerja sama, Kepemimpinan, Kepribadian, Tanggung jawab

### **Loyalitas**

Menurut Hasibuan (2017:112), loyalitas karyawan adalah karyawan yang setia dalam melindungi perusahaan atau kelompoknya dari tindakan yang merugikan perusahaan atau kelompoknya, hal ini menunjukkan bahwa ia aktif terlibat dalam kegiatan perusahaan. Indikatornya yaitu Pengetahuan tentang pekerjaan, Inisiatif sendiri ditempat kerja, Kerjakan kreativitas, Ketaatan dan Kepatuhan.

### **Senioritas**

Menurut Manullang (2011: 151), senioritas adalah lamanya karyawan bekerja di beberapa bagian perusahaan atau di beberapa posisi di perusahaan. Indikatornya yaitu Masa Kerja, Tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Oktadinna, Nabila (2020) yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang” bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0, untuk pengujian pada uji F bahwa F hitung sebesar 8,787 dan F tabel sebesar 3,25 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pada prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang, Sedangkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Penelitian Shalehodin dan Kurnia (2020) yang berjudul “Analisis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Mekasan” bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. penelitian ini dilaksanakan mulai bulan april sampai bulan September 2020 di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 20 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah “sampel jenuh” dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 20 orang karyawan. Variabel Bebas (X1) kualitas hasil kerja, (X2) kuantitas hasil kerja, dan (X3) ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan, sedangkan kualitas hasil kerja tidak berpengaruh.

Penelitian Sanjaya dan Dicky (2022) yang berjudul “Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Pt. Sejahtera Indobali Trada Denpasar”

Promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan 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. Dengan demikian promosi jabatan mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Sampel penelitian adalah karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar yang diambil sebanyak 32 orang yaitu 30 % dari seluruh karyawan yang berjumlah 105 orang. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, korelasi, determinasi, F-test dan t-test. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Senioritas, prestasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. 2) Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. 3) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar.

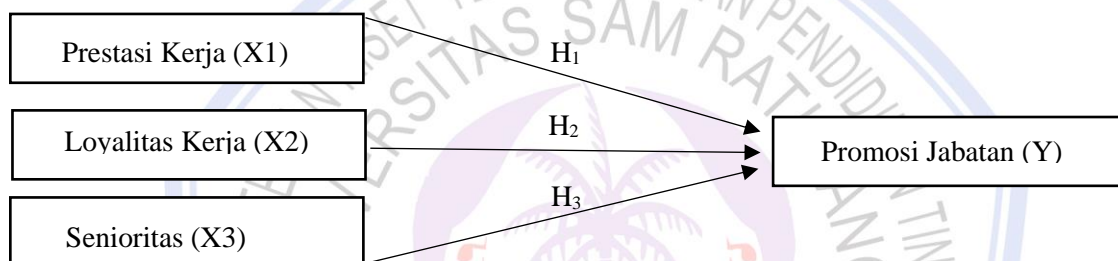
### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan

H<sub>2</sub>: Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan

H<sub>3</sub>: Senioritas berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2024*

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Besaran Sampel

Populasi terdiri dari semua komponen yang berkumpul bersama untuk membentuk suatu peristiwa, objek, atau orang yang memiliki ciri-ciri yang sama dan menjadi fokus penelitian karena dianggap sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi yang ada di bagian Yanma Polda Sulut yang berjumlah 35 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2011:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi di bagian Yanma Polda Sulut.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari tanggapan kuesioner yang dibagikan kepada anggota polisi bagian Yanma di Polda Sulut. Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dengan mencari buku, jurnal dan sumber bacaan lain yang berhubungan dengan topik penelitian penulis

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah metode atau cara yang dapat peneliti gunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi dan kuesioner.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Sebuah survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:52).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survey dianggap reliabel jika respon terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Partial Least Squares (PLS)**

*Partial least squares* merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut sebagai soft modelling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel eksogen.

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif merupakan analisis dasar yang digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum seperti menjelaskan, meringkas, mereduksi, menyederhanakan, mengorganisasi dan menyajikan data kedalam bentuk yang tersusun dan teratur, sehingga mudah dibaca dan di pahami dapat disimpulkan (Wiyono, 2001).

#### **Pengukuran Model (*Outer Model*)**

Menurut Husein(2015:18) analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

#### **Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$ .

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### ***Outer Loadings***

Berdasarkan nilai *outer loadings* dalam tabel 1 berikut, menunjukkan bahwa semua nilai diatas 0,7 yang artinya semua data diatas sudah valid.

**Tabel 1. Outer Loadings**

Simbol Pernyataan	Pernyataan Variabel	Outer loadings
Prestasi Kerja (X1.1)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa ada <i>rework</i> dengan keluhan yang sama	0,839
Prestasi Kerja (X1.2)	Saya selalu mampu mencapai target yang ditetapkan oleh instansi	0,857
Prestasi Kerja (X1.3)	Saya selalu hadir dan tidak pernah absen ataupun mangkir dari pekerjaan	0,826
Prestasi Kerja (X1.4)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu	0,793
Prestasi Kerja (X1.5)	Saya merasa tertantang dan bersemangat jika diberikan tugas yang sulit/berat oleh atasan	0,812
Prestasi Kerja (X1.6)	Saya yakin mampu menjaga Standard Operational Procedure (SOP) dan merawat peralatan kerja tanpa perintah atasan	0,794
Loyalitas (X2.1)	Saya akan melaksanakan apapun pekerjaan yang diberikan atasan saya	0,767
Loyalitas (X2.2)	Saya bersedia membantu rekan kerja, jika pekerjaan saya telah selesai	0,812
Loyalitas (X2.3)	Sebagai anggota saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan instansi	0,869
Loyalitas (X2.4)	Saya bersedia memberikan ide dan gagasan dalam menentukan kebijakan baru demi kemajuan instansi	0,832
Loyalitas (X2.5)	Saya bersedia belajar untuk memperluas pengetahuan berkaitan dengan bidang pekerjaan	0,853
Loyalitas (X2.6)	Saya bersedia menjaga kebersihan tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan	0,820
Loyalitas (X2.7)	Saya mampu mengolah barang bekas ditempat kerja untuk dijadikan sesuatu yang bernilai ekonomis	0,780
Loyalitas (X2.8)	Sebagai anggota saya bersedia mengikuti aturan dan kebijakan instansi	0,806
Senioritas (X3.1)	Sebagai senior saya menolak jika diberikan pekerjaan yang biasa-biasa saja (pekerjaan rutin)	0,764
Senioritas (X3.2)	Saya selalu meminta pendapat dan saran kepada rekan kerja yang usianya lebih tua	0,817
Senioritas (X3.3)	Saya mampu membimbing anggota baru yang jabatannya lebih tinggi dari saya	0,869
Senioritas (X3.4)	Dengan Pengalaman kerja yang saya miliki, saya siap dimutasi diposisi manapun dalam bidang pekerjaan saya	0,811
Senioritas (X3.5)	Saya mampu membantu atasan saya untuk bertugas membagi dan memonitor pekerjaan rekan kerja saya	0,872
Senioritas (X3.6)	Dengan masa kerja yang saya miliki, saya mampu bekerja tanpa petunjuk dari atasan	0,828
Promosi Jabatan (Y.1)	Instansi memberikan peluang promosi bagi anggota yang bekerja lebih lama	0,866
Promosi Jabatan (Y.2)	Saya yakin akan dipromosikan setelah tersertifikasi sebagai spesialis dibidang pekerjaan saya	0,791
Promosi Jabatan (Y.3)	Instansi memprioritaskan anggota untuk menduduki posisi yang lebih tinggi sesuai tingkat pendidikan yang dimiliki	0,815
Promosi Jabatan (Y.4)	Instansi memberikan peluang promosi bagi anggota yang berprestasi	0,860
Promosi Jabatan (Y.5)	Anggota yang disiplin layak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	0,895
Promosi Jabatan (Y.6)	Dengan kemampuan kepemimpinan yang saya miliki, saya yakin akan mendapat posisi yang lebih tinggi di tempat kerja	0,857
Promosi Jabatan (Y.7)	Saya mampu bekerja sama dalam tim maupun devisi lainnya demi tercapainya visi misi ditempat kerja	0,711

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

### Construct Reliability And Validity

**Tabel 2. Construct Reliability And Validity**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Prestasi Kerja (X1)	0,904	0,925	0,673
Loyalitas (X2)	0,934	0,942	0,669
Senioritas (X3)	0,913	0,929	0,685
Promosi Jabatan (Y)	0,924	0,939	0,688

Sumber: Data Primer Diolah (2023)



Berdasarkan tabel nilai construct reliability dan validity ada cronbachs alpha yang nilainya di atas 0,7, composite reliability nilainya diatas 0,7 dan AVE yang nilai variabelnya diatas 0,5 yang artinya data sudah baik.

### **Boostrapping – Pengujian Hipotesis**

**Tabel 3. Boostrapping – Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Prestasi Kerja (X1) -> Promosi Jabatan (Y)	0,678	3,436	0,001
Loyalitas (X2) -> Promosi Jabatan (Y)	-0,294	1,185	0,236
Senioritas (X3) -> Promosi Jabatan (Y)	0,052	0,246	0,806

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Prestasi kerja terhadap promosi jabatan diperoleh nilai koefisien regresi (original sample) sebesar 0,678 dan p value 0,001 <0,05 mengartikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan, jadi H1 yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan terbukti atau diterima.
2. Pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,294 dan p value 0,236 >0,05 mengartikan bahwa loyalitas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap promosi jabatan, jadi H2 yang menyatakan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan tidak terbukti atau ditolak.
3. Pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan koefisien 0,052 dan p value 0,806 >0,05 mengartikan bahwa senioritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan jadi H3 yang menyatakan senioritas berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan tidak terbukti atau ditolak.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada anggota polisi dibagian Yanma Polda Sulut, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hamzah (2013) pada karyawan PT pembangunan perumahan DVO III Surabaya yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Pimpinan baginyanma perlu mendorong peningkatan kinerja anggota polri yang dipimpinya untuk terus berprestasi atau berkinerja baik selain itu pimpinan Yanma juga perlu melakukan penilaian kinerja anggotanya dengan baik dan benar sehingga promosi jabatan para anggotanya dapat berjalan dengan baik. Begitu juga dengan anggota dibagian Yanma Polda Sulut hendaknya mempertahankan kebijakan mutu kerja pada instansi dan lebih termotivasi dalam bekerja agar tetap layak untuk dipromosikan.

#### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada anggota polisi dibagian Yanma Polda Sulut, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Subroto et. al (2023) pada PT Sas Kreasindo Utama Tegal yang menyatakan loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Direkomendasikan kepada atasan dibagian Yanma Polda Sulut supaya boleh memberikan dorongan agar anggotanya loyal dalam bekerja dan anggota lebih meningkatkan loyalitas kepada atasannya agar tetap layak untuk dipromosikan.

#### **Pengaruh Senioritas Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada anggota polisi dibagian Yanma Polda Sulut hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Firman (2017) pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Daan Mogot yang menyatakan senioritas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dalam hal ini anggota polisi dibagian Yanma Polda Sulut agar lebih terdorong lagi untuk meningkatkan kinerja dan kepedulian agar anggota yang senior pun bisa ada tempat dan layak untuk dipromosikan. Begitu juga dengan pimpinannya agar bisa mendorong anggota yang senior agar bisa naik jabatan atau dapat dipromosikan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan pada anggotanya. Peneliti menyimpulkan dengan dalam satu bidang saja anggota yang memiliki prestasi kerja sudah cukup untuk dipromosikan karena yang berprestasi memiliki motivasi kerja, mutu kerja dan kinerja yang baik serta pendidikan.
2. Loyalitas tidak memiliki pengaruh terhadap Promosi Jabatan pada anggotanya. Peneliti menyimpulkan jika hanya dengan loyalitas saja belum cukup untuk dipromosikan karena anggota yang loyal dan memiliki kepedulian belum tentu memiliki prestasi yang baik
3. Senioritas tidak memiliki pengaruh terhadap Promosi Jabatan pada anggotanya. Peneliti menyimpulkan jika hanya dengan senioritas dalam satu bidang saja belum cukup untuk dipromosikan karena anggota yang senior pun belum tentu memiliki prestasi yang baik.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pada Prestasi Kerja, pihak anggota bagian Yanma Polda Sulut hendaknya mempertahankan kebijakan mutu kerja pada instansi dan lebih termotivasi dalam bekerja agar tetap layak untuk dipromosikan.
2. Pada pimpinan instansi sebaiknya dalam melakukan promosi jabatan agar bisa menggabungkan ketiga unsur antara prestasi kerja, loyalitas dan senioritas supaya hasilnya lebih efektif dan efisien agar kedepannya instansi dan anggotanya bisa lebih baik dan lebih maju.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan variabel lainnya, seperti: kejujuran, disiplin, kompetensi, kecakapan, kepemimpinan dan faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan promosi jabatan agar memperluas ruang lingkup penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aryani, D., & Rosinta, F. (2010). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan dalam membentuk loyalitas pelanggan. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol. 17, No. 2, Hal, 3. <https://scholarhub.ui.ac.id/jbb/vol17/iss2/3/>. Diakses pada 18 November 2023.
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka.
- Breaugh, J. A. (2011). Modeling the managerial promotion process. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26, No. 4, Hal. 264-277. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683941111124818>. Diakses pada 18 November 2023.
- Flippo, Edwin. 1996. *Manajemen Personalia Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling, model Alternatif dengan Partial Least Square*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, F. M., Musadieg, M. A., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan PT pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oktadinna, N. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang. *UIN Raden Fatah Palembang*. <https://repository.radenfatah.ac.id/7011/>



Kurnia, R. S. I. D. (2020). Analisis penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pt. Bprs sarana prima mandiri mekasan. *Revenue: Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Ekonomi Islam*. Vol. 3, No. 2, Hal. 30-40. <http://ejournal.stieba.ac.id/index.php/revenue/article/view/19>. Diakses pada 18 November 2023.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sanjaya, I. P. D. (2022). PENGARUH SENIORITAS, PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN PT. SEJAHTERA INDOBALI TRADA DENPASAR (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Subroto, S., Amalia, M. R., Sulistyani, T., & Safitri, W. (2023, March). The Effect Of Work Performance, Work Loyalty And Work Discipline On The Promotion Of Employee Positions In The Quality Control Section At PT Sas Kreasindo Utama Tegal. In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 499-509).

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wiyono, Bambang Budi. 2001. *Statistik Pendidikan : Buku Ajar Mata Kuliah*. Statistik. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Malang.

