

ANALISIS PROMOSI JABATAN DI PT SHARP SEMICONDUKTOR INDONESIAMita Amelia¹, Uus Mohamad Darul Fadli²

Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Mn21.mitaamelia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uusfadli@ubpkarawang.ac.id²

Submitted: 27 June 2024

Accepted: 6 July 2024

Published: 7 July 2024

ABSTRAK

Promosi jabatan diperusahaan bukan hanya tentang peningkatan gaji tetapi juga tentang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor promosi jabatan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis faktor. Lokasi penelitian pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia sampel diambil secara acak dari berbagai departemen dengan jumlah 30 responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat faktor promosi jabatan yang ada pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia yaitu, senioritas (41,983%), prestasi kerja (11,776%), loyalitas (8,344), serta kejujuran (6,99%). Adapun faktor yang mendominasi adalah faktor senioritas yang terdiri dari 5 variabel, yakni; (1) memiliki kemampuan yang lebih tinggi, (2) gagasan yang lebih luas, (3) manajerial yang rasional, (4) lama bekerja diperusahaan, serta (5) mengikuti pengembangan dan pelatihan dalam perusahaan.

Kata Kunci: Analisis Faktor, Promosi Jabatan, Senioritas, Prestasi Kerja, Loyalitas, Kejujuran

ABSTRACT

Promotion in the company is not only about increasing salaries but also about providing opportunities for employees to grow and develop professionally. This study aims to determine the factors of promotion at PT Sharp Semiconductor Indonesia. The research design uses quantitative methods with factor analysis. The research location at PT Sharp Semiconductor Indonesia the sample was taken randomly from various departments with a total of 30 respondents. Data was collected through observation and questionnaires. The results showed that four promotion factors existed at PT Sharp Semiconductor Indonesia, namely, seniority (41.983%), work performance (11.776%), loyalty (8.344), and honesty (6.99%). The dominating factor is the seniority factor which consists of 5 variables, namely; (1) having higher abilities, (2) broader ideas, (3) rational managerial, (4) long work in the company, and (5) following development and training in the company.

Keywords: Factor Analysis, Job Promotion, Seniority, Job performance, Loyalty, Honesty

PENDAHULUAN

Era bisnis global semakin berkembang pesat membuat perusahaan dituntut harus mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan prestasi kerja diharapkan perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, adalah salah satu faktor penting yang sangat berperan dalam pencapaian hasil kinerja perusahaan. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari sumber daya manusia ada didalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya yaitu dengan promosi jabatan PT. Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995, berlokasi di daerah Karawang Barat Jalan Tol Jakarta - Cikampek KM 47 Karawang



International Industrial City (KIIC) Lot F3 Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini memiliki cukup banyak karyawan berbakat disetiap divisi. Agar kualitas para karyawan terjaga dan meningkat, perusahaan perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai berupa pemilihan karyawan terbaik dimana kinerja karyawan dapat diapresiasi oleh perusahaan demi mencapai kemajuan bersama (Naution & Fadlil, 2020).

Promosi jabatan merupakan suatu apresiasi yang diberikan atas hasil kerja keras dari seorang pegawai atau tenaga kerja berkompeten untuk kemajuan organisasi, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, pegawai akan termotivasi untuk menunjukkan kualitas kerjanya agar kinerjanya bisa mendapatkan pengakuan dari organisasi atau instansi, sehingga bisa meningkatkan kualitas pelayanan organisasi kepada masyarakat (Alfero et al., 2021).

KAJIAN TEORI

Definisi Promosi Jabatan

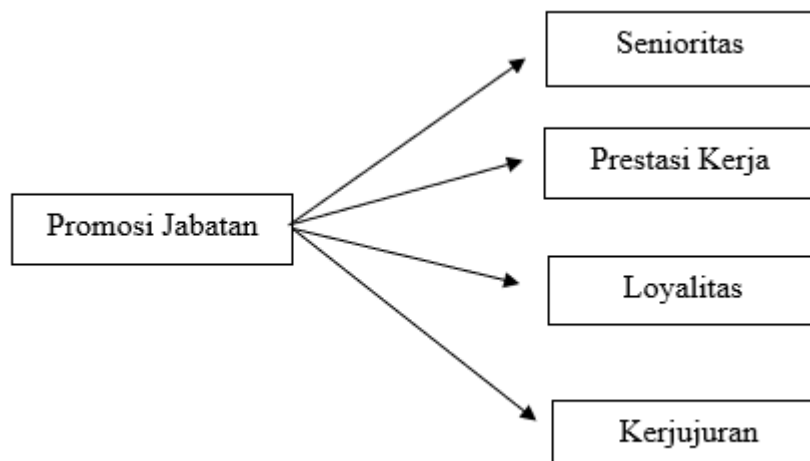
Promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mempunyai kemampuan atau memiliki prestasi kerja maka akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan. Promosi jabatan dalam perusahaan mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawannya, agar perusahaan mampu secara adil untuk mempromosikan jabatan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak diadakan promosi jabatan maka karyawan akan kehilangan semangat untuk bekerja karena tidak memiliki alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengetahui adanya promosi jabatan maka para karyawan akan saling berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka guna mendapatkan promosi. Promosi jabatan merupakan suatu imbalan yang ingin diterima karyawan ketika karyawan telah melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik dan ikut mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022) yaitu Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. (Naution & Fadlil, 2020). Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. (Alfero et al., 2021). Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satupekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirearkijabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula (Hasibuan et al., 2021).

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai indikator-indikator yang digunakan sebagai syarat dalam pelaksanaan program promosi jabatan hal ini dapat kita lihat menurut pandangan (Gede et al., 2021), bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah (1) dimensi senioritas dengan indikatornya (a) memiliki kemampuan yang lebih tinggi, lamanya bekerja (b) gagasan yang lebih luas, dan (c) manajerial yang rasional; (2) dimensi prestasi kerja dengan indikatornya (a) prestasi/ hasil pekerjaan yang tinggi; (3) dimensi tingkat loyalitas dengan indikatornya (a) kesetiaan terhadap organisasi, (b) bertanggung jawab; dan (4) dimensi kejujuran dengan indikatornya kejujuran yang dimiliki. Selain itu menurut (Hasibuan et al., 2021) (1) Pengalaman, Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide - ide yang lebih banyak dan sebagainya. (2) Pendidikan, Ada juga perusahaan yang mengisyaratkan minimal tingkat pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya bahwa dengan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik. (3) Loyalitas, Dengan loyalitas yang tinggi diharapkan antara lain tanggungjawab yang

lebih besar. (4) Tanggung jawab, Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. (5) Prestasi kerja, Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

Kerangka Pemikiran



Menurut (Gede et al., 2021), bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah (1) dimensi senioritas dengan indikatornya (a) memiliki kemampuan yang lebih tinggi, lamanya bekerja (b) gagasan yang lebih luas, dan (c) manajerial yang rasional; (2) dimensi prestasi kerja dengan indikatornya (a) prestasi/ hasil pekerjaan yang tinggi; (3) dimensi tingkat loyalitas dengan indikatornya (a) kesetian terhadap organisasi, (b) bertanggung jawab; dan (4) dimensi kejujuran dengan indikatornya kejujuran yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sharp Semikonduktor Indonesia berlokasi di daerah Karawang Barat Jalan Tol Jakarta - Cikampek KM 47 Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F3 Karawang, Jawa Barat. PT. Sharp Semikonduktor Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur peralatan rumah tangga, peralatan listrik, dan elektronik. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sharp Semikonduktor Indonesia. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian departemen *Quality Control*, Departemen Produksi dan Departemen Warehouse pada PT. Sharp Semikonduktor Indonesia yaitu sebanyak 40 karyawan dengan sampel 30 menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Selanjutnya data dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Tabel 1. Operasional Responden

No	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item Kuesioner
1.	Senioritas	1) Memiliki kemampuan yang lebih tinggi		1,2,3,4,5
		2) Gagasan yang lebih luas		
		3) Manajerial yang rasional		

		4) Lama bekerja di perusahaan	Ordinal	6,7,8	
		5) Mengikuti pengembangan dan pelatihan dalam perusahaan			
2.	Prestasi	1) Prestasi atau hasil pekerjaan yang tinggi			
		2) Berkontribusi pada ide – ide baru			
		3) Meningkatkan kinerja			
3.	Loyalitas	1) Kesetiaan terhadap organisasi			9,10,11
		2) Memiliki rasa bangga pada perusahaan			
		3) Bertanggung jawab			
4.	Kejujuran	1) Kejujuran yang dimiliki			12,13,14,15
		2) Menepati janji dan komitmetnya			
		3) Jujur dengan mengatakan yang sebenarnya			
		4) Keberanian menunjukkan kekeliruan			

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 2. Profil Responden

No	Kriteria	klasifikasi	Jumlah Orang	Presentase (%)
	Jenis Kelamin	Laki – laki	11	36.7
		Perempuan	19	63.3
	Jumlah		30	100
	Pendidikan Terakhir	SMA	23	76.7
		Diploma	3	10.0
		S1	4	13.3
	Jumlah		30	100
	Departemen	Produksi	17	66.7
		Quality	6	23.3
		Warehouse	7	10.0
	Jumlah		30	100
	Jabatan	Operator	20	66.7
		Leader	7	23.3
		Staff	3	10.0
	Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel 1 diatas dengan data responden yang dikumpulkan berdasarakan kuesioner pada lokasi penelitian, terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, depatemen dan jabatan dengan jumlah responden dan presentasenya.

Teknik analisis ini menggunakan analisis faktor, tujuan analisis ini untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan terjadinya promosi jabatan pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia. Tahapan analisis faktor diantaranya tabulasi data, membentuk *matrix*, ekstraksi faktor, rotasi faktor, dan memberi nama faktor yang sudah terbentuk setelah dianalisis (Rahmawati Efend et al., 2023).

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Menurut (Syahyuni, 2021) Untuk menentukan seberapa besar teliti suatu item dalam sebuah penelitian pada kuesioner, maka peneliti memerlukan suatu uji yaitu uji validitas kuesioner untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berikut ini dijelaskan pengujian validitas sebanyak 30 responden PT. Sharp Semiconductor Indonesia. Dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Validitas

Pertanyaan	R Hitung	R- Tabel	Ket.
Memiliki kemampuan yang lebih tinggi	0,522	0,361	Valid
Gagasan yang lebih luas	0,397	0,361	Valid
Manajerial yang rasional	0,548	0,361	Valid
Lama bekerja di perusahaan	0,565	0,361	Valid
Mengikuti pengembangan dan pelatihan dalam perusahaan	0,791	0,361	Valid
Prestasi atau hasil pekerjaan yang tinggi	0,823	0,361	Valid
Berkontribusi pada ide – ide baru	0,481	0,361	Valid
Meningkatkan kinerja	0,823	0,361	Valid
Kesetiaan terhadap organisasi	0,652	0,361	Valid
Memiliki rasa bangga pada perusahaan	0,756	0,361	Valid
Bertanggung jawab	0,572	0,361	Valid
Kejujuran yang dimiliki	0,468	0,361	Valid
Menepati janji dan komitmennya	0,762	0,361	Valid
Jujur dengan mengatakan yang sebenarnya	0,728	0,361	Valid
Keberanian menunjukkan kekeliruan	0,574	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji validitas, nilai korelasi person atau R-hitung dari setiap pertanyaan di atas lebih besar dari R Tabel (0,361) dengan nilai signifikan 0,1 dari 30 sampel. Total data 30 Responden dengan (nilai $df = 28$), dimana $Df = n-2$. Artinya, pertanyaan di atas semua valid.

Selanjutnya, dilakukan analisis reabilitas yakni, untuk menjelaskan tingkat konsistensi dan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	15

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas mneujukan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 dari 15 pertanyaan yang valid. Jadi semua pertanyaan bisa ditindak lanjuti untuk di analisis.

Hasil Analisis Faktor

Tahap awal dari analisis faktor yaitu uji KMO (*kaiser-Meyer-Olkin*) dan *Bartlett's Test* yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. KMO dan Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-olkin Measure of Sampling Adequacy	0,637
Bartlett's Test approx. Chi-Square of Sphericity	276.705
Df	105
Sig.	0,000

Berdasarkan tabel 5 di atas, menjelaskan bahwa skor KMO angka 0,637. Artinya, tabel nilai KMO > 0,5 maka dapat dikatakan data dapat memenuhi syarat kesesuaian. Tahap kedua yaitu, uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Jika terdapat variabel yang memiliki nilai MSA < 0,5, maka variabel tersebut dibuang, dan uji Asumsi diulang lagi dari awal. Hasil uji MSA menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai MSA > 0,5, artinya bahwa setiap variabel dapat diikutsertakan dalam analisis faktor selanjutnya untuk menentukan indikator pembentuk resiliensi matematis (Hutauruk & Naibaho, 2020).

Tabel 6. Anti-Image Correlation

No	Nama Indikator	Nilai MSA	Ket.
1	Memiliki kemampuan yang lebih tinggi	0,625	Valid
2	Gagasan yang lebih luas	0,568	Valid
3	Manajerial yang rasional	0,681	Valid
4	Lama bekerja di perusahaan	0,710	Valid
5	Mengikuti pengembangan dan pelatihan dalam perusahaan	0,857	Valid
6	Prestasi atau hasil pekerjaan yang tinggi	0,566	Valid
7	Berkontribusi pada ide – ide baru	0,685	Valid
8	Meningkatkan kinerja	0,807	Valid
9	Kesetiaan terhadap organisasi	0,483	Valid
10	Memiliki rasa bangga pada perusahaan	0,570	Valid
11	Bertanggung jawab	0,705	Valid
12	Kejujuran yang dimiliki	0,512	Valid
13	Menepati janji dan komitmennya	0,687	Valid
14	Jujur dengan mengatakan yang sebenarnya	0,610	Valid
15	Keberanian menunjukkan kekeliruan	0,557	Valid

Berdasarkan tabel di atas merupakan hasil literasi ditemukan sebanyak 15 indikator yang menunjukkan skor MSA > 0,5 serta valid untuk dianalisis.

Tabel 6. Matrik Faktor (Tidak Rotasi)

	Communalities	
	Initial	Extraction
V1	1.000	.893
V2	1.000	.379
V3	1.000	.561
V4	1.000	.653
v5	1.000	.665
V6	1.000	.811
V7	1.000	.417
V8	1.000	.725
V9	1.000	.901
V10	1.000	.820
V11	1.000	.746
V12	1.000	.629
V13	1.000	.784
V14	1.000	.730
V15	1.000	.641

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bawa nilai Commuality untuk setia variabel dari V1 sampai V15 masing-masing sebesar 1. Angka 1 ini dapat dilihat dalam diagonal matriks korelasi

Tabel 7. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulati ve %	Total	% of Variance	Cumula tive %	Total	% of Variance	Cumulati ve %
1	6.291	41.938	41.938	6.291	41.938	41.938	2.889	19.259	19.259
2	1.765	11.766	53.703	1.765	11.766	53.703	2.884	19.224	38.483
3	1.252	8.344	62.048	1.252	8.344	62.048	2.649	17.659	56.142
4	1.049	6.990	69.038	1.049	6.990	69.038	1.934	12.896	69.038
5	.982	6.550	75.587						
6	.899	5.994	81.581						
7	.721	4.810	86.391						
8	.600	3.998	90.388						
9	.452	3.014	93.402						
10	.351	2.338	95.740						
11	.264	1.762	97.502						
12	.158	1.056	98.558						
13	.115	.770	99.328						
14	.082	.549	99.877						
15	.018	.123	100.000						

Pada *Total Variance Explained*, yang perlu diperhatikan adalah nilai eigen yang lebih dari 1, dikarenakan nilai eigenvalues yang kurang dari 1 tidak signifikan (Kepariwisata & Hospitalitas, 2021). Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat 15 variabel yang dimasukkan kedalam analisis faktor konfirmatori. Dilihat dari nilai eigenvalues pada kolom total di Extraction Sums of Squared Loadings yang lebih dari 1, terdapat 4 faktor yang terbentuk. Hal ini berarti variabel-variabel yang digunakan peneliti sebelumnya untuk membangun instrumen penelitian, telah dieksrak atau diolah menjadi 4 faktor. Nilai eigenvalues tersebut menggambarkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam mengitung variansi dari variabel yang dianalisis.

Berdasarkan tabel 7 diatas, Faktor yang terbentuk sebanyak lima faktor, dengan masing-masing mempunyai nilai eigen berada pada interval 1,049 sampai 6,291. Kelima faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang menentukan terjadinya sistem promosi jabatan karyawan di Masari Villas and Spa yaitu faktor yang menyumbangkan bagian variasi terbesar keseluruhan yang dianalisis adalah faktor 1 (satu) sebesar 41,938%. Kolom cumulative (%) merupakan kolom yang menunjukkan persentase cumulative varians yang dapat dijelaskan oleh faktor. Besarnya keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor satu sebesar 41,938%, faktor dua sebesar 11,766%, faktor tiga sebesar 8,344%, dan faktor empat sebesar 6,990%. Berdasarkan alasan nilai eigenvalues kelima faktor yang lebih dari satu dan besarnya persentase kumulatif kelima faktor tersebut sebesar 69,038% mampu menjelaskan total varians dari 15 variabel yang ada.

Tabel 8. Roated Component Matrix

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
P11	.841	.051	.182	.055
P12	.791	.042	.018	-.021
P10	.630	.035	.519	.391
P7	.507	.400	-.027	.014
P6	.471	.665	.284	.258
P13	.420	.629	.079	.454
P3	.009	.621	.416	-.047
P2	.076	.609	-.014	.049
P14	.228	.602	.561	-.018
P4	-.142	.578	.199	.509
P9	.198	-.023	.916	.153
P15	-.157	.402	.622	.261
P5	.432	.396	.518	.232
P1	.068	.031	.162	.928
P8	.413	.329	.460	.484

Berdasarkan tabel 8, diperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar lebih mudah diinterpretasikan. Setelah dilakukan rotasi, dapat diketahui bahwa variabel yang berjumlah 15 tersebut tersebar kedalam empat faktor. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Hasil Rotasi Faktor

No	Indikator	Faktor	Eigen Value	Precent of Variance
1.	Memiliki kemampuan yang lebih tinggi	Faktor 1 Senioritas	6,291	41,938
2.	Gagasan yang lebih luas			
3.	Manajerial yang rasional			
4.	Lama bekerja di perusahaan			
5.	Mengikuti pengembangan dan pelatihan dalam perusahaan			
6.	Prestasi atau hasil pekerjaan yang tinggi	Faktor 2 Prestasi	1,765	11,776
7.	Berkontribusi pada ide – ide baru			
8.	Meningkatkan kinerja			
9.	Kesetiaan terhadap organisasi	Faktor 3 Loyalitas	1,252	8,344
10.	Memiliki rasa bangga pada perusahaan			
11.	Bertanggung jawab			
12.	Kejujuran yang dimiliki	Faktor 4 Kejujuran	1,049	6,990
13.	Menepati janji dan komitmennya			
14.	Jujur dengan mengatakan yang sebenarnya			
15.	Keberanian menunjukkan kekeliruan			

Dari hasil tabel diatas, selanjutnya dijelaskan penamaan keempat faktor tersebut meliputi:

1. Faktor pertama diberi nama senioritas dengan nilai *eigen value* sebesar 6,291. Terdapat 5 indikator yang tercakup pada faktor ini, yaitu: 1) Memiliki kemampuan yang tinggi, 2) Gagasan yang lebih luas, 3) manajerial yang rasional, 4) lama bekerja diperusahaan, 5) mengikuti perkembangan dan pelatihan dalam perusahaan.
2. Faktor kedua diberi nama prestasi dengan nilai *eigen value* sebesar 1,765. Terdapat 3 indikator yang tercakup pada faktor ini, yaitu: 1) prestasi atau hasil pekerjaan yang tinggi, 2) berkontribusi pada ide – ide baru, 3) meningkatkan kinerja.
3. Faktor ketiga diberi nama loyalitas dengan nilai *eigen value* sebesar 1,252. Terdapat 3 indikator yang tercakup pada faktor ini, yaitu: 1) kesetiaan terhadap organisasi, 2) memiliki rasa bangga terhadap perusahaan, 3) bertanggung jawab.
4. Faktor keempat diberi nama kejujuran dengan nilai *eigen value* sebesar 1,049terdapat 4 indikator yang terdapat pada faktor ini, yaitu: 1) kejujuran yang dimiliki, 2) menepati janji dan komitmennya, 3) jujur dengan mengatakan yang sebenarnya, 4) keberanian menunjukkan kekeliruan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan langkah -langkah dalam melakukan analisis faktor yaitu, menyusun matriks data yang berupa matriks korelasi antar variabel asli, melakukan ekstraksi faktor, melakukan rotasi, serta menginterpretasi hasil rotasi. Faktor-faktor yang menentukan terjadinya promosi jabatan di PT. Sharp Semiconductor Indonesia terdiri dari 4 faktor, faktor pertama yaitu senioritas yang terdiri dari 5 variabel yakni dengan nilai percent of variance sebesar 41,938% dengan indikator memiliki kemampuan yang lebih tinggi, gagasan yang lebih luas, manajerial yang rasional, lama bekerja diperusahaan, serta mengikuti pengembangan dan pelatihan dalam perusahaan. Faktor kedua yaitu prestasi kerja yang terdiri

dari 3 variabel dengan nilai percent of variance sebesar 11,776% dengan indikator prestasi atau hasil pekerjaan yang tinggi, serta berkontribusi pada ide-ide baru meningkatkan kinerja. Faktor ketiga yaitu loyalitas yang terdiri dari 3 variabel yakni dengan nilai percent of variance sebesar 8,344% dengan indikator kesetiaan terhadap organisasi, memiliki rasa bangga terhadap perusahaan, serta bertanggung jawab. Faktor keempat yaitu kejujuran yang terdiri dari 3 variabel nilai percent of variance sebesar 6,990% dengan indikator menepati janji dan komitmennya, jujur dengan mengatakan yang sebenarnya, serta keberanian menunjukkan kekeliruan. Faktor yang mendominasi dalam menentukan terjadinya promosi jabatan pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia adalah faktor pertama yaitu senioritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfero, F. E., Taroreh, R. N., & Saerang..., R. T. (2021). Analysis Of The Effect Of Leadership Style, Position Promotion, And Salary On Employee Perfomance At The Airport Autoruty Office Of manado Region VIII. In *1082 Jurnal EMBA* (Vol. 9).
- Gede, I., Adi, P., Wayan Bagia, I., Cipta, W., & Manajemen, J. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 9).
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Perenedaharaan Negara (KPPN) Pematangasiantar*. 3(1).
- Hutauruk, A. J., & Naibaho, T. (2020). Indikator Pembentuk Resiliensi Matematis Mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika FKIP. In *SEPREN: Journal of Mathematics Education and Applied* (Vol. 01, Issue 02).
- Kepariwisataan, J., & Hospitalitas, D. (2021). *Faktor-Faktor yang menentukan terjadinya sistem promosi jabatan karyawan di masari villas and spa* (Vol. 5, Issue 2).
- Naution, M. I., & Fadlil, A. (2020). *Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process*.
- Rahmawati Efend, S. dewi, MD Fadli Uus, & Ratu Khalida, L. (2023). Career Development Analysis Of Personnel Agency Employees And Human Resources Development In Karawang District. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Syahyuni, D. (2021). *Peranan Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.