

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Menurut (Arpan, 2023) deskripsi data adalah penjabaran yang akan menjadi dasar bagi langkah selanjutnya, yaitu pengujian hipotesis. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang karakteristik responden yang menjadi objek penelitian, seperti program studi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap dosen tetap dan dosen kontrak IIB Darmajaya sebanyak 38 orang. Hasil pengujian yang diperoleh dapat dijelaskan dalam tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

No	Program Studi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Akuntansi (S1)	5 Orang	13,2%
2	Bisnis Digital (S1)	2 Orang	5,3%
3	DKV (S1)	5 Orang	13,2%
4	Manajemen (S1)	13 Orang	34,2%
5	Magister Manajemen (S2)	1 Orang	2,6%
6	Magister Teknik Informatika (S2)	1 Orang	2,6%
7	Sains Data (S1)	3 Orang	7,9%
8	Sistem Informasi (S1)	1 Orang	2,6%
9	Teknik Informatika (S1)	4 Orang	10,5%
10	Pariwisata (S1)	3 Orang	7,9%
Jumlah		38 Orang	100%

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan program studi, dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak terdapat pada Program Studi Manajemen, yakni sebanyak 13 orang atau sebesar 34,2%. Hal ini membuktikan bahwa dosen IIB Darmajaya baik dosen tetap maupun kontrak didominasi oleh Program Studi Manajemen.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	5	13,2
2	31-40 Tahun	14	36,8
3	41-50 Tahun	16	42,1
4	>50 Tahun	3	7,9
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak terdapat pada usia 41-50 tahun, yakni sebanyak 16 orang atau sebesar 42,15%. Hal ini membuktikan bahwa usia dosen IIB Darmajaya baik dosen tetap maupun kontrak didominasi oleh usia 41-50 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	15	39,5
2	Perempuan	23	60,5
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak terdapat pada jenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 23 orang atau sebesar 60,5%. Hal ini membuktikan bahwa jenis kelamin dosen IIB Darmajaya baik dosen tetap maupun kontrak didominasi oleh perempuan.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	D3 (Diploma)	0	0
2	S1 (Sarjana)	0	0
3	S2 (Magister)	36	94,7
4	S3 (Dr/Ph.D)	2	5,3
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak terdapat pada tingkat pendidikan S2 (Magister), yakni sebanyak 36 orang atau sebesar 94,7%. Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan dosen IIB Darmajaya baik dosen tetap maupun kontrak didominasi oleh tingkat pendidikan S2 (Magister).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	14	36,8
2	6-10 Tahun	7	18,4
3	11-15 Tahun	6	15,8
4	16-20 Tahun	8	21,1
5	>21 Tahun	3	7,9
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak terdapat pada masa kerja 1-5 tahun, yakni sebanyak 14 orang atau sebesar 36,8%. Hal ini membuktikan bahwa masa kerja dosen IIB Darmajaya, baik dosen tetap maupun kontrak didominasi oleh masa kerja 1-5 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.6

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuisisioner Jawaban Responden Variabel
Pengalaman Kerja (X₁)**

No	Item Pernyataan	Jawaban responden									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya melakukan dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.	16	42,1	22	57,9	0	0	0	0	0	0
2	Semakin lama saya bekerja maka akan meningkatkan pengalaman kerja saya	23	60,5	11	28,9	4	10,5	0	0	0	0
3	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya	18	47,4	17	44,7	3	7,9	0	0	0	0
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja (<i>value</i>) yang optimal dalam bekerja	21	55,3	17	44,7	0	0	0	0	0	0
5	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh institusi dengan baik.	17	44,7	19	50,0	2	5,3	0	0	0	0
6	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh institusi dalam mendukung tugas dan tanggung jawab.	21	55,3	17	44,7	0	0	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari data tabel 4.6 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuisioner jawaban responden variabel Pengalaman Kerja (X_1), diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau dosen IIB Darmajaya, terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah dosen yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang atau sebesar 42,1% dan yang terkecil yang menyatakan “Kurang Setuju” pada pernyataan 3 sebanyak 4 orang atau sebesar 5,3%.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Kuisioner Jawaban Responden Variabel
Prestasi Kerja (X_2)

No	Item Pernyataan	Jawaban responden									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kondisi kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kemampuan saya untuk menunjukkan potensi yang dimiliki	21	55,3	16	42,1	1	2,6	0	0	0	0
2	Saya sangat termotivasi bekerja karena lingkungan akademik yang mendukung pertumbuhan profesional saya	16	42,1	20	51,6	2	5,3	0	0	0	0
3	Saya sangat termotivasi untuk menunjukkan kemampuan dan potensi dalam bekerja, karena kompensasi, tunjangan, dan fasilitas lainnya cukup memadai	9	23,7	18	47,4	8	21,1	2	5,3	1	2,6
4	Saya mampu mencapai kinerja maksimal karena memiliki motif berprestasi tinggi	17	44,7	15	39,5	6	15,8	0	0	0	0

5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dan tidak merasa kesulitan bekerja dengan rekan sesama dosen dan staff lainnya.	16	42,1	19	50,0	3	7,9	0	0	0	0
6	Saya percaya bahwa sikap mendukung dan kolaboratif dengan rekan sesama dosen sangat penting untuk menciptakan lingkungan akademis yang produktif.	28	73,7	8	21,1	2	5,3	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari data tabel 4.7 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuisisioner jawaban responden variabel Prestasi Kerja (X_2), diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau dosen IIB Darmajaya, terdapat pada pernyataan 6 dengan jumlah dosen yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang atau sebesar 73,7% dan yang terkecil menyatakan “Sangat Tidak Setuju” pada pernyataan 3 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6%.

Tabel 4.8

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuisisioner Jawaban Responden Variabel
Loyalitas (X_3)**

No	Item Pernyataan	Jawaban responden									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lamanya masa kerja yang saya miliki membuat saya memiliki rasa keterikatan (<i>a sense of belonging</i>) dengan institusi ini.	14	36,8	20	52,6	4	10,5	0	0	0	0
2	Saya berniat untuk menghabiskan karir saya di institusi ini dan merasa berat untuk meninggalkannya.	6	15,8	19	50,0	12	31,6	1	2,6	0	0
3	Saya selalu berusaha untuk	23	60,5	15	39,5	0	0	0	0	0	0

	menjaga citra baik institusi.										
4	Saya berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan demi menjalankan tugas dan kewajiban serta kemajuan institusi	16	42,1	20	52,6	2	5,3	0	0	0	0
5	Saya turut andil berkontribusi dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan akademik bersama.	12	31,6	20	52,6	4	10,5	2	5,3	0	0
6	Saya senang berbagi cerita atau pengalaman mengajar dan melakukan penelitian dengan rekan dosen atau orang lain di luar lingkungan akademis	15	39,5	17	44,7	1	2,6	0	0	0	0
7	Saya merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh institusi	10	26,3	21	55,3	6	15,8	1	2,6	0	0
8	Saya merasa bahwa bekerja sebagai tenaga pendidik di institusi ini adalah pilihan terbaik dalam hidup	15	39,5	17	44,7	6	15,8	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari data tabel 4.8 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuisisioner jawaban responden dari item pernyataan yang berkaitan tentang variabel Loyalitas (X_3), diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau dosen IIB Darmajaya, terdapat pada pernyataan 3 dengan jumlah dosen yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang atau sebesar 60,5% dan yang terkecil menyatakan “Tidak Setuju” pada pernyataan 2 dan 7 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6%.

Tabel 4.9
Hasil Uji Frekuensi Data Kuisioner Jawaban Responden Variabel
Promosi Jabatan (Y)

No	Item Pernyataan	Jawaban responden									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya setuju bahwa kejujuran adalah dasar dari kepercayaan dalam bekerja. Saya meyakini bahwa kejujuran ini dapat diperhitungkan dalam pertimbangan untuk promosi jabatan struktural	26	72,2	8	22,2	2	5,6	0	0	0	0
2	Penting bagi saya untuk memberikan contoh keteladanan dengan mematuhi setiap peraturan institusi. Saya yakin bahwa integritas ini dapat diperhitungkan dalam pertimbangan untuk promosi jabatan struktural.	19	52,8	15	41,7	1	2,8	1	2,8	0	0
3	Dengan menetapkan target prestasi yang jelas, saya merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya sebagai dosen. Saya yakin pencapaian ini dapat mendukung pertimbangan untuk promosi jabatan struktural.	18	50,0	15	41,7	3	8,3	0	0	0	0
4	Saya percaya bahwa visi kerja saya mencerminkan aspirasi untuk terus tumbuh dan berkembang dalam karir akademis. Saya melihat promosi jabatan struktural sebagai langkah alami dalam perjalanan ini.	17	47,2	17	47,2	1	2,8	1	2,8	0	0
5	Saya memahami pentingnya sinergi dalam mencapai tujuan bersama, dan saya senantiasa berusaha membangun	21	58,3	13	36,1	2	5,6	0	0	0	0

	hubungan yang harmonis di antara semua rekan kerja										
6	Saya selalu berupaya menciptakan atmosfer kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan diberdayakan.	17	47,2	15	41,7	4	11,1	0	0	0	0
7	Keterampilan berkomunikasi yang baik dengan atasan dan bawahan merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan tugas akademik, administratif, dan dapat menjadi faktor penentu dalam pertimbangan untuk promosi jabatan	19	52,8	13	36,1	4	11,1	0	0	0	0
8	Loyalitas saya terhadap institusi ini tercermin dalam upaya saya untuk selalu memberikan yang terbaik. Saya berusaha menciptakan atmosfer kerja yang positif, dan saya meyakini bahwa dedikasi ini dapat dilihat sebagai nilai tambah dalam pertimbangan untuk promosi jabatan struktural.	17	47,2	15	41,7	4	11,1	0	0	0	0
9	Kemampuan manajerial yang baik dalam menghadapi situasi dan kemampuan berpikir kritis dalam mencari solusi adalah kualitas yang sangat dihargai dalam konteks promosi jabatan bagi seorang dosen	18	50,0	14	38,9	4	11,1	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari data tabel 4.9 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuisisioner jawaban responden dari item pernyataan yang berkaitan tentang variabel Promosi Jabatan (Y), diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau dosen IIB Darmajaya, terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah dosen yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang atau

72,2%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 8 atau 22,2% dan yang terkecil menyatakan “Tidak Setuju” pada pernyataan 2 dan 4 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas, yang diuji cobakan dalam penelitian ini kepada 38 responden, yang menghitung data dan proses pengujiannya menggunakan program SPSS versi 25 dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data dengan menggunakan 2 hasil uji yaitu menggunakan sig & alpha dan r_{hitung} dan r_{tabel} sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Pengalaman Kerja (X_1)

Menggunakan Sig dan alpha

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas Pengalaman Kerja (X_1) terlihat tampilan seluruh item pernyataan pengalaman kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), terdapat nilai seluruh item Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pengalaman kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Pengalaman Kerja (X₁)
Menggunakan R_{Hitung} dan R_{Tabel}

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,647	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,783	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,739	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,709	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,599	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,571	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas Pengalaman Kerja (X₁) terlihat tampilan seluruh item pernyataan pengalaman kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , yang dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,783 pada pernyataan butir 2 yaitu “semakin lama saya bekerja maka akan meningkatkan pengalaman kerja saya.”

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Prestasi Kerja (X₂)
Menggunakan Sig dan alpha

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 6	0,008	0,05	$Sig < Alpha$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas Prestasi Kerja (X₂) terlihat tampilan seluruh item pernyataan prestasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana terdapat sig nilai tertinggi

yaitu 0,008 dan nilai terendah 0,000. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item prestasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Prestasi Kerja (X₂)
Menggunakan R_{hitung} dan R_{Tabel}

Pernyataan	R_{hitung}	R_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,603	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,538	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,759	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,688	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,676	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,426	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas Prestasi Kerja (X₂) terlihat tampilan seluruh item pernyataan prestasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , yang dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,759 pada pernyataan butir 3 yaitu “saya sangat termotivasi untuk menunjukkan kemampuan dan potensi dalam bekerja, karena kompensasi, tunjangan, dan fasilitas lainnya cukup memadai.”

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Loyalitas (X₃)
Menggunakan Sig dan alpha

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 2	0,002	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 5	0,004	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid

Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
---------	-------	------	-------------	-------

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji validitas Loyalitas (X_3) terlihat tampilan seluruh item pernyataan loyalitas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana terdapat sig nilai tertinggi yaitu 0,004 dan nilai terendah 0,000. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item prestasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Loyalitas (X_3)
Menggunakan R_{Hitung} dan R_{Tabel}

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,591	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,479	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,587	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,570	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,453	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,649	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,653	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,692	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji validitas Loyalitas (X_3) terlihat tampilan seluruh item pernyataan loyalitas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , yang dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,692 pada pernyataan butir 8 yaitu saya merasa bahwa bekerja sebagai tenaga pendidik di institusi ini adalah pilihan terbaik dalam hidup.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Promosi Jabatan (Y)
Menggunakan Sig dan alpha

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji validitas Promosi Jabatan (Y) terlihat tampilan seluruh item pernyataan yang berkaitan mengenai promosi jabatan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana terdapat sig nilai tertinggi yaitu 0,007 dan nilai terendah 0,000. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item prestasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.17

**Hasil Uji Validitas Kuisisioner Promosi Jabatan (Y)
Menggunakan R_{Hitung} dan R_{Tabel}**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,586	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,740	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,657	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,715	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,441	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,517	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,836	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,740	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,556	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji validitas Promosi Jabatan (Y) terlihat tampilan seluruh item pernyataan promosi jabatan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , yang dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu

0,836 pada pernyataan butir 7 yaitu “keterampilan berkomunikasi yang baik dengan atasan dan bawahan merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan tugas akademik, administratif, dan dapat menjadi faktor penentu dalam pertimbangan untuk promosi jabatan.”

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka peneliti kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , variabel X_3 dan variabel Y menggunakan program SPSS versi 25 dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha <i>Cronbach's</i>	Koefisien R	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_1)	0,761	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Prestasi Kerja (X_2)	0,745	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Loyalitas (X_3)	0,714	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Promosi Jabatan (Y)	0,825	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) dengan nilai *r cronbach's alpha* sebesar 0,761 memiliki tingkat reliabel yang tinggi, variabel Prestasi Kerja (X_2) dengan nilai 0,745 memiliki reliabel yang tinggi, variabel Loyalitas (X_3) 0,714 memiliki reliabel yang tinggi, dan variabel Promosi Jabatan (Y) 0,825 memiliki reliabel yang sangat tinggi

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test pada program SPSS versi 25. Hasil uji pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variable	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja (X_1)	0,055	0,05	Sig > Alpha	Normal
Prestasi Kerja (X_2)	0,163	0,05	Sig > Alpha	Normal
Loyalitas (X_3)	0,013	0,05	Sig > Alpha	Normal
Promosi Jabatan (Y)	0,029	0,05	Sig > Alpha	Normal
Unstandardized Residual	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.19 uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi:

- 1) Variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima
- 2) Variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima
- 3) Variabel Loyalitas (X_3) sebesar 0,013 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima
- 4) Variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,029 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima.

Dengan demikian, hasil signifikansi keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti seluruh data terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan bentuk variabel bebas dengan variabel terikat, apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan

menggunakan program SPSS versi 25, dengan Uji *Compare Means*. Hasil uji pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Linearitas ANOVA Table

Variable	Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan	0,853	0,05	Sig > Alpha	Linear
Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan	0,550	0,05	Sig > Alpha	Linear
Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan	0,508	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji linearitas *ANOVA Table* diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada baris *deviation from linierity*:

- 1) Variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)
Sebesar 0,853 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
- 2) Variabel Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)
Sebesar 0,550 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
- 3) Variabel Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y)
Sebesar 0,508 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

Dengan demikian, keseluruhan variabel bernilai Sig > alpha maka H_0 diterima, menyatakan model regresi untuk setiap variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolienaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan kuat antara variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan model regresi pada program SPSS 25. Hasil uji pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolienaritas Statistik

Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,718	1,393	VIF ≤ 10	Tidak ada gejala multikolienaritas
Prestasi Kerja (X ₂)	0,432	2,315	VIF ≤ 10	Tidak ada gejala multikolienaritas
Loyalitas (X ₃)	0,473	2,113	VIF ≤ 10	Tidak ada gejala multikolienaritas

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji multikolienaritas diatas, dapat disimpulkan bahwa menunjukkan nilai *tolerance*:

- 1) Variabel Pengalaman Kerja (X₁) sebesar 0,718 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,393 lebih kecil dari 10. Maka dapat diambil keputusan bahwa untuk variabel Pengalaman Kerja (X₁) tidak terdapat gejala multikolienaritas.
- 2) Variabel Prestasi Kerja (X₂) sebesar 0,432 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 2,315 lebih kecil dari 10. Maka dapat diambil keputusan bahwa untuk variabel Prestasi Kerja (X₂) tidak terdapat gejala multikolienaritas.
- 3) Variabel Loyalitas (X₃) sebesar 0,473 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 2,113. Maka dapat diambil keputusan bahwa untuk variabel Loyalitas (X₃) tidak terdapat gejala multikolienaritas.

Dengan demikian, keseluruhan variabel independen menyatakan tidak ada gejala multikolienaritas terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan, ketergantungan suatu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai rata-rata populasi dan nilai rata-rata dependen berdasarkan

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	7,623	6,352
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,351	0,248
Prestasi Kerja (X ₂)	0,153	0,248
Loyalitas (X ₃)	0,525	0,219

a. Dependent variable: Promosi Jabatan

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diatas merupakan hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil persamaan sebagai berikut: dapat dilihat konstanta $a = 7,623$, koefisien $b_1 = 0,351$, $b_2 = 0,153$, $b_3 = 0,525$, sehingga persamaan regresinya seperti berikut:

$$Y = 7,623 + 0.351(X_1) + 0,153 (X_2) + 0,525 (X_3)$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,623 artinya jika tidak ada skor variabel Pengalaman Kerja (X₁), Prestasi Kerja (X₂), Loyalitas (X₃) (X=0), maka skor Promosi Jabatan Dosen IIB Darmajaya adalah sebesar 7,623.
2. Koefisien regresi untuk X₁ (Pengalaman Kerja) sebesar 0,351 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel X₁ (Pengalaman Kerja) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya sebesar 0,351 dengan catatan kondisi lain tetap.
3. Koefisien regresi untuk X₂ (Prestasi Kerja) sebesar 0,153 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel X₂ (Prestasi Kerja) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya sebesar 0,153 dengan catatan kondisi lain dianggap tetap.
4. Koefisien regresi untuk X₃ (Loyalitas) sebesar 0,525 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel X₃ (Loyalitas) maka akan meningkatkan

Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya sebesar 0,525 dengan catatan kondisi lain dianggap tetap.

Dengan demikian, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai *beta*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) karena diperoleh *beta* sebesar 0,525.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi dengan menggunakan *R Square*. Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.23

Hasil Uji Linier Berganda Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Squares (Koefisien Determinasi)
Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas	0,677	0,458

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji regresi linear berganda diatas diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,677 atau 67,7% artinya tingkat hubungan antara Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), Loyalitas (X_3), dan Promosi Jabatan (Y) *intention* hubungannya tinggi.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,458 artinya variabel Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) mempengaruhi Promosi Jabatan (Y) sebesar 45,8% sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), Loyalitas (X_3), dan Promosi Jabatan (Y) adalah positif artinya

jika Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) naik maka Promosi Jabatan (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat. Apakah variabel independen (Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel independen (Promosi Jabatan). Hasil pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

1. Variabel X_1 terhadap Y dengan Uji Parsial (X_1 - Y)

Tabel 4.24

Hasil Uji t Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja (X_1)	3,281	2,030	0,002	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H1 diterima

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t Pengalaman Kerja (X_1) diatas, didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 3,281 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat pada tabel t dengan perhitungan dengan dk ($dk=38-3=35$) adalah 2,030, jadi $t_{hitung} 3.281 > 2.030$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya secara signifikan. Dengan hipotesis:

H_1 : Diterima, terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.

2. Variabel X_2 terhadap Y dengan Uji Parsial (X_2 - Y)

Tabel 4.25

Hasil Uji t Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Prestasi Kerja (X_2)	4,099	2.030	0,000	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H2 diterima

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t Prestasi Kerja (X_2) diatas, didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 4,099 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat pada tabel t dengan perhitungan dengan dk ($dk=38-3=35$) adalah 2,030, jadi t_{hitung} $4,099 > 2.030$ (H_0 ditolak dan H_2 diterima) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya secara signifikan. Dengan hipotesis:

H2: Diterima, terdapat pengaruh Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.

3. Variabel X_3 terhadap Y dengan Uji Parsial (X_3 -Y)

Tabel 4.26

Hasil Uji t Loyalitas terhadap Promosi Jabatan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Loyalitas (X_3)	4,918	2.030	0,000	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H3 diterima

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t Loyalitas (X_3) diatas, didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 4,918 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat pada tabel t dengan perhitungan dengan dk ($dk=38-3=35$) adalah 2,030, jadi t_{hitung} $4,918 > 2.030$ (H_0 ditolak dan H_3 diterima) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya secara signifikan. Dengan hipotesis:

H3: Diterima, terdapat pengaruh Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F atau uji simultan dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji ini digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen (Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Promosi Jabatan). Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Ho: Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2) dan Loyalitas (X_3) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Ha: Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2) dan Loyalitas (X_3) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Tabel 4.27

Hasil Uji F Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas	9.568	2,88	$F_{hitung} >$ F_{tabel}	Ho ditolak dan H4 diterima

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.27 hasil pengujian ANOVA diatas terdapat uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh antara variabel independen Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap variabel dependen Promosi Jabatan (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Untuk menguji F dilakukan dengan cara tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 38 - 4 = 34$, sehingga diperoleh F_{tabel} dari tabel F sebesar 2,88.

Berdasarkan perhitungan pada tabel maka nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 9,568 > f_{tabel} 2,88$, yang artinya Ho ditolak dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y) berpengaruh simultan secara signifikan. Dengan hipotesis:

H4: Diterima, terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y).

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan diatas, diperoleh hasil data berdasarkan kolom *Ustandardrized Coefficients* yang telah dimasukkan ke dalam persamaan linear berganda sebagai berikut: $Y = 7,623 + 0,351(X_1) + 0,153(X_2) + 0,525(X_3)$. Dengan demikian, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta yaitu 0,525 atau sebesar 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.

Jika diperoleh berdasarkan nilai koefisien korelasi R dari kolom *model summary* sebesar 0,677 atau 67,7% yang mana artinya tingkat hubungan antara Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), Loyalitas (X_3), dan Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya memiliki *intention* hubungan interpretasi nilai r yang tinggi.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R square (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,458 artinya variabel Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) mempengaruhi Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya memiliki *intention* hubungan interpretasi nilai r yang sedang sebesar 45,8% sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.6.1 Pembahasan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) variabel Pengalaman Kerja (X_1) didapatkan hasil t hitung sebesar 3,281 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat t_{tabel} dengan perhitungan dk ($dk=38-3=35$) adalah 2,030, jadi $t_{hitung} 3,281 > 2,030$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya secara signifikan. Dengan hipotesis:

H1: Diterima, terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya. dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan Dosen, seperti proses rekrutmen dosen dilakukan dengan berbagai kualifikasi termasuk berpengalaman dalam bidang/keahlian tertentu, hal ini menjadi nilai positif terhadap kinerja para dosen yang telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk menciptakan akademik yang berkualitas dan andal dan terus melakukan yang terbaik. Hal ini memperlihatkan bahwa pengalaman kerja yang mumpuni akan meningkatkan peluang dosen untuk promosi jabatan.

4.6.2 Pembahasan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel hasil uji t Prestasi Kerja (X₂) didapatkan hasil t hitung sebesar 4,099 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat pada tabel t dengan perhitungan dengan dk (dk=38-3=35) adalah 2,030, jadi t_{hitung} 4,099 > 2.030 (Ho ditolak dan H2 diterima) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Prestasi Kerja (X₂) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya secara signifikan. Dengan hipotesis:

H2: Diterima, terdapat pengaruh Prestasi Kerja (X₂) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya. dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Prestasi Kerja telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan Dosen sebagaimana tercermin dalam prestasi kerja yang ditunjukkan oleh konsistensi dalam penelitian, publikasi, partisipasi dalam kegiatan akademik, serta evaluasi kinerja yang positif. Hal ini memperlihatkan bahwa kualitas kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang dosen untuk mendapatkan promosi jabatan.

4.6.3 Pembahasan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel hasil uji t Loyalitas (X_3) didapatkan hasil t hitung sebesar 4,918 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat pada tabel t dengan perhitungan dengan dk ($dk=38-3=35$) adalah 2,030, jadi $t_{hitung} 4,918 > 2.030$ (H_0 ditolak dan H_3 diterima) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya secara signifikan. Dengan hipotesis:

H_3 : Diterima, terdapat pengaruh Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis variabel Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya. dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Loyalitas telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan Dosen, sebagaimana tercermin dalam tingkat dedikasi, keterikatan, dan kesetiaan dosen terhadap institusi dan akan tugas-tugasnya. Loyalitas yang ditunjukkan oleh kesediaan dosen untuk berkomitmen pada peningkatan mutu pendidikan, keterlibatan dalam kegiatan akademik, serta dukungan terhadap visi misi institusi, secara tidak langsung akan meningkatkan peluang mereka untuk dilirik atau mendapatkan promosi jabatan.

4.6.4 Pembahasan Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji f (secara simultan) hasil pengujian ANOVA diatas terdapat uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh antara variabel independen Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap variabel dependen Promosi Jabatan (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Untuk menguji F dilakukan dengan cara tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$ dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 38 - 4 = 34$, sehingga diperoleh F_{tabel} dari tabel F sebesar 2,88.

Berdasarkan perhitungan pada tabel maka nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 9,568 > f_{tabel} 2,88$, yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y) berpengaruh simultan secara signifikan. Dengan hipotesis:

H4: Diterima, terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil uji F (uji simultan) yang menguji pengaruh semua variabel independen (Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas) secara bersama-sama berpengaruh simultan yang signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa (Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas) telah memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap Promosi Jabatan Dosen, sebagaimana tercermin dalam komitmen dosen terhadap peningkatan kualitas akademik, dedikasi terhadap pekerjaan, dan loyalitas terhadap institusi mereka.