

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung yang berjumlah 99 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	59	59,6 %
2	Perempuan	40	40,4 %
Total		99	100 %

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah
1	20 – 30 th	47
2	31 – 40 th	44
3	41 - 50 th	6
4	>50 th	2
TOTAL		99

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 47 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMP	4	4,0%
SMA	12	12,1%
S1	77	77,8%
S2	6	6,1%
Total	99	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Bank Panin

Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yang berjumlah 77 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Senioritas (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	ST S (1)	%
1.	Karyawan dari segi usia menjadi senior dalam dunia kerja maka dia akan di hormati karena usianya	41	41,4	21	21,2	26	26,3	9	9,1	2	2,0
2.	Karyawan yang di anggap senior selalu dilihat dari segi usia lamanya kerja	42	42,4	25	25,3	22	22,2	10	10,1	0	0
3.	Karyawan yang dianggap senior akan selalu diminta untuk memberikan saran untuk masalah di dalam pekerjaan	29	29,3	29	29,3	30	30,3	10	10,1	1	1,0
4.	Karyawan yang dianggap senior akan selalu diminta untuk memberikan saran untuk masalah diluar pekerjaan	38	38,4	34	34,3	19	19,2	6	6,1	2	2,0
5.	Karyawan dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi	32	32,3	32	32,3	26	26,3	8	8,1	1	1,0

6.	Karyawan dipandang sebagai senior karena dia mempunyai pengalaman yang banyak	28	28,3	40	40,4	23	23,2	6	6,1	2	2,0
7.	Karyawan diyakini akan lebih bijaksana dalam mengembangkan cara berpikir berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat selama bertahun-tahun	29	29,3	33	33,3	18	18,2	18	18,2	1	1,0
8.	Karyawan yang senior dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja	35	35,4	27	27,3	21	21,2	15	15,2	1	1,0
9.	Karyawan dianggap senior karena masa kerjanya lama di sebuah perusahaan	29	29,3	36	36,4	18	18,2	15	15,2	1	1,0
10.	Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama merupakan karyawan terbaik	28	28,3	33	33,3	27	27,3	11	11,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel Senioritas (X1) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon adalah jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 2 yaitu “Karyawan yang di anggap senior selalu dilihat dari segi usia lamanya kerja” sebesar 42,4%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil direspon adalah jawaban sangat tidak setuju (STS) pada pernyataan nomor 3 yaitu “Karyawan yang dianggap senior akan selalu diminta untuk memberikan saran untuk masalah di dalam

pekerjaan”, pernyataan nomor 5 yaitu “Karyawan dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi”, pernyataan nomor 7 yaitu “Karyawan diyakini akan lebih bijaksana dalam mengembangkan cara berpikir berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat selama bertahun-tahun”, pernyataan nomor 8 yaitu “Karyawan yang senior dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja”, dan pernyataan nomor 9 yaitu “Karyawan dianggap senior karena masa kerjanya lama di sebuah perusahaan”, pada pernyataan-pernyataan ini mempunyai hasil yang sama yaitu sebesar 1,0%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
1.	Kualitas kerja karyawan memuaskan	23	23,2	26	26,3	27	27,3	10	10,1	13	13,1
2.	Karyawan memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai hasil yang lebih baik	28	28,3	19	19,2	30	30,3	11	11,1	11	11,1
3.	Pencapaian kerja karyawan mampu melebihi target	25	25,3	38	38,4	28	28,3	8	8,1	0	0
4.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan umlah yang ditargetkan	34	34,3	31	31,3	24	24,2	10	10,1	0	0
5.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	25	25,3	35	35,4	30	30,3	9	9,1	0	0

6.	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang sudah di tetukan oleh perusahaan	21	21,2	37	37,4	31	31,3	10	10,1	0	0
7.	Karyawan selalu menyetorkan hasil kerja sesuai dengan yang di peroleh	18	18,2	37	37,4	34	34,3	10	10,1	0	0
8.	Karyawan mampu mengerjakan tugas pribadi tanpa meminta bantuan karyawan lain	23	23,2	39	39,4	28	28,3	9	9,1	0	0
9.	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh perusahaan	25	25,3	43	43,4	26	26,3	5	5,1	0	0
10.	Karyawan mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik	22	22,2	47	47,5	2	22,2	8	8,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Prestasi Kerja (X2) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon adalah jawaban setuju (S) pada pernyataan nomor 10 yaitu “Karyawan mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik” sebesar 47,5%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil direspon adalah jawaban tidak setuju (TS) pada pernyataan nomor 9 yaitu “Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh perusahaan” sebesar 5,1%.

	prioritas utama dalam kebijakan promosi jabatan	22	22,2	35	35,4	31	31,3	11	11,1	0	0
8.	Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik layak dipromosikan	31	31,3	35	35,4	24	24,2	9	9,1	0	0
9.	Karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal	22	22,2	37	37,4	32	32,3	8	8,1	0	0
10.	Karyawan mampu mengetahui tujuan yang ingin dicapai dari suatu pekerjaan	18	18,2	44	44,4	32	32,3	5	5,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Promosi Jabatan (Y) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon adalah jawaban setuju (S) pada pernyataan nomor 2 yaitu “Promosi jabatan menuntut loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan” sebesar 51,5%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil direspon adalah jawaban tidak setuju (TS) pada pernyataan nomor 1 yaitu “Loyalitas yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan”, pernyataan nomor 10 yaitu “Karyawan mampu mengetahui tujuan yang ingin dicapai dari suatu pekerjaan” pada pernyataan-pernyataan ini mempunyai hasil yang sama yaitu sebesar sebesar 5,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk pengujian validitas diujikan pada 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kueisioner Senioritas (X1)

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	0,009	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0.05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Senioritas (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai senioritas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,009 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item senioritas dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kueisioner Prestasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,012	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,004	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	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai prestasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,012 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item prestasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kueisioner Promosi Jabatan (Y)

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	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Promosi Jabatan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai sistem promosi jabatan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,006 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item sistem promosi jabatan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 (*Statistical Program and Service Solution*) yang akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien r. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012, p.87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Chronbach	Keterangan
Senioritas (X1)	0,882	Sangat Tinggi
Prestasi Kerja (X2)	0,903	Sangat Tinggi
Sistem Promosi Jabatan (Y)	0,886	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa Senioritas (X1) dengan nilai r Alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,882 memiliki tingkat kereliabilitas yang Sangat Tinggi, variabel Prestasi Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,903 memiliki tingkat kereliabilitas yang Sangat Tinggi dan variabel Promosi

Jabatan (Y) dengan nilai 0,886 memiliki tingkat kereliableitas yang Sangat Tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas Sampel

Untuk mengetahui data normal bisa dilakukan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogrov – Smirnov Test*. Dalam uji normalitas hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Rumusan hipotesis
 Ho : Data berdistribusi normal
 Ha : Data tidak berdistribusi normal
2. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)
 Jika nilai *Asymp Sig.* < α (0,05) maka Ho ditolak
 Jika nilai *Asymp Sig.* > α (0,05) maka Ho diterima
3. Menggunakan program SPSS 20.0
 Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Senioritas	0,270	0,05	Sig > Alpha	Normal
Prestasi Kerja	0,426	0,05	Sig > Alpha	Normal
Promosi Jabatan	0,596	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa Senioritas (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,270 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai Prestasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan $0,426 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Promosi Jabatan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,596 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan Hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak apabila $\text{sig} < \alpha, 0,05$ yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{sig} > \alpha, 0,05$ yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

Variabel	F	Sig.	Alpha	Keterangan
Senioritas terhadap promosi jabatan	1,667	0,052	0,05	Linier
Prestasi kerja terhadap promosi jabatan	1,015	0,456	0,05	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Senioritas (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,052 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Prestasi kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,456 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Uji Homogenitas Sampel

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis
 - Ho : Varians populasi adalah homogen
 - Ha : Varians populasi adalah tidak homogen
2. Kriteria pengambilan keputusan
 - Jika probabilitas (*sig*) > 0,05 maka H_0 diterima
 - Jika probabilitas (*sig*) < 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 4.14
Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Senioritas	0,079	0,05	Sig > Alpha	homogen
Prestasi Kerja	0,082	0,05	Sig > Alpha	homogen

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,079 (senioritas) yang menunjukkan nilai > dari 0,05 yang berarti H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat tidak homogenitas, sig 0,082 (prestasi kerja) dan yang menunjukkan nilai > dari 0,05 yang berarti H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R squares (koefisien determinasi)
Senioritas, Prestasi Kerja	0,732	0,536

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Pada tabel 4.15 diatas nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat hubungan antara variabel (0,732). Koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (Y) dipengaruhi oleh Senioritas (X1), dan Prestasi Kerja (X2) sebesar 53,6 % sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Nilai Regresi (B)
Constant	5,976
Senioritas	0,327
Prestasi Kerja	0,518

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,976 + 0,327 X_1 + 0,518 X_2$$

Keterangan :

Y	=	Promosi Jabatan
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
et	=	Error trem/ unsur kesalahan
X1	=	Senioritas
X2	=	Prestasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,976 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Senioritas (X1) dan Prestasi Kerja (X2) (X=0) maka skor Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung adalah sebesar 5,976.
2. Koefisien regresi untuk X1 (Senioritas) sebesar 0,327 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Senioritas) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung sebesar 0,358.
3. Koefisien regresi untuk X2 (Prestasi Kerja) sebesar 0,518 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Prestasi Kerja) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan pada karyawan PT. karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung sebesar 0,518.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Pengaruh Senioritas (X1) Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung

Ho: Senioritas (X1) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan(Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Ha: Senioritas (X1) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha diterima.

Atau

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17**Senioritas (X1) terhadap Promosi jabatan (Y)**

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Senioritas	7,661	1,660	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Senioritas (X1) terhadap variabel terikat Promosi Jabatan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 99-2= 97$, sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,660.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 7,661. Dengan demikian $t_{Hitung} 7,661 > t_{Tabel} 1,660$ dan nilai $sig (0,000) < 0,05$ yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Senioritas (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

2. Pengaruh Prestasi Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung

Ho : Prestasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Ha : Prestasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Promosi kerja (Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima.

Atau

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Prestasi Kerja (X2) terhadap Promosi jabatan (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Prestasi Kerja	8,856	1,660	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Prestasi kerja (X2) terhadap variabel terikat Promosi Jabatan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 99-2 = 97$, sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,660.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 8,856. Dengan demikian $t_{Hitung} 8,856 > t_{Tabel} 1,660$ dan nilai $sig (0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 = Senioritas (X1) dan Prestasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

H_a = Senioritas (X1) dan Prestasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Senioritas dan Prestasi Kerja	55,541	3,09	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Senioritas (X1) dan Prestasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Promosi Jabatan (Y) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 3-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 99-3 = 96$, sehingga diperoleh F_{Tabel} sebesar 3,09.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel maka nilai $F_{Hitung} 55,541 > F_{Tabel} 3,09$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Senioritas (X1) dan Prestasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Senioritas (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Senioritas terhadap promosi jabatan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya kecemburuan sosial. Seorang karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan biasanya akan mempunyai

kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang lebih banyak meskipun berada di satu jabatan yang sama. Senioritas yang ada di perusahaan masih berpengaruh kuat dalam penentuan promosi jabatan meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator promosi jabatan. Senioritas juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan yang ada di perusahaan, seperti penetapan kenaikan gaji kepada masing-masing karyawan akan berbeda. Hal ini didasari karena kenaikan gaji pada masing-masing karyawan menunjukkan perbedaan antara karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dengan karyawan yang baru bekerja di perusahaan. Pernyataan ini juga sesuai dengan pendapat Manullang (2011, p.10) bahwa penetapan kenaikan gaji juga merupakan suatu alat dalam pengambilan keputusan untuk tindakan promosi.

4.6.2 Pembahasan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Prestasi Kerja (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X1) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan. Pengaruh Prestasi Kerja ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014.p,87) Prestasi Kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.

4.6.3 Pembahasan Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Senioritas (X1) dan Prestasi Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Senioritas terhadap promosi jabatan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya kecemburuan sosial. Senioritas yang ada di perusahaan masih berpengaruh kuat dalam penentuan promosi jabatan meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator promosi jabatan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X1) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Senioritas (X1) dan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X2) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin efektif dan meningkatnya Senioritas dan Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan, begitu juga sebaliknya.