

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu untuk melakukan pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi beberapa karakteristik antara lain seperti jenis kelamin, usia, lama kerja, dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Tri Citra Perdana Kota Metro yang berjumlah 50 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	PERSENTASE
1	Laki-laki	31	62%
2	Perempuan	19	38%
Total		50	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dari responden lebih didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau 62% dan responden perempuan yaitu sebanyak 19 orang atau 38 % dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE
1	20 – 30 tahun	22	44%
2	31 – 40 tahun	15	30%
3	41 – 50 tahun	9	18%
4	> 50 tahun	4	8%
Total		50	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik umur dari responden lebih didominasi oleh responden dengan umur 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 44%, kemudian responden dengan umur 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau 30%, kemudian responden dengan umur 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang atau 18% dan responden dengan umur > 50 tahun sebanyak 4 orang atau 8% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

NO	LAMA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
1	< 1 tahun	3	6%
2	1 – 3 tahun	27	54%
3	3 – 5 tahun	15	30%
4	> 5 tahun	5	10%
Total		50	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik lama kerja responden lebih didominasi oleh responden dengan lama kerja 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 54%, kemudian responden dengan lama kerja

3 – 5 tahun sebanyak 15 orang atau 30%, kemudian responden dengan lama kerja > 5 tahun sebanyak 5 orang atau 10% dan responden dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 3 orang atau 6% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SMA	3	6%
2	SMK	4	8%
3	D3	20	40%
4	S1	23	46%
Total		50	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden lebih didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 23 orang atau 46%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan D3 sebanyak 20 orang atau 40%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan SMK sebanyak 4 orang atau 8% dan responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 6% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Senioritas (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Karyawan dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi	7	14	23	46	15	30	5	10	0	0
2	Karyawan dari segi usia menjadi senior dalam dunia kerja maka dia akan di hormati karena usianya	11	22	21	42	14	28	4	8	0	0
3	Karyawan diyakini akan lebih bijaksana dalam mengembangkan cara berpikir berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat selama bertahun-tahun	10	20	18	36	18	36	4	8	0	0
4	Karyawan dianggap senior karena masa kerjanya lama di sebuah perusahaan	10	20	23	46	15	30	2	4	0	0
5	Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama merupakan karyawan terbaik	9	18	26	52	11	22	4	8	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Senioritas (X1) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu “Karyawan dari segi usia menjadi senior dalam dunia kerja maka dia akan di hormati karena usianya” sebanyak 11 orang atau 22% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Perilaku Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Karyawan memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai hasil yang lebih baik	16	32	16	32	12	24	5	10	1	2
2	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh perusahaan	13	26	17	34	16	32	4	8	0	0
3	Karyawan mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik	13	26	18	36	15	30	4	8	0	0
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan	8	16	18	36	13	26	11	22	0	0
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	9	18	15	30	14	28	11	22	1	2

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Perilaku Kerja (X2) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu “Karyawan memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai hasil yang lebih baik” sebanyak 16 orang atau 32% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan
(X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan	10	20	17	34	15	30	7	14	1	2
2	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan	16	32	16	32	13	26	4	8	1	2
3	Instruktur program pelatihan orang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan di lapangan	12	24	14	28	18	36	6	12	0	0
4	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan	12	24	19	38	15	30	4	8	0	0
5	Fasilitas pelatihan sangat menunjang tercapainya tujuan pelatihan	8	16	17	34	15	30	10	20	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu “Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan” sebanyak 16 orang atau 32% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Nepotisme (X4)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Atasan lebih mengutamakan kerabat dalam pekerjaan	23	46	13	26	11	22	3	6	0	0
2	Atasan memberikan pekerjaan yang lebih penting kepada kerabat	6	12	17	34	24	48	3	6	0	0
3	Atasan lebih mempercayai kerabat dalam informasi yang diberikan	14	28	18	36	14	28	3	6	1	2
4	Atasan memberikan jabatan yang lebih tinggi pada kerabat	12	24	20	40	16	32	2	4	0	0
5	Atasan mudah memberikan promosi jabatan kepada kerabat	12	24	18	36	17	34	3	6	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil jawaban responden variabel Nepotisme (X4) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu “Atasan lebih mengutamakan kerabat dalam pekerjaan” sebanyak 23 orang atau 46% dari total keseluruhan reponden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Variabel Spoil System (X5)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Atasan sering bertindak sesuai dengan kesenangannya saja	16	32	15	30	14	28	4	8	1	2

2	Atasan selalu mengutamakan kepada beberapa karyawan atau bagian saja	13	26	16	32	19	38	2	4	0	0
3	Atasan memfavoritkan beberapa karyawan saja dalam pembagian kerja	12	24	19	38	16	32	3	6	0	0
4	Atasan pernah mempromosikan jabatan seseorang karena kesukaannya terhadap karyawan tersebut	8	16	17	34	14	28	11	22	0	0
5	Atasan pernah mengangkat anggota kerabat keluarga untuk jabatan yang tinggi dalam perusahaan	10	20	15	30	15	30	9	18	1	2

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil jawaban responden variabel Spoil System (X5) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu “Atasan sering bertindak sesuai dengan kesenangannya saja” sebanyak 16 orang atau 32% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.10

Hasil Jawaban Responden Variabel Like dan Dislike (X6)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Karyawan pernah merasakan ketidakadilan dalam pekerjaan	22	44	12	24	11	22	5	10	0	0

2	Karyawan pernah melihat ketidakadilan dalam pekerjaan	9	18	14	28	20	40	6	12	1	2
3	Atasan lebih mengutamakan karyawan yang lebih disukai untuk melakukan pekerjaan	16	32	15	30	14	28	4	8	1	2
4	Atasan lebih mempercayai informasi yang diperoleh dari karyawan yang lebih disukai	13	26	16	32	19	38	2	4	0	0
5	Atasan lebih memihak kepada karyawan yang lebih disukai	12	24	19	38	15	30	4	8	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 hasil jawaban responden variabel Like dan Dislike (X6) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu “Karyawan pernah merasakan ketidakadilan dalam pekerjaan” sebanyak 22 orang atau 44% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.11

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepercayaan (X7)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Karyawan yang memiliki sikap yang baik lebih dipercaya atasan	12	24	20	40	14	28	4	8	0	0
2	Karyawan yang memiliki perilaku yang baik lebih dipercaya atasan	8	16	17	34	14	28	11	22	0	0
3	Karyawan yang jujur lebih dipercaya atasan	10	20	15	30	16	32	9	18	0	0

4	Karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya lebih dipercaya untuk melakukan pekerjaan yang penting	8	16	17	34	14	28	11	22	0	0
5	Karyawan yang loyal pada perusahaan lebih dipercaya	15	30	18	36	11	22	6	12	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil jawaban responden variabel Kepercayaan (X7) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 5 yaitu “Karyawan yang loyal pada perusahaan lebih dipercaya” sebanyak 15 orang atau 30% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.12

Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Promosi jabatan menuntut loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan	6	12	28	56	15	30	1	2	0	0
2	Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik layak dipromosikan	12	24	31	62	6	12	0	0	1	2
3	Karyawan yang memiliki kinerja yang baik menjadi pertimbangan untuk dipromosikan	10	20	30	60	9	18	1	2	0	0
4	Senioritas menjadi prioritas utama dalam kebijakan promosi jabatan	11	22	33	66	5	10	1	2	0	0

5	Perilaku kerja karyawan akan menjadi pertimbangan penting dalam pengembangan karir karyawan	11	22	27	34	11	22	1	2	0	0
---	---	----	----	----	----	----	----	---	---	---	---

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil jawaban responden variabel Promosi Jabatan (Y) diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu “Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik layak dipromosikan” sebanyak 12 orang atau 24% dari total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil 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*, dimana uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah:

- a. Apabila $\text{sig} < \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka instrument valid
- b. Apabila $\text{sig} > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kuesioner 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	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 uji validitas kuesioner Senioritas (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai senioritas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai senioritas dinyatakan valid.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Kuesioner Perilaku Kerja (X2)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.14 uji validitas kuesioner Perilaku Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai perilaku kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item

pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai perilaku kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.15

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pendidikan dan Pelatihan (X3)

PERNYATAAN	SIG	ALPHA	KONDISI	SIMPULAN
Butir 1	0,002	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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.15 uji validitas kuesioner Pendidikan dan Pelatihan (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pendidikan dan pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig tertinggi yaitu 0,002 dan terendah yaitu 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai pendidikan dan pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.16

Hasil Uji Validitas Kuesioner Nepotisme (X4)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.16 uji validitas kuesioner Nepotisme (X4) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai nepotisme. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai nepotisme dinyatakan valid.

Tabel 4.17

Hasil Uji Validitas Kuesioner Spoil System (X5)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.17 uji validitas kuesioner Spoil System (X5) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai spoil system. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai spoil system dinyatakan valid.

Tabel 4.18

Hasil Uji Validitas Kuesioner Like dan Dislike (X6)

PERNYATAAN	SIG	ALPHA	KONDISI	SIMPULAN
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,003	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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.18 uji validitas kuesioner Like dan Dislike (X6) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai like dan dislike. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig tertinggi yaitu 0,003 dan terendah yaitu 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai like dan dislike dinyatakan valid.

Tabel 4.19

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepercayaan (X7)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.19 uji validitas kuesioner Kepercayaan (X7) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepercayaan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepercayaan dinyatakan valid.

Tabel 4.20
Hasil Uji Validitas Kuesioner 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	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.20 uji validitas kuesioner Promosi Jabatan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai promosi jabatan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai promosi jabatan dinyatakan valid.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) dengan tabel interpretasi koefisien r sebagai berikut:

Tabel 4.21
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 4.21 ketentuan reliabel di atas, maka dapat dilihat hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	NILAI ALPHA CHRONBACH	KETERANGAN
Senioritas (X1)	0,828	Sangat Tinggi
Perilaku Kerja (X2)	0,878	Sangat Tinggi
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	0,807	Sangat Tinggi
Nepotisme (X4)	0,805	Sangat Tinggi
Spoil System (X5)	0,921	Sangat Tinggi
Like dan Dislike (X6)	0,823	Sangat Tinggi
Kepercayaan (X7)	0,884	Sangat Tinggi
Promosi Jabatan (Y)	0,716	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa variabel Senioritas (X1) dengan nilai sebesar 0,828 memiliki tingkat reliabilitas yang Sangat Tinggi, variabel Perilaku Kerja (X2) dengan nilai 0,878 memiliki tingkat reliabilitas yang Sangat Tinggi, variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) dengan nilai 0,807 memiliki tingkat realibilitas yang Sangat Tinggi, variabel Nepotisme (X4) dengan nilai 0,805 memiliki tingkat realibilitas yang Sangat Tinggi, variabel Spoil System (X5) dengan nilai 0,921 memiliki tingkat realibilitas yang Sangat Tinggi, variabel Like dan Dislike (X6) dengan nilai 0,823 memiliki tingkat realibilitas yang Sangat Tinggi, variabel Kepercayaan (X7) dengan nilai 0,884 memiliki tingkat realibilitas yang Sangat Tinggi dan variabel

Promosi Jabatan (Y) dengan nilai 0,716 memiliki tingkat realibilitas yang Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal bisa dilakukan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Rumusan hipotesis:

Ho = Data berdistribusi normal

Ha = Data tidak berdistribusi normal

b. Menentukan nilai sig pada nilai alpha sebesar 0,05:

Apabila nilai Asymp. Sig < alpha (alpha = 0,05) maka Ho ditolak

Apabila nilai Asymp. Sig > alpha (alpha = 0,05) maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test

VARIABEL	SIG	ALPHA	KONDISI	SIMPULAN
Senioritas (X1)	0,404	0,05	Sig > Alpha	Normal
Perilaku Kerja (X2)	0,731	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	0,215	0,05	Sig > Alpha	Normal
Nepotisme (X4)	0,057	0,05	Sig > Alpha	Normal
Spoil System (X5)	0,544	0,05	Sig > Alpha	Normal

Like dan Dislike (X6)	0,099	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepercayaan (X7)	0,801	0,05	Sig > Alpha	Normal
Promosi Jabatan (Y)	0,333	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa variabel Senioritas (X1) memiliki nilai sig 0,404 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Variabel Perilaku Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,731 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) memiliki nilai sig 0,215 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Variabel Nepotisme (X4) memiliki nilai sig 0,057 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Variabel Spoil System (X5) memiliki nilai sig 0,544 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Variabel Like dan Dislike (X6) memiliki nilai sig 0,099 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Variabel Kepercayaan (X7) memiliki nilai sig 0,801 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Variabel Promosi Jabatan (Y) memiliki nilai sig 0,333 maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal.

1.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Rumusan hipotesis:

H_0 = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

b. Kriteria pengambilan keputusan:

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

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

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji Linieritas

VARIABEL	SIG	KONDISI	SIMPULAN
Senioritas (X1)	0,923	Sig > 0,05	Linier
Perilaku Kerja (X2)	0,668	Sig > 0,05	Linier
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	0,146	Sig > 0,05	Linier
Nepotisme (X4)	0,078	Sig > 0,05	Linier
Spoil System (X5)	0,762	Sig > 0,05	Linier
Like dan Dislike (X6)	0,697	Sig > 0,05	Linier
Kepercayaan (X7)	0,590	Sig > 0,05	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa variabel Senioritas (X1) memiliki nilai sig 0,923 maka Ho diterima yang berarti model regresi untuk variabel berbentuk linier. Variabel Perilaku Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,668 maka Ho diterima yang berarti model regresi untuk variabel berbentuk linier. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) memiliki nilai sig 0,146 maka Ho diterima yang berarti model regresi

untuk variabel berbentuk linier. Variabel Nepotisme (X4) memiliki nilai sig 0,078 maka H_0 diterima yang berarti model regresi untuk variabel berbentuk linier. Variabel Spoil System (X5) memiliki nilai sig 0,762 maka H_0 diterima yang berarti model regresi untuk variabel berbentuk linier. Variabel Like dan Dislike (X6) memiliki nilai sig 0,697 maka H_0 diterima yang berarti model regresi untuk variabel berbentuk linier. Variabel Kepercayaan (X7) memiliki nilai sig 0,590 maka H_0 diterima yang berarti model regresi untuk variabel berbentuk linier.

1.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Bila nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF $\geq 10,00$ maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	NILAI TOLERANCE	NILAI VIF	SIMPULAN
Senioritas (X1)	0,360	2,776	Tidak terjadi multikolinieritas
Perilaku Kerja (X2)	0,377	2,652	Tidak terjadi multikolinieritas
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	0,359	2,785	Tidak terjadi multikolinieritas
Nepotisme (X4)	0,367	2,725	Tidak terjadi multikolinieritas

Spoil System (X5)	0,242	4,140	Tidak terjadi multikolinieritas
Like dan Dislike (X6)	0,241	4,156	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepercayaan (X7)	0,953	1,049	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa variabel Senioritas (X1) memiliki nilai Tolerance 0,360 dan nilai VIF 2,776 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Perilaku Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,377 dan nilai VIF 2,652 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) memiliki nilai Tolerance 0,359 dan nilai VIF 2,785 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Nepotisme (X4) memiliki nilai Tolerance 0,367 dan nilai VIF 2,725 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Spoil System (X5) memiliki nilai Tolerance 0,242 dan nilai VIF 4,140 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Like dan Dislike (X6) memiliki nilai Tolerance 0,241 dan nilai VIF 4,156 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Kepercayaan (X7) memiliki nilai Tolerance 0,953 dan nilai VIF 1,049 maka tidak terjadi multikolinieritas.

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 4.26
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

VARIABEL	R KORELASI	R SQUARES
Senioritas, Perilaku Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Nepotisme, Spoil System, Like dan Dislike, Kepercayaan	0,985	0,970

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat nilai koefisien korelasi R menunjukkan tingkat hubungan antara variabel yaitu sebesar 0,985 dan Koefisien determinasi R square sebesar 0,970 yang menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (Y) dipengaruhi Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6) dan Kepercayaan (X7) sebesar 97% sedangkan sisanya 3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

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

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Nilai Regresi B
Constant	1,114
Senioritas (X1)	0,102
Perilaku Kerja (X2)	0,135
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	0,185
Nepotisme (X4)	0,120

Spoil System (X5)	0,116
Like dan Dislike (X6)	0,198
Kepercayaan (X7)	0,156

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + et$$

Berdasarkan tabel 4.27, maka model persamaannya menjadi:

$$Y = 1,114 + 0,102X_1 + 0,135X_2 + 0,185X_3 + 0,120X_4 + 0,116X_5 + 0,198X_6 + 0,156X_7 + et$$

Keterangan:

- Y = Nilai estimasi Y atau Promosi Jabatan
a = Konstanta
X₁, X₂, X_n = Nilai variabel independen
b₁, b₂, b_n = Koefisien regresi X₁, X₂, X_n
et = Error term

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,114 menunjukkan bahwa jika tidak ada skor Senioritas (X₁), Perilaku Kerja (X₂), Pendidikan dan Pelatihan (X₃), Nepotisme (X₄), Spoil System (X₅), Like dan Dislike (X₆), Kepercayaan (X₇) maka skor Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro adalah sebesar 1,114.
- Koefisien regresi untuk X₁ (Senioritas) sebesar 0,102 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X₁ (Senioritas) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan Tri Citra Perdana Kota Metro sebesar 0,102.
- Koefisien regresi untuk X₂ (Perilaku Kerja) sebesar 0,135 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X₂ (Perilaku Kerja) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan Tri Citra Perdana Kota Metro sebesar 0,135.

- d. Koefisien regresi untuk X3 (Pendidikan dan Pelatihan) sebesar 0,185 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X3 (Pendidikan dan Pelatihan) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan Tri Citra Perdana Kota Metro sebesar 0,185.
- e. Koefisien regresi untuk X4 (Nepotisme) sebesar 0,120 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X4 (Nepotisme) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan Tri Citra Perdana Kota Metro sebesar 0,120.
- f. Koefisien regresi untuk X5 (Spoil System) sebesar 0,116 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X5 (Spoil System) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan Tri Citra Perdana Kota Metro sebesar 0,116.
- g. Koefisien regresi untuk X6 (Like dan Dislike) sebesar 0,198 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X6 (Like dan Dislike) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan Tri Citra Perdana Kota Metro sebesar 0,198.
- h. Koefisien regresi untuk X7 (Kepercayaan) sebesar 0,156 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X7 (Kepercayaan) maka akan meningkatkan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan Tri Citra Perdana Kota Metro sebesar 0,156.

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. Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Untuk menguji t, perlu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan

menggunakan rumus $df = n - 2$ dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, maka $df = 50 - 2 = 48$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,677.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

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

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Atau

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

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

a. Pengaruh Senioritas (X1) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

H_0 = Senioritas (X1) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

H_a = Senioritas (X1) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.28

Senioritas (X1) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

VARIABEL	T_{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Senioritas (X1)	4,209	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$ $sig < 0,05$	H_0 ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa variabel Senioritas (X1) memiliki nilai t_{hitung} 4,209 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Senioritas (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

b. Pengaruh Perilaku Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Perilaku Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Perilaku Kerja (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.29

Perilaku Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

VARIABEL	T _{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Perilaku Kerja (X2)	6,326	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa variabel Perilaku Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} 6,326 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Perilaku Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

c. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X3) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Pendidikan dan Pelatihan (X3) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Pendidikan dan Pelatihan (X3) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.30
Pendidikan dan Pelatihan (X3) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

VARIABEL	T _{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	7,988	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) memiliki nilai t_{hitung} 7,988 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

d. Pengaruh Nepotisme (X4) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Nepotisme (X4) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Nepotisme (X4) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.31
Nepotisme (X4) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

VARIABEL	T _{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Nepotisme (X4)	4,604	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.31 dapat dilihat bahwa variabel Nepotisme (X4) memiliki nilai t_{hitung} 4,604 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Nepotisme (X4) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

e. Pengaruh Spoil System (X5) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

H_0 = Spoil System (X5) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

H_a = Spoil System (X5) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.32

Spoil System (X5) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

VARIABEL	T_{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Spoil System (X5)	4,394	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$ $sig < 0,05$	H_0 ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dilihat bahwa variabel Spoil System (X5) memiliki nilai t_{hitung} 4,394 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Spoil System (X5) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

f. Pengaruh Like dan Dislike (X6) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Like dan Dislike (X6) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Like dan Dislike (X6) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.33

Like dan Dislike (X6) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

VARIABEL	T _{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Like dan Dislike (X6)	6,593	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dilihat bahwa variabel Like dan Dislike (X6) memiliki nilai t_{hitung} 6,593 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Like dan Dislike (X6) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

g. Pengaruh Kepercayaan (X7) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Kepercayaan (X7) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Kepercayaan (X7) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.34
Kepercayaan (X7) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

VARIABEL	T _{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Kepercayaan (X7)	12,732	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dilihat bahwa variabel Kepercayaan (X7) memiliki nilai t_{hitung} 12,732 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepercayaan (X7) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

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. Uji F dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Untuk menguji F, perlu diketahui nilai dari F_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat yaitu 8, maka $df_1 = 8 - 1 = 7$ dan $df_2 = 50 - 7 = 43$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,25. Ho = Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

H_a = Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Kriteria pengujian uji F dilakukan dengan:

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

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Atau

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

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

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.35

Hasil Uji F

VARIABEL	F_{hitung}	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Senioritas, Perilaku Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Nepotisme, Spoil System, Like dan Dislike, Kepercayaan	193,778	0,000	$F_{hitung} > F_{tabel}$ $sig < 0,05$	H_0 ditolak

Sumber: Hasil diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 193,778 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,25 dan nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Senioritas (X1) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Senioritas (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari faktor Senioritas karyawan, maka akan berdampak positif terhadap Promosi Jabatan.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Simamora (dalam Tampani, 2016) yang menyatakan bahwa senioritas dapat dianggap sebagai cara absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama untuk promosi. Manullang (2011) mengemukakan bahwa senioritas dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi dan penetapan kenaikan gaji berkala.

4.6.2 Pengaruh Perilaku Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Perilaku Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin baiknya Perilaku Kerja karyawan, maka akan berdampak positif terhadap Promosi Jabatan.

Seperti yang diungkapkan oleh Irmin (dalam Maulana, 2013) bahwa perilaku positif sebagai seorang karyawan seperti menampilkan etos kerja yang tinggi seperti pandai menghargai dan mengatur waktu, memiliki disiplin yang tinggi, bisa memanfaatkan jam kerja secara efektif, memiliki perencanaan dalam bekerja, mempunyai target dalam

bekerja, inisiatif dalam bekerja, bertanggung jawab dan perilaku kerja yang bersifat positif lainnya tentu sangat berpengaruh terhadap kesempatan karyawan yang memiliki perilaku tersebut untuk dipromosikan.

4.6.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X3) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Pendidikan dan Pelatihan (X3) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tingginya tingkat Pendidikan dan Pelatihan karyawan, maka akan berdampak positif terhadap Promosi Jabatan.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2011) bahwa salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan adalah untuk pemberian promosi jabatan pada seorang pegawai, dengan pendidikan dan pelatihan maka kesempatan untuk meningkatkan jabatan akan semakin besar karena keahlian dan keterampilan dan prestasi kerjanya yang semakin baik. Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai akan mampu membantu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesinya. Tingkat pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai apa yang diinginkan organisasi dan dapat memperbaiki jabatan seseorang dalam pekerjaan secara optimal.

4.6.4 Pengaruh Nepotisme (X4) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Nepotisme (X4) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari

faktor Nepotisme karyawan, maka akan berdampak positif terhadap Promosi Jabatan.

Seperti yang dikemukakan oleh Pope (dalam Lazuardi, 2014) bahwa Nepotisme dapat diartikan sebagai upaya dan tindakan seseorang yang mempunyai kedudukan dan jabatan menempatkan sanak saudara dan anggota keluarga di jabatan, Nepotisme masih sering terjadi dalam hal promosi jabatan dalam perusahaan dimana karyawan-karyawan yang memiliki hubungan dengan petinggi perusahaan lebih mendapatkan prioritas dalam promosi jabatan.

4.6.5 Pengaruh Spoil System (X5) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Spoil System (X5) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari faktor Spoil System karyawan, maka akan berdampak positif terhadap Promosi Jabatan.

Hal ini didukung dengan teori dari Slamet Saksono (dalam Ahmad Munadin, 2011) yang menyatakan bahwa pengangkatan atau penunjukan karyawan yang terjadi berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan. Karyawan dapat menduduki suatu jabatan karena karyawan tersebut memiliki kedekatan seperti kawan dekat, sanak family, berasal dari daerah yang sama, dan lain sebagainya. Spoil system yang terjadi dalam promosi jabatan karyawan pada perusahaan menguntungkan pihak golongan mereka sendiri karena kembali mendapatkan posisi yang penting atau tinggi dalam perusahaan.

4.6.6 Pengaruh Like dan Dislike (X6) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Like dan Dislike (X6) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin disukainya karyawan oleh atasan atau pimpinan, maka akan berdampak positif terhadap Promosi Jabatan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, like dan dislike yang biasa disebut sebagai pilih kasih dapat diartikan sebagai memihak atau berat sebelah. Dalam melakukan promosi jabatan, faktor like dan dislike ini lebih mengutamakan seorang karyawan yang lebih disukai atau difavoritkan untuk dipromosikan. Jika terdapat beberapa kandidat yang bersaing untuk memperoleh promosi jabatan, maka karyawan yang lebih difavoritkan oleh atasan atau pihak tertentu yang lebih mungkin untuk dipromosikan.

4.6.7 Pengaruh Kepercayaan (X7) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Kepercayaan (X7) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin peningkatan tingkat Kepercayaan karyawan akan berdampak positif terhadap Promosi Jabatan.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa promosi hendaknya berdasarkan atas dasar kepercayaan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu

menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapannya dalam memangku jabatan yang diberikan kepadanya.

4.6.8 Pengaruh Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), Kepercayaan (X7) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), Kepercayaan (X7) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari keseluruhan faktor-faktor yang ada yaitu Senioritas, Perilaku Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Nepotisme, Spoil System, Like dan Dislike, Kepercayaan maka akan berdampak positif atau meningkatkan terjadinya Promosi Jabatan, begitu juga sebaliknya.

Dalam halnya promosi jabatan seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016) bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Asas promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas, sehingga para karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya, promosi jabatan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendorong terjadinya promosi jabatan. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor objektif seperti senioritas, perilaku kerja, pendidikan dan pelatihan dan faktor subjektif seperti nepotisme, spoil system, like dan dislike, kepercayaan yang secara bersama-sama memiliki dampak terhadap terjadinya promosi jabatan.

