

## 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 usia, pendidikan dan lama kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan berjumlah 81 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25-30 tahun	37	45,7
2	31-40 tahun	29	35,8
3	41-50 tahun	12	14,8
4	51-58 tahun	3	3,7
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 25-30 tahun artinya responden didominasi oleh usia 25-30 tahun sebanyak 37 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	35	43,2
2	D3	16	19,8
3	S1	22	27,2
4	S2	8	9,9
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya respondendidominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 35 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Penyaksian Iklan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	5-15 tahun	24	29,6
2	16-30 tahun	37	45,7
3	30-40 tahun	20	24,7
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 16-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya respondendidominasi oleh karyawan yang bekerja selama 16-30 tahun sebanyak 37 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 81 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Prestasi Kerja (X)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan	9	11.1	47	58.0	25	29.6	1	1.2	0	0
2	Selalu menyelesaikan tugas dengan gagasan serta keterampilan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang tepat dan rapih	23	35.8	33	40.7	21	25.9	4	4.9	0	0
3	Selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan	29	35.8	33	40.7	18	22.2	1	1.2	0	0
4	Bergerak sigap apabila diberikan tugaskan secara mendadak	9	35.8	30	37.0	7	21.0	3	3.7	2	2.5
5	Mengisi daftar hadir merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja	1	25.9	31	38.3	27	33.3	0	0	2	2.5
6	Mengerjakan suatu pekerjaan sesuai tata cara prosedur / aturan atasan	28	34.6	29	35.8	19	23.5	5	6.2	0	0
7	Menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja	5	6.2	33	40.7	30	37.0	9	11.1	4	4.9
8	Etika terhadap atasan maupun sesama karyawan	17	21.0	39	48.1	23	28.4	2	2.5	0	0
9	Selalu ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan	20	24.7	1	38.3	24	29.6	6	7.4	0	0

	perusahaan										
10	Selalu memiliki ide-ide dalam diskusi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	30	37.0	33	40.7	5	18.5	3	3.7	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 81 responden, pernyataan 10 mengenai “Selalu memiliki ide-ide dalam diskusi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang atau 37,0%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja” , mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 6,2%.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki	13	16.0	38	46.9	24	29.6	3	3.7	3	3.7
2	Pekerjaan yang diberikan dirasa menantang untuk dikerjakan	30	37.0	31	38.3	18	22.2	2	2.5	0	0
3	Sarana dan pra sarana dikantor memberikan kenyamanan	18	19.8	31	38.3	27	33.3	6	7.4	1	1.2

4	Fasilitas yang lengkap dan relatif modern dapat mempermudah pekerjaan	13	16.0	28	34.6	29	35.8	10	12.3	1	1.2
5	Upah dan gaji yang diterima memberikan kepuasan atas pekerjaan yang telah dikerjakan	15	18.5	30	37.0	29	35.8	6	7.4	1	1.2
6	Upah dan gaji yang diberikan dirasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	28	34.6	27	33.3	22	27.2	3	3.7	1	2
7	Adanya kesempatan untuk meningkatkan karir	19	23.5	29	35.8	28	34.6	4	4.9	1	1.2
8	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan/ menyelesaikan suatu pekerjaan	7	8.6	30	37.0	32	39.5	10	12.3	2	5
9	Rasa perhatian dari atasan maupun sesama karyawan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja	10	12.3	31	38.3	29	35.8	10	12.3	1	2
10	Kesesuaian terhadap sesama karyawan dalam suatu bidang (unit)	4	4.9	38	46.9	28	34.6	11	13.6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 81 responden pernyataan 2 mengenai “Pekerjaan yang diberikan dirasa menantang untuk dikerjakan”, mendapat respon tertinggi yaitu 30 orang atau 37,0%

dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 10 mengenai “Kesesuaian terhadap sesama karyawan dalam suatu bidang (unit) mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 4,9%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Sikap Promosi Jabatan (Z)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam bekerja selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	16	19.8	29	35.8	29	35.8	7	8.6	0	0
2	Selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan dan tidak pernah menyelewengkan tugas yang diberikan	18	22.2	31	38.3	27	33.3	4	4.9	1	1.2
3	Promosi jabatan menuntut loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan	7	8.6	31	38.3	36	44.4	5	6.2	2	2.5
4	Loyalitas karyawan sangat berpengaruh dengan kelancaraan kinerja karyawan	10	12.3	34	42.0	30	37.0	7	8.6	0	0
5	Prilaku kerja karyawan akan menjadi pertimbangan penting dalam perkembangan karir	13	16.0	36	44.4	27	33.3	5	6.2	0	0

	karyawan										
6	Tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri sendiri maupun tugas, dan selalu mentaati prosedur dan peraturan	6	7.4	32	39.5	0	37.0	9	11.1	4	4.9
7	Memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan	10	12.3	27	33.3	35	43.2	6	7.4	3	3.7
8	Jenjang pendidikan merupakan skala prioritas dalam promosi jabatan	11	13.6	36	44.4	28	34.6	6	7.4	0	0
9	Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik layak di promosikan	15	18.5	29	35.8	28	34.6	8	9.9	1	1.2
10	Prestasi menjadi acuan utama dalam kebijakan promosi jabatan	5	6.2	28	34.6	39	48.1	7	8.6	2	2.5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 81 responden pernyataan 2 mengenai “Selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan dan tidak pernah menyelewengkan tugas yang diberikan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18 orang atau 22,2%, sedangkan pernyataan 10 mengenai “Prestasi menjadi acuan utama dalam kebijakan promosi jabatan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 6,2%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan

korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (X)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai prestasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai prestasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,537	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,537	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Sikap Promosi Jabatan(Z)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,472	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,535	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,536	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,722	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,639	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,722	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai promosi jabatan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai promosi jabatan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Koefisien r</b>	<b>Realibilitas</b>
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 (2016 : 87)

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

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Prestasi Kerja (X)	0,792	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,782	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Promosi Jabatan (Z)	0,851	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber :Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,792 untuk variabel prestasi kerja dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,782 untuk kepuasan kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,851 untuk promosi jabatan dengan tingkat reliable sangat tinggi.

### **4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Prestasi Kerja (X)	0,475	0,05	Normalitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,506	0,05	Normalitas
Promosi Jabatan (Z)	0,882	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel prestasi kerja (X) sebesar 0,475 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,506 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan variabel promosi jabatan (Z) sebesar 0,882 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Adapun uji ini menggunakan model uji *Glejser* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Prestasi Kerja (X)	0,104	0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,288	0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas
Promosi Jabatan (Z)	0,088	0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dalam pengujian heteroskedasitas hasil dari tabel 4.16 menunjukkan dengan jelas bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut (AbsRes). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas 5%, jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Model Rantai kausal pertama :

$$Y = PX1 \text{ (Prestasi kerja)}$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Kausal Pertama**

	B	Std.Error
Constanta	15,920	4,147
Prestasi Kerja (X)	0,505	0,106

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = PX$$

$$Y = 0,505$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Prestasi Kerja

a. Koefisien Prestasi Kerja(X1)

Jika jumlah prestasi kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,505 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,505.

**Tabel 4.15 Hasil Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,472	0,223

*Sumber : Data diolah tahun 2018*

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,472 artinya tingkat hubungan antara prestasi kerja(X) dan kepuasan kerja(Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,223 artinya bahwa kepuasan kerja(Y) dipengaruhi oleh prestasi kerja(X). Sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

2) Model Rantai Kausal yang kedua :

$$Z = PX \text{ (Prestasi Kerja)} + PY \text{ (Kepuasan Kerja)}$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Kausal Kedua**

	B	Std.Error
Constanta	44,821	4,673

Prestasi Kerja (X)	0,310	0,125
Kepuasan Kerja (Y)	0,107	0,116

Sumber : Data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Z = PX + Y$$

$$Z = -0,310 + 0,107$$

Keterangan :

Z = Promosi Jabatan

X = Prestasi Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien Prestasi Kerja (X1)

Jika jumlah prestasi kerja naik sebesar satu satuan maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,310satu satuan.

b. Koefisien Kepuasan Kerja (Y)

Jika jumlah kepuasan kerjanya naik sebesar satu satuan maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,107 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerjamerupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap promosi jabatankarena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,310.

**Tabel 4.17 Hasil Korelasi**

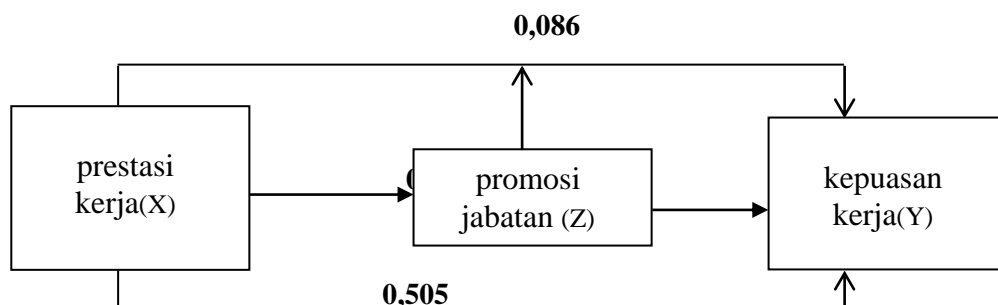
Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,273	0,074

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,273 artinya tingkat hubungan antara prestasi kerja(X) dan kepuasan kerja(Y) terhadap promosi jabatan (Z) adalah positif lemah. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,074 artinya bahwa promosi jabatan (Z) dipengaruhi oleh prestasi kerja(X) dan kepuasan kerja(Y) sebesar 0,074 atau 7,4%. Sedangkan sisanya sebesar 92,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan analisis jalur dengan dua model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Hasil Analisis Jalur**



a. Model Rantai Kausal Pertama:

1. X (prestasi kerja) memberi pengaruh langsung pada Y (kepuasan kerja) sebesar 0,505.

b. Model Rantai Kausal Kedua:

1. X (prestasi kerja) memberi pengaruh langsung pada Z (promosi jabatan) sebesar 0,651
2. Z (promosi jabatan) memberi pengaruh langsung pada Y (kepuasan kerja) sebesar 0,133.

c. Pengaruh Tidak Langsung

1. X (prestasi kerja) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (kepuasan kerja) melalui Z (promosi jabatan) sebesar  $0,651 \times 0,133 = 0,086$ .

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja (X) memiliki nilai korelasi rendah sebesar 0,086 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja (Y) yang melalui promosi jabatan (Z), dibandingkan dengan nilai korelasi pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,505.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.18 Hasil Uji t**

	$t_{\text{hitung}}$	Sig
Prestasi Kerja (X) – Kepuasan Kerja (Y)	4,756	0,000
Prestasi Kerja (X) – Promosi Jabatan (Z)	7,515	0,000
Promosi Jabatan (Z) - Kepuasan Kerja (Y)	4,829	0,000
Prestasi Kerja (X) – Kepuasan Kerja (Y) melalui Promosi Jabatan (Z)	56,468	0,000



Sumber : Data diolah tahun 2018

### **1. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y)**

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel prestasi kerja bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung.

### **2. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Z)**

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan TVRI Lampung.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan TVRI Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel prestasi kerja bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Maka Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan TVRI Lampung.

### **3. Pengaruh promosi jabatan (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)**

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antarpromosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antarpromosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel promosi jabatan (Z) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Maka Ada pengaruh antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung.

#### **4. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui promosi jabatan (Z)**

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antarpromosi kerja terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan karyawan TVRI Lampung

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antarpromosi kerja terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan karyawan TVRI Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel prestasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan karyawan TVRI Lampung bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Maka Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan karyawan TVRI Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

##### **1) Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006). Kepuasan akan dirasakan seorang karyawan apabila karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan dan ketentuan yang diberlakukan diperusahaan tersebut. Seperti ketepatan waktu, ketelitian, tanggungjawab dan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Di TVRI Lampung karyawan yang memiliki prestasi kerja sesuai dengan ketentuan diperusahaan akan diberikan reward yakni predikat karyawan terbaik dan karyawan tersebut mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan, maka dari hasil prestasi tersebut karyawan sudah merasa puas dengan hasil yang dicapainya selama bekerja diperusahaan tersebut. Tingkat kepuasan karyawan TVRI Lampung dapat dilihat dari karyawan yang selalu memiliki ide-ide dalam diskusi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan, dan mengerjakan

suatu pekerjaan sesuai tatacara prosedur/ aturan atasan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dwi Arini (2015) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **2) Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Z)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu yang sudah ditetapkan (Hasibuan 2012). Promosi Jabatan yang dilakukan di TVRI Lampung yakni melalui seleksi karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja dan mampu mempertahankan kinerja terbaiknya. Semakin tinggi prestasi yang dihasilkan oleh karyawan maka semakin besar pula peluang karyawan tersebut untuk dipromosikan. Promosi jabatan yang dilakukan TVRI Lampung yaitu melihat sebagaimana karyawan tersebut selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan dan tidak pernah menyeleengkan tugas yang diberikan, dalam bekerja selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan, Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida (2015) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

## **3) Pengaruh promosi jabatan (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan 2012). Promosi jabatan juga dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya program promosi jabatan ini maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan dalam bekerja diperusahan tersebut. Di TVRI Lampung

promosi jabatan juga dijadikan sebagai acuan untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung, dengan adanya promosi jabatan maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan diperusahaan tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung dapat dilihat dari seberapa pekerjaan yang diberikan dirasan menantang untuk dikerjakan, upah dan gaji yang diberikan dirasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan adanya kesempatan untuk meningkatkan karir. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Norman Gultom (2015) yang menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4) Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui promosi jabatan (Z)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Hasibuan 2012). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Sementara orang yang tidak puas memegang perasaan yang negatif terhadap pekerjaan mereka (Robbins 2007). Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya penilaian dari prestasi kerja juga berguna sebagai alat ukur untuk melihat seberapa karyawan tersebut memiliki kemampuan-kemampuan personalia yang baik dan memenuhi standart promosi jabatan di TVRI Lampung, karyawan yang dipromosikan di perusahaan tersebut yaitu dilihat dari kejujuran selama bekerja, loyalitas selama bekerja, tingkat kedisiplinan selama bekerja, tingkat pendidikan serta kecakapan selama bekerja. Melalui promosi jabatan dapat pula dilihat

seberapa besar kepuasan kerja karyawan selama bekerja diperusahaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bertambahnya tingkat loyalitas, disiplin kerja, keahlian dan kompetensinya. Promosi Jabatan dilakukan oleh atasan yang akan dimusyawarahkan atau dirapatkan setiap kurun waktu yang tidak menentu yaitu satu atau dua tahun sekali