

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Triconville Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur furniture. Perusahaan ini memiliki dua anak cabang perusahaan yang berada di Desa Bawu Jepara dan di Demak, sedangkan perusahaan utama berada di Semarang. PT Triconville Indonesia cabang Bawu berdiri sejak Juni 2010. Perusahaan cabang Bawu kini berada dibawah naungan Bapak Akhter Rosul Ahanger selaku direktur utama PT Triconville Indonesia cabang Bawu. Perusahaan ini memiliki 449 karyawan yang terbagi menjadi pekerja bulanan dan harian tetap.

PT. Triconville merupakan salah satu perusahaan ekspor terbesar di Indonesia. Bahkan perusahaan ini menempati urutan ke 5 perusahaan pengeksport furniture di Indonesia. PT Triconville Indonesia memiliki pasar internasional yang luas. Perusahaan ini mengeksport produknya ke pasar Eropa, Amerika, dan bahkan kini merambah ke pasar Asia yaitu Filipina, Singapura, India, Hongkong, Malaysia, Dubai, dan Kamboja.

Produk yang dihasilkan PT Triconville Indonesia adalah meja, kursi, dan rotan. Saat ini, perkembangan produk-produk dari PT Triconville mengalami suatu peningkatan yang cukup pesat. Produk PT triconville dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dengan tren yang positif. Perusahaan menjadikan mutu dan kepuasan pelanggan sebagai hal yang sangat penting bagi perencanaan yang akan

dilakukan. Oleh karena itu keinginan dan kebutuhan konsumen selalu diperhatikan oleh produsen/perusahaan karena kebutuhan ini akan senantiasa berubah seiring dengan perubahan jaman dan teknologi.

#### **4.1.1. Produksi dan Hasil Produksi**

Proses produksi PT Triconville Indonesia mulai dari bahan baku mentah sampai barang jadi yang sifatnya terus menerus.

##### a) Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan dalam proses produksi adalah kayu, triplek dan alumunium. Bahan baku yang utama dalam produksi furniture PT Triconville Indonesia adalah kayu dan rotan.

##### b) Hasil Produksi

Hasil produksi PT Triconville Jepara adalah sebagai berikut:

1. Meja.
2. Kursi.
3. Rotan.

#### **4.1.2. Pemasaran Hasil Produksi**

Pemasaran hasil produksi di perusahaan ini cukup luas meliputi beberapa pasar Eropa, Amerika, dan bahkan kini merambah ke pasar Asia yaitu Filipina, Singapura, India, Hongkong, Malaysia, Dubai, dan Kamboja. Sedangkan untuk sistem pemasaran ada dua cara, yaitu:

- a. Saluran distribusi langsung, yaitu antara produsen dengan konsumen bertemu secara langsung (konsumen datang langsung ke perusahaan).

- b. Saluran distribusi tidak langsung, yaitu melalui perantara karena konsumen berada diluar negeri (ekspor).

#### **4.1.3. Sumber Daya Manusia**

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam melakukan kegiatan perusahaan. PT Triconville Indonesia memiliki 449 tenaga kerja yang terbagi dalam tenaga kerja bulanan dan tenaga kerja harian tetap. Rata-rata karyawan yang bekerja diperusahaan berasal dari masyarakat sekitar. Untuk meningkatkan semangat dan kerja keras karyawan, perusahaan memotivasi dengan memberikan:

- a. Tunjangan keluarga dan kesehatan.
- b. Tunjangan hari raya.
- c. Asuransi kecelakaan kerja.
- d. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.

#### **4.2. Deskripsi Responden**

Dalam deskripsi data ini, peneliti menyajikan identitas responden yaitu karyawan PT Triconville Indonesia yang berjumlah 81 orang yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan.

#### 4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	68	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	28	29.2	29.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS 21 (2019)

Dari tabel di atas berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 68 orang atau 70,8% dan yang berjenis kelamin perempuan 28 orang atau 29,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan karena hampir semua pekerjaan yang ada dikawasan perusahaan memiliki kategori berat seperti memotong kayu, finishing produk, packing, angkat junjung, dan lain sebagainya.

#### 4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden

		Data_Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Usia 20 – 25	37	38.5	38.5	38.5
	Usia 26 – 30	24	25.0	25.0	63.5
	Usia 31 – 35	21	21.9	21.9	85.4
	Usia > 36	14	14.6	14.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia responden sangat bervariasi. Responden dengan usia antara 20-25 tahun menempati presentase tertinggi yaitu sebesar 37 orang atau (38,5)%, diikuti dengan usia responden 26-30 sebesar 24 orang atau (25.0%) dan usia responden 31-35 sebesar 21 orang dengan presentase (21,9%) jumlah karyawan yang paling sedikit adalah usia responden >36 sebesar 14 orang atau (14,6%). Usia yang paling banyak bekerja di perusahaan adalah usia 20-25, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut berada pada usia yang produktif dan mempunyai kecenderungan kreatif, inovatif, dan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

#### 4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan_Terakhir					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SMP	26	27.1	27.1	27.1
	SMA	51	53.1	53.1	80.2
	Sarjana	19	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terakhir sangat bervariasi. Responden dengan tingkat pendidikan SMP sebesar 26 orang atau (32,1%), diikuti tingkat pendidikan SMA sebesar 51 orang atau (62,1%). Sedangkan jumlah tingkat pendidikan sedikit paling sedikit adalah Sarjana yaitu sebesar 19 orang atau (23,8%). Mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan berlatar belakang pendidikan SMA. Karena perusahaan lebih membutuhkan

keterampilan karyawan dibidang produksi. Sedangkan untuk lulusan S1 hanya sedikit yang dibutuhkan untuk mengisi posisi jabatan yang lebih tinggi.

#### 4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja Responden

Masa_kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lama 1 - 2 Tahun	22	22.9	22.9	22.9
Lama 2 - 4 Tahun	31	32.3	32.3	55.2
Valid Lama 4 - 6 Tahun	25	26.0	26.0	81.3
Lama > 6 Tahun	18	18.8	18.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS 21 (2019)

Dari tabel di atas berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun yang terdiri dari 22 orang atau 22,9%, diikuti karyawan yang telah bekerja selama 2-4 tahun sebanyak 31 orang atau 32,3%, kemudian 4-6 tahun sebanyak 25 orang atau 26,0%, >6 tahun sebanyak 18 orang atau 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dengan rentan waktu 2-4 tahun adalah karyawan yang sudah cukup mengetahui seluk beluk perusahaan karena rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan ini masa kerjanya 2-4 tahun.

#### 4.3. Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui jawaban yang diberikan responden dari masing-masing variabel yaitu penilaian prestasi kerja (X1), variabel pengalaman kerja (X2),

variabel pendidikan (X3), dan variabel promosi jabatan (Y) dapat dilakukan analisa deskriptif persentase pada jawaban responden untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 4.3.1. Deskripsi Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator tersebut adalah kuantitas kerja, tingkat ketelitian, sikap, dan disiplin. Untuk mengungkap data tentang pendapat responden terhadap penilaian prestasi kerja yang diterapkan di perusahaan, pendapat tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti skor 1 dimaknai sebagai sangat tidak setuju, skor 2 dimaknai dengan tidak setuju, skor 3 dimaknai dengan kurang setuju, skor 4 dimaknai dengan setuju dan skor 5 dimaknai dengan sangat setuju, yang dijawab dalam pernyataan yang sudah ada dalam kuesioner. Hasil perhitungan jawaban responden dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penilaian Prestasi Kerja**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>			2	2,5	9	11,1	49	60,5	21	25,9	4,10
X <sub>1.2</sub>			3	3,7	3	3,7	46	56,8	29	35,8	4,25
X <sub>1.3</sub>					4	4,9	51	63,0	26	32,1	4,27
X <sub>1.4</sub>			2	2,5	5	6,2	49	60,5	25	30,9	2,20

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019

Bedasarkan data jawaban responden variabel X1 penilaian prestasi kerja nilai frekuensi tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X1.1 adalah setuju, berjumlah 49 responden dengan rata-rata 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden selalu mengutamakan kuantitas kerja diperusahaan.
2. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X1.2 adalah setuju, berjumlah 46 responden dengan rata-rata 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden selalu teliti dalam bekerja diperusahaan.
3. Jawaban responden terbanyak pada X1.3 adalah setuju, berjumlah 51 responden dengan rata-rata 63,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden bersikap baik kepada semua karyawan diperusahaan tanpa terkecuali.
4. Jawaban reponden terbanyak pada X1.4 adalah setuju, berjumlah 49 responden dengan rata-rata 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden selalu disiplin dalam menyelesaikan semua pekerjaan dari perusahaan.
5. Rata-rata jawaban responden terbesar terdapat di pertanyaan X1.3 (saya bersikap baik kepada semua karyawan diperusahaan tanpa terkecuali) sebesar 4,27%. Hal ini menunjukkan bahwa responden bersikap baik terhadap sesama rekan kerja diperusahaan.



### 4.3.2. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan yaitu masa kerja, ketrampilan, penguasaan pekerjaan, penguasaan peralatan, dan kemampuan analisis. Untuk mengungkap data tentang pendapat responden terhadap pengalaman kerja yang diterapkan di perusahaan, pendapat tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti skor 1 dimaknai sebagai sangat tidak setuju, skor 2 dimaknai dengan tidak setuju, skor 3 dimaknai dengan kurang setuju, skor 4 dimaknai dengan setuju dan skor 5 dimaknai dengan sangat setuju, yang dijawab dalam pernyataan yang sudah ada dalam kuesioner.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>			2	2,5	18	22,2	33	40,7	28	34,6	4,07
X <sub>2.2</sub>			5	6,2	16	19,8	35	43,2	25	30,9	3,99
X <sub>2.3</sub>			6	7,4	22	27,2	35	43,2	18	22,2	3,80
X <sub>2.4</sub>					6	7,4	39	48,1	36	44,4	4,37
X <sub>2.5</sub>					18	22,2	29	35,8	34	42,0	4,20

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019

Bedasarkan data jawaban responden variabel X<sub>2</sub> pengalaman kerja nilai frekuensi tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X<sub>2.1</sub> adalah setuju, berjumlah 33 responden dengan rata-rata 40,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden bekerja diperusahaan terkait lebih dari satu tahun.

2. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X2.2 adalah setuju, berjumlah 35 responden dengan rata-rata 43,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden memiliki inisiatif dalam bekerja dengan keterampilan yang responden miliki.
3. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X2.3 adalah setuju, berjumlah 35 responden dengan rata-rata 43,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden menguasai pekerjaan yang diberikan.
4. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X2.4 adalah setuju, berjumlah 39 dengan rata-rata 48,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan perusahaan.
5. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X2.5 adalah sangat setuju, berjumlah 34 responden dengan rata-rata 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju karena responden dapat menduga kesulitan dan siap menghadapinya.
6. Rata-rata jawaban responden terbesar terdapat pada pernyataan X2.4 (saya menguasai pekerjaan yang diberikan) sebesar 4,37%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menguasai pekerjaan yang telah diberikan.

#### **4.3.3. Deskripsi Variabel Pendidikan**

Analisis persepsi karyawan terhadap pendidikan dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator tersebut adalah latar belakang pendidikan, wawasan pengetahuan, jenjang pendidikan, dan kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan. Untuk mengungkap data tentang pendapat responden terhadap pendidikan yang diterapkan di perusahaan, pendapat

tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti skor 1 dimaknai sebagai sangat tidak setuju, skor 2 dimaknai dengan tidak setuju, skor 3 dimaknai dengan kurang setuju, skor 4 dimaknai dengan setuju dan skor 5 dimaknai dengan sangat setuju, yang dijawab dalam pernyataan yang sudah ada dalam kuesioner. Hasil perhitungan jawaban responden dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>3.1</sub>			2	2,5	16	19,8	44	54,3	19	23,5	3,99
X <sub>3.2</sub>					5	6,2	47	58,0	29	35,8	4,30
X <sub>3.3</sub>			2	2,5	16	19,8	37	45,7	26	32,1	4,07
X <sub>3.4</sub>			1	1,2	20	24,7	31	38,3	29	35,8	4,09

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2019

Bedasarkan data jawaban responden variabel X3 pendidikan nilai frekuensi tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan X3.1 adalah setuju, berjumlah 44 responden dengan rata-rata 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden yang bekerja diperusahaan terkait berlatar belakang pendidikan minimal SMP.
2. Jawaban responden pada pernyataan X3.2 adalah setuju, berjumlah 47 responden dengan rata-rata 58,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden merasa Pendidikan yang sudah dicapai dapat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja.

3. Jawaban responden pada pernyataan X3.3 adalah setuju, berjumlah 37 responden dengan rata-rata 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden mendapatkan ketrampilan yang bisa digunakan dalam bekerja melalui pendidikan formal.
4. Jawaban responden pada pernyataan X3.4 adalah setuju, berjumlah 31 responden dengan rata-rata 38,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden merasa pekerjaan yang ditekuni sekarang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh.
5. Rata-rata jawaban responden terbesar terdapat pada pernyataan X3.2 (pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja) sebesar 4,30%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang responden capai dapat meningkatkan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan.

#### **4.3.4. Deskripsi Variabel Promosi Jabatan**

Analisis persepsi karyawan terhadap promosi jabatan dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator tersebut adalah masa kerja, ketelitian, prestasi kerja, hasil ujian, kedisiplinan, dan loyalitas. Untuk mengungkap data tentang pendapat responden terhadap promosi jabatan yang diterapkan di perusahaan, pendapat tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti skor 1 dimaknai sebagai sangat tidak setuju, skor 2 dimaknai dengan tidak setuju, skor 3 dimaknai dengan kurang setuju, skor 4 dimaknai dengan setuju dan skor 5 dimaknai dengan sangat setuju, yang dijawab dalam pernyataan yang sudah ada

dalam kuesioner. Hasil perhitungan jawaban responden dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatan**

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y <sub>1</sub>			2	2,5	15	18,5	43	53,1	21	25,9	4,02
Y <sub>2</sub>					9	11,1	47	58,0	25	30,9	4,20
Y <sub>3</sub>					17	21,0	34	42,0	30	37,0	4,16
Y <sub>4</sub>			1	1,2	17	21,0	36	44,4	27	33,3	4,10
Y <sub>5</sub>			4	4,9	16	19,8	41	50,6	20	24,7	3,95
Y <sub>6</sub>					5	6,2	43	53,1	33	40,7	4,35

Sumber: data diolah SPSS 21 Tahun 2019

Bedasarkan data jawaban responden variabel Y promosi jabatan nilai frekuensi tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan Y1 adalah setuju, berjumlah 43 responden dengan rata-rata 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden merasa sudah lama bekerja diperusahaan.
2. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan Y2 adalah setuju, berjumlah 47 responden dengan rata-rata 58,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden selalu mengutamakan ketelitian dalam bekerja.
3. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan Y3 adalah setuju, berjumlah 34 responden dengan rata-rata 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden selalu memasang target prestasi kerja diperusahaan setiap bulan.
4. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan Y4 adalah setuju, berjumlah 36 responden dengan rata-rata 44,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden

setuju karena responden mendapatkan hasil ujian tes promosi jabatan yang diikuti bagus.

5. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan Y5 adalah setuju, berjumlah 41 responden dengan rata-rata 50,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden selalu disiplin mulai dari datang lebih awal ke kantor dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
6. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan Y6 adalah setuju, berjumlah 43 responden dengan rata-rata 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karena responden selalu loyal kepada perusahaan meskipun terkadang kebijakan yang dibuat perusahaan tidak menguntungkan.
7. Rata-rata jawaban responden terbesar terdapat pada pernyataan Y6 (saya selalu loyal kepada perusahaan meskipun terkadang kebijakan yang dibuat perusahaan tidak menguntungkan bagi saya) sebesar 4,35%. Hal ini menunjukkan loyalitas responden terhadap perusahaan sangat tinggi.

#### **4.4. Analisis Data**

Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan *Statistical Product And Service Solution* (SPSS). Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi  $R^2$ ).

#### 4.4.1. Uji Kualitas Data

##### 4.4.1.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner yang telah diajukan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Dalam Kuesioner penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri satu variabel terikat dan tiga variabel bebas dengan pernyataan yang diajukan kepada responden.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.  $r$  hitung diperoleh dari hasil output SPSS, kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $(n) = 81$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  table = 0,216. Untuk itu sah tidaknya data dalam penelitian ini dapat dilihat melalui rumusan:

Jika hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (signifikasi 0,05) = valid

Jika hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (signifikasi 0,05) = tidak valid

Dari rumusan tersebut dibawah ini akan diketahui valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan pengujian validitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 21 kepada 81 responden diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	No	R hitung	R tabel	Kriteria
Penilaian Prestasi Kerja	1	0,661	0,216	Valid
	2	0,767	0,216	Valid
	3	0,807	0,216	Valid
	4	0,610	0,216	Valid
Pengalaman Kerja	1	0,827	0,216	Valid
	2	0,868	0,216	Valid
	3	0,704	0,216	Valid
	4	0,638	0,216	Valid
	5	0,848	0,216	Valid
Pendidikan	1	0,820	0,216	Valid
	2	0,634	0,216	Valid
	3	0,681	0,216	Valid
	4	0,817	0,216	Valid
Promosi Jabatan	1	0,861	0,216	Valid
	2	0,740	0,216	Valid
	3	0,782	0,216	Valid
	4	0,836	0,216	Valid
	5	0,899	0,216	Valid
	6	0,226	0,216	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variable-variabel yang digunakan memiliki koefisien korelasi r hitung yang lebih besar di banding dengan r tabel. Sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah valid.

#### 4.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau kepercayaan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama.



Dalam penelitian ini uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu pernyataan dari kuesioner yang merupakan gambaran dari indikator variabel atau konstruk yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Untuk itu suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pernyataan yang diajukan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Kuesioner penelitian yang sudah disebar didalamnya terdapat empat variabel yang terdiri satu variabel terikat dan tiga variabel bebas dengan total 19 (sembilan belas) pernyataan yang diajukan kepada responden. Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, dimana:

Jika hasil *Alpha Cronbach* > 0,60 = reliabel

Jika hasil *Alpha Cronbach* < 0,60 = tidak reliabel

Dari rumusan tersebut dibawah ini akan diketahui reliabel atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan pengujian reliabilitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 21 kepada responden diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Alpha	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,630	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,841	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,714	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan	0,824	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* (a) masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan hasil tersebut dapat

dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal karena nilai cronbach alpha hitung lebih besar dibandingkan kriteria alpha (0,60).

#### **4.4.2. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.4.2.1. Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini uji normalitas bertujuan untuk menguji probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal atau menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov – Smirnov*, dengan ketentuan apabila nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

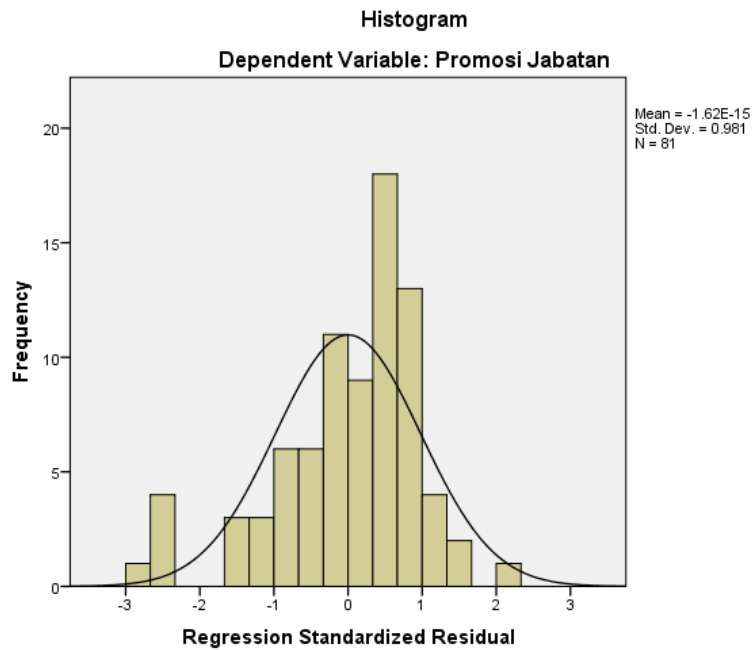
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59412632
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.098
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

Sumber : Data Diolah SPSS, 2019

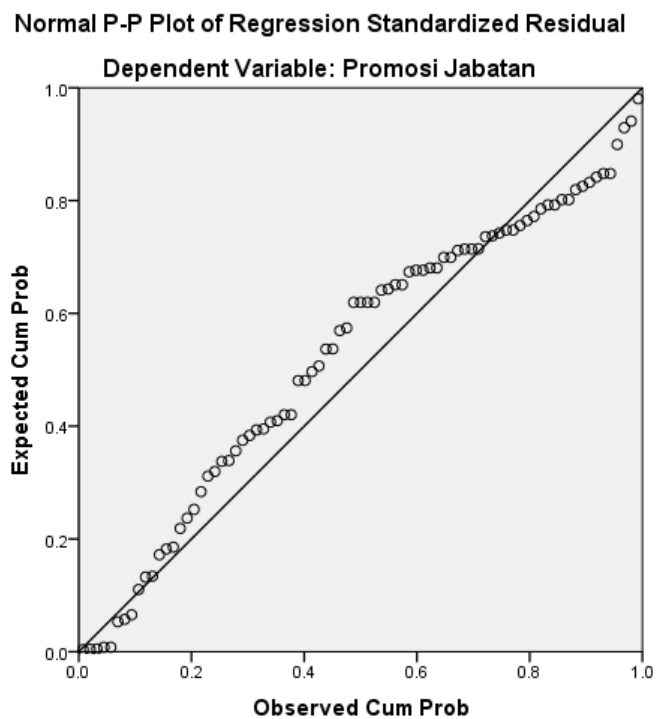
Dari hasil uji normalitas besarnya Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,262 dan signifikan pada 0,083 dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig > 0,05.

Sebelumnya akan diteliti kenormalan data melalui grafik histogram dan normal probability plot yang terbentuk dari program SPSS versi 21 dimana distribusi dinyatakan normal jika membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plot* ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Uji Normalitas (Histogram)**

*Sumber: Data Diolah SPSS, 2019*



**Gambar 4.2 Uji Normalitas (Plot)**

*Sumber: Data Diolah SPSS, 2019*

Uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal jika penyebaran data (titik) berada pada sekitar garis diagonal mengikuti arah garis atau grafik histogramnya. Jika sebaliknya penyebaran data (titik) berada jauh dari sekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis atau grafik histogramnya maka dapat disimpulkan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

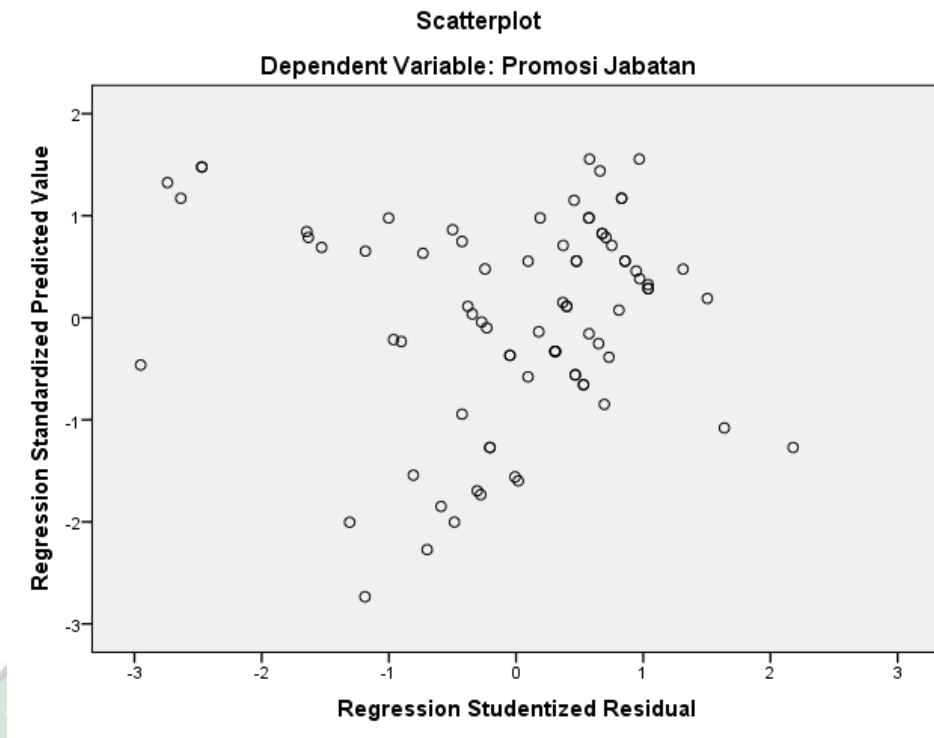
Dengan melihat grafik histogram dan *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memiliki pola distribusi yang menceng (*skewness*) kekiri namun masih dalam garis wajar untuk itu dapat dikatakan normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis. Maka dari itu kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Sebelumnya akan diteliti gejala heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi* yang terbentuk dari program SPSS versi 21 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika terbentuk pola tertentu, dimana titik-titik bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Jika sebaliknya, tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)**

*Sumber: Data Diolah SPSS, 2019*

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada grafik *scatterplot* maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### 4.4.2.3. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* dan nilai *tolerance*. Bila nilai *tolerance* besarnya di atas 0,1 (10%) dan nilai FIV dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada

variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas penelitian ini tertera pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Penilaian Prestasi Kerja	.985	1.015
	Pengalaman Kerja	.668	1.498
	Pendidikan	.671	1.490

Sumber : Data primer diolah SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 (10%) yang berarti bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Atau dapat diartikan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

#### **4.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Alat analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependen. Atau bisa dikatakan sebagai alat untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen (X), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen (Y) secara parsial. Dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh data seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.585	2.436		.651	.517
	Penilaian Prestasi Kerja	.218	.111	.124	1.957	.004
	Pengalaman Kerja	.483	.100	.480	4.850	.000
	Pendidikan	.588	.144	.403	4.083	.000

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2019

Berdasarkan nilai *coefficients* dalam tabel diatas, maka dapat dijabarkan dalam rumus persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = 1,585 + 0,218 X_1 + 0,483 X_2 + 0,588 X_3 + e$$

Setelah terbentuk rumusan persamaan regresi linear berganda, berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan rumusan tersebut:

1. Konstanta variabel dependent sebesar 1,585, artinya apabila penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan pendidikan ( $X_3$ ) nilainya sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen sebesar 1,585.
2. Koefisien regresi pada variabel penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap promosi Jabatan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,218, artinya jika penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT Triconville Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel penilaian prestasi kerja, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya promosi jabatan.



3. Koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,483, artinya jika pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT Triconville Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel pengalaman kerja, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya promosi jabatan.
4. Koefisien regresi pada variabel pendidikan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,588, artinya jika pendidikan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT Triconville Jepara. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel pendidikan, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya promosi jabatan.

#### **4.4.4. Uji Hipotesis**

##### **4.4.4.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji signifikansi Parameter Individual atau yang biasa disebut uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang biasa digunakan dalam uji ini adalah tingkat signifikansi dibawah 5% (0,05) pada derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n - k$  untuk memperoleh nilai t tabel yang digunakan untuk perbandingan antara nilai t tabel dengan t hitung. Sehingga dapat disimpulkan menerima atau menolak hipotesis.

Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.585	2.436		.651	.517
	Penilaian Prestasi Kerja	.218	.111	.124	1.957	.004
	Pengalaman Kerja	.483	.100	.480	4.850	.000
	Pendidikan	.588	.144	.403	4.083	.000

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Dalam tabel sebelumnya telah diperoleh nilai t hitung dan signifikasinya. Sedangkan pada derajat kebebasan ( $81-3 = 78$ ) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,665, berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan uji signifikansi parameter individual secara lebih rinci:

#### 1. Hubungan Variabel Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,957 yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,665, dengan nilai signifikansi  $0,004 <$  (lebih kecil dari) 0,05. Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 adalah variabel penilaian prestasi kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 2. Hubungan Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,850 yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar

1,665, dengan nilai signifikansi  $0,000 <$  (lebih kecil dari)  $0,05$ . Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 adalah variabel pengalaman kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

### 3. Hubungan Variabel Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.21 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,083 yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,665, dengan nilai signifikansi  $0,000 <$  (lebih kecil dari)  $0,05$ . Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 adalah variabel pendidikan yang berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 4.4.4.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan atau biasa disebut dengan uji f menunjukkan apakah semua variabel penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan yang dimasukkan di model (variabel independen) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel promosi jabatan (variabel dependen).  $Df = k-1$  berarti  $3-2 = 2$  dan  $df_2 = n-k$  berarti  $81-3 = 78$ . Dengan F tabel 2,70, Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.425	3	182.808	58.755	.000 <sup>b</sup>
	Residual	239.575	77	3.111		
	Total	788.000	80			

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Penilaian prestasi kerja, Pengalaman kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis uji ANOVA atau F dengan menggunakan perhitungan analisa regresi berganda menggunakan program IBM SPSS statistik 21 maka dapat diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $58,755 > F_{tabel}$  sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi  $0,000 <$  (lebih kecil dari)  $0,05$  menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi penilaian prestasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan pendidikan (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan (Y). Dari penjabaran tersebut maka kesimpulan dari uji signifikansi simultan (uji f) adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

#### 4.4.4.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selain uji t dan uji f, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi, dimana uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen yang meliputi penilaian prestasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan pendidikan (X3) dalam menerangkan variasi variabel dependen promosi

jabatan (Y). Tabel dibawah ini akan memberikan gambaran seberapa kuat variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.317	.290	2.64418

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja  
 Sumber : Data diolah SPSS 21 (2019)

Berdasarkan hasil output dalam tabel *model summary* diatas nilai koefisien (R) menunjukkan bahwa nilai gabungan semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,317. Sedangkan nilai koefisien determinasi memiliki nilai *adjusted R square* sebesar 0,290. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 71,0 % terhadap variabel dependen promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 29,0% ( $100\% - 29,0\% = 71,0\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misal: (kenaikan gaji, OCB, kedisiplinan, dan lainnya).

#### **4.5. Pembahasan**

Dengan adanya penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan yang baik maka akan terbentuk suatu promosi jabatan. maka dibuatlah pembahasan sebagai berikut:

#### 4.5.1. Pengaruh Variabel Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi

##### Jabatan

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, karena variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan koefisien regresi sebesar 0,218 dan signifikansi sebesar 0,004. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $1,957 > t$  tabel sebesar 1,665. Dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Dari hal itu diketahui variabel yang disebutkan diantaranya penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, artinya apabila penilaian prestasi kerja semakin baik, maka promosi jabatan juga akan semakin baik.

Menurut Okpara (2006) prestasi kerja karyawan menjadi salah satu dasar untuk pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan dengan melalui proses penilaian. Proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pegawai disebut dengan penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira, 2004:42). Pesiwarissa (2008) menyatakan bahwa prestasi kerja akan menentukan posisi seseorang karyawan dalam kaitannya pekerjaan yang akan ditanganinya.

Bambang Wahyudi (2011:173) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah penilaian prestasi kerja. Semakin baik penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan maka promosi jabatan diperusahaan juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hana (2016) yang

menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

#### **4.5.2. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian diterima, karena variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan koefisien regresi sebesar 0,483 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $4,850 > t$  tabel sebesar 1,665. Dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, artinya apabila makin lama dan makin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka peluang mendapatkan promosi jabatan juga akan semakin besar.

Pertimbangan dalam pengambilan keputusan promosi jabatan salah satunya dapat dilihat dari pengalaman kerja karyawan (Rofi, 2012). Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan lebih cepat dari karyawan lain dikarenakan memiliki modal pengalaman (Ali, dkk, 2012). Pengalaman akan memberikan pembelajaran dan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga akan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Zainullah, ddk, 2012).

Menurut Bambang Wahyudi (2011:173) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja seseorang akan menyebabkan semakin besar peluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Hasil

penelitian ini juga didukung oleh penelitian Medhiantari, Yuniari (2014), dan Yurasti, Mahdona (2017), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

#### **4.5.3. Pengaruh Variabel Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan**

Dari hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis ( H3) diterima, karena variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan dengan koefisien regresi sebesar 0,588 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $4,083 > t$  tabel sebesar 1,665. Dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, makin tinggi pendidikan yang dimiliki maka peluang mendapatkan promosi jabatan semakin besar.

Husnan (2007:77) mengungkapkan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk dalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan perusahaan. Nitisemito (199:82) Pendidikan merupakan salah satu pertimbangan untuk pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan, dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan karyawan akan memiliki pemikiran yang lebih baik.

Menurut Bambang Wahyudi (2011:173) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah pendidikan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas sehingga dapat meningkatkan peluang mendapatkan promosi jabatan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hana



(2016), Mirayanti (2015), dan Yulistiono (2017), yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

#### **4.5.4. Pengaruh Variabel Penilaian Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan**

Dari hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis (H1), (H2), dan (H3) diterima, karena variabel penilaian prestasi kerja, variabel pengalaman kerja dan variabel pendidikan secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar variabel penilaian prestasi kerja  $1,957 > t$  tabel sebesar 1,665, variabel pengalaman kerja  $4,850 > t$  tabel sebesar 1,665 dan variabel pendidikan  $4,083 > t$  tabel sebesar 1,665. Dengan tingkat variabel penilaian prestasi kerja nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , variabel pengalaman kerja nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan variabel pendidikan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hal itu diketahui variabel yang disebutkan diantaranya penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Setiap pegawai harus dapat meningkatkan sikap yang dapat meningkatkan penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan yang baik agar tercipta suatu promosi jabatan yang baik pula.

Variabel penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan pengaruhnya sebesar 71%, sedangkan 29% dijelaskan variabel lain.