

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) berjumlah 63 orang.

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

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	27	42,9
2	31 – 40	17	27
3	41 – 50	14	22,2
4	>51	5	7,9
Total		63	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20 - 30 tahun, artinya karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 27 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	69,8
2	Perempuan	19	30,2
Total		63	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang menjadi responden didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 44 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 63 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki respon yang cepat terhadap informasi.	4	6,3	41	65,1	18	28,6	0	0,0	0	0,0
2	Memiliki reaksi yang baik dalam suatu situasi.	8	12,7	40	63,5	15	23,8	0	0,0	0	0,0
3	Memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lain.	11	17,5	37	58,7	15	23,8	0	0,0	0	0,0
4	Memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja.	14	22,2	38	60,3	10	15,9	1	1,6	0	0,0

5	Mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki.	9	14,3	37	58,7	17	27,0	0	0,0	0	0,0
6	Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya kerjakan.	8	12,7	39	61,9	14	22,2	2	3,2	0	0,0
7	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan standar perusahaan.	12	19,0	33	52,4	17	27,0	1	1,6	0	0,0
8	Mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.	7	11,1	27	42,9	24	38,1	5	7,9	0	0,0
9	Mampu bekerja dengan baik karena diberikan motivasi oleh atasan.	10	15,9	33	52,4	16	25,4	4	6,3	0	0,0
10	Memiliki motivasi dalam bekerja.	11	17,5	31	49,2	21	33,3	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 63 responden pernyataan empat mengenai sikap bertanggung jawab dalam bekerja mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 14 orang atau 22,2% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan satu mengenai respon yang cepat

terhadap informasi mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 6,3%.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal.	15	23,8	38	60,3	10	15,9	0	0,0	0	0,0
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat tercapai dengan baik.	9	14,3	40	63,5	13	20,6	1	1,6	0	0,0
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan yang dilakukan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	17	27,0	28	44,4	15	23,8	3	4,8	0	0,0
4	Selama bekerja, selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.	12	19,0	24	38,1	22	34,9	5	7,9	0	0,0
5	Seluruh tugas pekerjaa selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	8	12,7	34	54,0	19	30,2	2	3,2	0	0,0

	instansi.										
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.	10	15,9	31	49,2	19	30,2	3	4,8	0	0,0
7	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan.	12	19,0	31	49,2	20	31,7	0	0,0	0	0,0
8	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien.	10	15,9	36	57,1	16	25,4	1	1,6	0	0,0
9	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja.	8	12,7	40	63,5	10	15,9	5	7,9	0	0,0
10	Selalu dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.	10	15,9	33	52,4	17	27,0	2	3,2	1	1,6

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 63 responden pernyataan tiga mengenai hasil pekerjaan selama bekerja lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 17 orang atau 27,0%, sedangkan pernyataan lima mengenai seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan

waktu yang telah direncanakan instansi mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu 8 orang atau 12,7 %.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam bekerja selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	29	46,0	24	38,1	10	15,9	0	0,0	0	0,0
2	Memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri sendiri maupun tugas, dan selalu mentaati prosedur dan peraturan.	19	30,2	35	55,6	7	11,1	2	3,2	0	0,0
3	Selalu diberi kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.	7	11,1	26	41,3	24	38,1	5	7,9	1	1,6
4	Memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman, atasan maupun bawahan.	16	25,4	30	47,6	17	27,0	0	0,0	0	0,0
5	Memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.	14	22,2	32	50,8	16	25,4	1	1,6	0	0,0
6	Selalu loyal terhadap perusahaan tempat bekerja.	15	23,8	35	55,6	10	15,9	3	4,8	0	0,0
7	Atasan selalu berusaha	17	27,0	26	41,3	15	23,8	5	7,9	0	0,0

	membina dan memotivasi kerja para karyawannya.										
8	Mampu menerima informasi dari atasan maupun dari bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.	14	22,2	33	52,4	12	19,0	4	6,3	0	0,0
9	Memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.	11	17,5	31	49,2	17	27,0	2	3,2	2	3,2

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 63 responden pernyataan satu mengenai kejujuran mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 29 orang atau 46,0%. Sedangkan pernyataan empat mengenai kesempatan untuk dipromosikan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yang masing-masing sebesar 7 orang atau 11,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

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 SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Kompetensi (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompetensi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,670	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,719	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,787	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,505	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,770	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,413	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Kinerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361)

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,413	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,671	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,803	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,719	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,839	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Promosi Jabatan (Y) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Promosi Jabatan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *alpha cronbach's*.

Tabel 4.9 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.838	Sangat Kuat
Kinerja (X2)	0.863	Sangat Kuat
Promosi Jabatan (Y)	0,806	Sangat Kuat

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah kinerja (X2) sebesar 0,863 dan nilai reliabilitas terendah adalah Promosi Jabatan (Y) sebesar 0.806.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi	0,637	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kinerja	0,305	0,05	Sig > 0,05	Normal
Promosi Jabatan	0,227	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Sig : 0,05 atau 95%

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *one-sample kolmogorovtest-smirnov* untuk variabel Kompetensi (X1) dengan

tingkat signifikan diperoleh $0,637 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel Kinerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,305 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel Promosi Jabatan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,227 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

H_0 :model regresi tidak berbentuk linier.

H_a :model regresi berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (Y)	0,533	0,05	Sig > Alpha	Linier
2	Kinerja (X2) dan Promosi Jabatan (Y)	0,282	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Sig : 0,05 atau 95%

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,533 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikan untuk variabel Kinerja (X2) dan Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,282 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikan untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompetensi (X1), Kinerja (X2) dan Promosi Jabatan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	(Constant)	8,152	4,553		0,078
2	X1	0,314	0,179	0,269	0,085
3	X2	0,395	0,151	0,402	0,011

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 8,152$ koefisien $b_1=0,314$, $b_2=0,395$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,152 + 0,314X_1 + 0,395X_2$$

Keterangan :

Y = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error* trem/ unsur kesalahan

X1 = Kompetensi

X2 = Kinerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 8,152 menyatakan bahwa promosi jabatan karyawan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebesar 8,152 apabila kompetensi dan kinerja karyawan bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1=0,314 menyatakan bahwa setiap penambahan kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan promosi jabatan karyawan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebesar 0,314 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,395 menyatakan bahwa setiap penambahan kinerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan promosi jabatan karyawan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebesar 0,395 satuan.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,630	0,398

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,630 artinya tingkat hubungan antara Kompetensi (X1), Kinerja (X2) dengan Promosi Jabatan (Y) adalah positif kuat. Koefisien

determinan R^2 (R Square) sebesar 0,398 artinya bahwa Promosi Jabatan (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) sebesar 0,398 atau 39,8%. Sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.14 Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1)	5,461	1,670	$5,461 > 1,670$	H_0 ditolak dan H_a diterima
Kinerja (X2)	5,944	1,670	$5,944 > 1,670$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Kompetensi (X1) terhadap Promosi Jabatan(Y)

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

H_a : Kompetensi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel Kompetensi (X1) bahwa nilai $t_{hitung} 5,461 > t_{tabel} 1,670$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan.

2. Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho: Kinerja tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

Ha : Kinerja berpengaruh terhadap Promosi jabatan.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel Kinerja (X2) bahwa nilai $t_{hitung} 5,944 > t_{tabel} 1,670$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kinerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Promosi Jabatan (Y).

Ho : Kompetensi dan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

Ha : Kompetensi dan Kinerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

Dengan kriteria :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	keterangan
1	19,794	3,15	$19,794 > 3,15$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,794 > 3,15$ maka Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya Kompetensi dan Kinerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada atau tidaknya pengaruh Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Dari hasil yang dijelaskan diatas dalam penelitian ini diperoleh uji korelasi R square sebesar 0,398 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) mempengaruhi Promosi Jabatan (Y) pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung sebesar 39,8%, dan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompetensi (X1) $t_{hitung} 5,461 > t_{tabel} 1,670$. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Hasil ini memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sasmita dan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan. Jadi, PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) harus lebih memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada, sehingga kompetensi yang sudah dimiliki dapat lebih dikembangkan sesuai dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan teori menurut Wibowo (2016, p.271) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan dalam bekerja. Kompetensi yang baik dan sesuai yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh pada promosi jabatan

yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam memutuskan melakukan promosi jabatan atau tidak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi yang baik dan sesuai bagi karyawan akan membantu karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

4.6.2 Pengaruh Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kinerja (X2) $t_{hitung} 5,944 > t_{tabel} 1,670$. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Hasil ini memperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mirayanti (2015) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Jadi, karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) harus dapat bekerja lebih baik dan selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan, sehingga kinerjanya dapat lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Wibowo. (2016:p.07) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post), kinerja yang diharapkan akan diperoleh dari sumber daya manusia yang memiliki potensi yang berdasarkan dari diri sumber daya manusia tersebut untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kinerja Karyawan yang baik akan membantu karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 19,794 sedangkan F_{Tabel} sebesar 3,15. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} . Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk kompetensi dan kinerja dapat meningkatkan atau menurunkan promosi jabatan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Jadi, PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) harus lebih memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan kinerjanya dalam bekerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Zainal (2015, p230) kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. (Bangun. 2012, p.231).