

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

1. Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25-35 tahun	8	20
36-45 tahun	18	45
> 45 tahun	14	35
Jumlah	40	100

Sumber: Pengolahan Data (2017)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 18 orang (45%), sedangkan selebihnya berusia > 45 tahun sebanyak 14 orang (35%) dan berusia 25-35 tahun sebanyak 8 orang (20%).

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	62,5
Perempuan	15	37,5
Jumlah	40	100

Sumber: Pengolahan Data (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (62,5%), sedangkan selebihnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (37,5%).

3. Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	25	62,5
DIII	5	12,5
S1	10	25,0
Jumlah	40	100

Sumber: Pengolahan Data (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan setingkat SMA yaitu sebanyak 25 orang (62,5%), sedangkan selebihnya S1 sebanyak 10 orang (25,0%) dan DIII sebanyak 5 orang (12,5%).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden dalam penelitian ini tentang variabel pelatihan kerja diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan	1	2,5%	30	74,5%	6	14,5%	3	7,5%	0	0%
2	Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan.	1	2,5%	14	34,5%	19	47,9%	2	14,5%	0	0%
3	Saudara/i selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	3	7,5%	19	47,5%	14	34,5%	4	9,5%	0	0%
4	Dengan mengikuti pelatihan, saudara/i dapat meningkatkan prestasi kerja.	2	4,5%	23	57,5%	12	30,5%	3	7,5%	0	0%

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap dan cukup memadai.	0	0%	17	42,5%	16	40,0%	7	17,5%	0	0%
6	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja saya.	5	12,5 %	11	27,5%	16	39,5%	8	19,5%	0	0%
7	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.	4	9,5%	17	42,5%	11	27,5%	8	19,5%	0	0%
8	Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan.	2	4,5%	11	27,5%	19	47,5%	7	17,5%	1	2,5 %
9	Perusahaan memberikan uang saku untuk meningkatkan minat pelatihan saudara/i	3	3,75 %	8	19,5%	16	39,5%	9	22,5%	4	10%
10	Fasilitas yang disediakan perusahaan dalam pelatihan sesuai dengan yang saya harapkan	4	9,5%	7	17,5	23	22,5%	6	14,5%	0	0%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pelatihan kerja berada pada skor “3” sebesar 47,9% dan skor “4” atau “setuju” sebesar 75%, hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung menyetujui pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan pelatihan kerja cenderung mempunyai harapan untuk dipromosikan

4.2.2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden dalam penelitian ini tentang variabel prestasi kerja diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Prestasi Kerja

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Didalam usaha meningkatkan prestasi kerja saya, pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil.	10	24,5%	15	37,5%	9	22,5%	6	14,5%	0	0%
2	Karyawan yang baru bergabung maupun karyawan yang sudah lama bergabung di dalam perusahaan diperlakukan sama oleh perusahaan dalam proses penilaian prestasi kerja.	9	22,5%	11	27,5%	16	39,5%	4	9,5%	0	0%
3	Penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan untuk saya sesuai dengan kenyataan yang terjadi	10	24,5%	13	32,5%	11	27,5%	6	14,5%	0	0%
4	Hasil penilaian yang dilakukan perusahaan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh saya bukan karena kedekatan hubungan antara saya dengan pimpinan.	13	32,5%	17	42,5%	8	19,5%	2	4,5%	0	0%
5	Hasil penilaian prestasi kerja saya, dapat diketahui oleh saya.	15	37,5%	14	34,5%	10	24,5%	1	2,5%	0	0%

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja di masa yang akan datang.	12	29,5%	12	29,5%	15	37,5%	1	2,5%	0	0%
7	Hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat dipercaya.	12	19,5%	8	19,5%	13	32,5%	7	17,5%	0	0%
8	Penilaian prestasi kerja dilaksanakan setiap tahun secara berkesinambungan	11	39,5%	2	4,5%	16	39,5%	11	39,5%	0	0%
9	Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat membedakan antara yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi	7	17,5%	11	27,5%	14	34,5%	8	19,5%	0	0%
10	Dalam penilaian prestasi kerja cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil maupun gagal.	4	9,5%	7	16,5%	23	56,5%	6	14,5%	0	0%

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa prestasi kerja berada pada skor “4” sebesar 42,5% “setuju” dan skor “5” atau “sangat setuju” sebesar 40%, hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung menyetujui pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan prestasi kerja cenderung mempunyai harapan untuk dipromosikan.

4.2.3 Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden dalam penelitian ini tentang variabel promosi jabatan diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Promosi Jabatan

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saudara/i yang telah memenuhi masa kerja lebih dari empat tahun akan mendapatkan promosi.	1	2,5%	13	32,5%	23	57,5%	3	7,5%	0	0%
2	Lama bekerja menjadi salah satu tolak ukur mendapatkan promosi	9	21,5%	10	24,5%	23	44,5%	3	7,5%	0	0%
3	Saudara/i dalam bekerja selalu menjadikan standar promosi sebagai dasar dalam bekerja	0	0%	4	34,5%	3	47,5%	2	17,5%	0	0%
4	Perusahaan memberikan jaminan peningkatan karier yang jelas	1	2,5%	11	27,5%	23	57,5%	5	12,5%	0	0%
5	Saudara/i selalu memenuhi standar promosi.	1	2,5%	12	29,5%	23	57,5%	4	9,5%	0	0%
6	Saudara/i bekerja dalam suasana karier yang jelas.	4	14,5%	16	39,5%	14	34,5%	4	9,5%	0	0%
7	Saudara/i adalah orang yang cakap dalam bekerja.	0	0%	5	12,5%	22	55%	13	32,5%	0	0%
8	Kecakapan dalam bekerja menjadi salah satu syarat mendapatkan promosi	1	2,5%	16	39,5%	19	47,5%	4	9,5%	0	0%
9	Perusahaan mengharuskan anda menjadi orang yang teliti dalam bekerja	0	0%	8	20%	29	72,5%	3	7,5%	0	0%

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Pekerjaan saudara/i selalu dinilai ketelitiannya	6	14,5%	30	74,5%	3	7,5%	1	2,5%	0	0%
11	Perusahaan menjamin keadilan dalam pemberian promosi	1	2,5%	12	29,5%	23	57,5%	4	9,5%	0	0%
12	Selama ini perusahaan selalu adil dalam pemberian promosi	9	22,5	26	64,5%	4	9,5%	1	2,5%	0	0%

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa promosi jabatan karyawan berada pada skor “3” kurang setuju sebesar 72,5% dan skor “4” atau “setuju” sebesar 75%, hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung setuju dan tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan promosi kerja cenderung mempunyai harapan untuk dipromosikan dan tidak di promosikan jabatannya.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas dimaksudkan apakah butir-butir pernyataan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan menggunakan analisis *item* dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrument dengan skor total setiap skor *item* pertanyaan.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

1. Pelatihan Kerja (X_1)

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20 *for windows*, diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan dengan r Tabel (dimana $N = 20$ memiliki r Tabel sebesar 0,4227) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Rangkuman Validitas Instrumen Pelatihan Kerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Tabel	Keterangan
1.	0,608	0,4227	Valid
2.	0,696	0,4227	Valid
3.	0,532	0,4227	Valid
4.	0,607	0,4227	Valid
5.	0,561	0,4227	Valid
6.	0,589	0,4227	Valid
7.	0,705	0,4227	Valid
8.	0,810	0,4227	Valid
9.	0,604	0,4227	Valid
10.	0,567	0,4227	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Dari perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor *item* terhadap skor total dengan skor r Tabel, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (10 butir pertanyaan untuk variabel Pelatihan Kerja). Dengan demikian, instrumen Pelatihan Kerja yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 10 butir.

2. Prestasi Kerja (X_2)

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20for windows, diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan dengan r Tabel (dimana N = 20 memiliki r Tabel sebesar 0,4227) dapat dijelaskan pada tabel rangkuman validitas sebagai berikut ini :

Tabel 4.8
Rangkuman Validitas Instrumen Prestasi Kerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Tabel	Keterangan
1.	0,787	0,4227	Valid
2.	0,767	0,4227	Valid
3.	0,762	0,4227	Valid
4.	0,730	0,4227	Valid
5.	0,625	0,4227	Valid
6.	0,820	0,4227	Valid
7.	0,671	0,4227	Valid
8.	0,810	0,4227	Valid
9.	0,746	0,4227	Valid
10.	0,720	0,4227	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Dari perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor *item* terhadap skor total dengan skor *r* Tabel, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (10 butir pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja). Dengan demikian, instrumen Prestasi Kerja yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 10 butir.

3. Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20for windows, diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan dengan *r* Tabel (dimana $N = 20$ memiliki *r* Tabel sebesar 0,4227) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini :

Tabel 4.9

Rangkuman Validitas Instrumen Promosi Jabatan

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	<i>r</i> Tabel	Keterangan
1.	0,610	0,4227	Valid
2.	0,665	0,4227	Valid
3.	0,715	0,4227	Valid
4.	0,598	0,4227	Valid
5.	0,671	0,4227	Valid
6.	0,467	0,4227	Valid
7.	0,757	0,4227	Valid
8.	0,723	0,4227	Valid
9.	0,488	0,4227	Valid
10.	0,482	0,4227	Valid
11.	0,671	0,4227	Valid
12.	0,443	0,4227	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Dari perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor *item* terhadap skor total dengan skor *r* Tabel, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (12 butir pertanyaan untuk variabel Promosi jabatan). Dengan demikian, instrumen promosi jabatan yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 12 butir.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2012:178). Dalam penelitian ini teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah rumus Alpha Cronbach (Suharsimi, 2012:196) yaitu:

Tabel 4.10

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Ket
1.	Pelatihan Kerja	0.819	0,60	Reliabel
2.	Prestasi Kerja	0.903	0,60	Reliabel
3.	Promosi Jabatan	0.836	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel pelatihan kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan reliabel.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji ini diperlukan karena banyak model regresi (linier, kuadrat, kubik, eksponensial, dan lain-lain) yang dapat digunakan salah satunya adalah regresi linier, maka terlebih dahulu harus dilakukan adalah uji linieritas. Uji linieritas digunakan untuk pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaan atau tidak. Hasil pengujian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Uji Linieritas

No.	Variabel	F_{hitung}	Sig.	Ket
1.	Pelatihan Kerja- Promosi Jabatan	5,798	0,656	Hubungan linier
2.	Prestasi Kerja- Promosi Jabatan	6.353	0,324	Hubungan linier

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi hubungan Pelatihan Kerja-Promosi Jabatan adalah $0,656 > 0,05$ dan nilai signifikansi hubungan Prestasi Kerja- Promosi Jabatan adalah $0,656 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Faktor (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,804	1,243
Prestasi Kerja	0,804	1,243

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi liner berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya. Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel

independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kurang dari nilai 10. Dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.5 Hasil Analisis Data

Setelah melaksanakan pengujian persyaratan analisis data, langkah berikutnya adalah melakukan analisis terhadap data penelitian dengan analisis regresi linear berganda. Hal ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel pelatihan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) terhadap variabel promosi jabatan (Y). Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0 adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.13
Hasil output SPSS 20.0 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B
(Constant)	15,291
Pelatihan Kerja	0,382
Prestasi Kerja	0,348

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.9 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,291 + 0,382X_1 + 0,348X_2$$

Persamaan diatas mengandung makna :

1. Konstanta sebesar 15,291. Jika variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja sama dengan nol maka besarnya promosi jabatan karyawan adalah 15,291.
2. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,382 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pelatihan kerja akan diikuti terjadi kenaikan promosi jabatan karyawan sebesar 0,382 jika nilai dari variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien prestasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,348 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk prestasi kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan promosi jabatan karyawan sebesar 0,348 jika nilai dari variabel lain tetap.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (pelatihan kerja dan prestasi kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (promosi jabatan). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS 20.0. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, jadi variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, jadi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Tabel 4.14
Coefficients X₁ terhadap Y

Model	t _{hitung}	Sig,
Pelatihan kerja	4,773	0,000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pelatihan kerja diperoleh t hitung sebesar 4,773 dengan signifikansi 0,000, oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh pelatihan kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung diterima.

Tabel 4.15
Coefficients X₂ terhadap Y

Model	t _{hitung}	Sig.
Prestasi kerja	5,553	0,000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel promosi jabatan diperoleh t hitung sebesar 5,553 dengan signifikansi 0,000, oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung diterima.

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (promosi jabatan) terhadap variabel independen (pelatihan kerja dan prestasi kerja) secara simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ dan df ($k:n-k-1$). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS 20.0 adalah :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, jadi variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, jadi variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS 20.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil output SPSS 20.0 Analisis Uji F

Model	F _{hitung}	Sig.
Regression	24,752	0,000 ^a

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh F hitung = 24,752 dengan nilai signifikansi 0,00, oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja

terhadap promosi jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung diterima.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (pelatihan kerja dan prestasi kerja) terhadap variabel dependen (promosi jabatan). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan secara simultan, dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square*. Hasil dari analisis uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 20.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil output SPSS 20.0 Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,756 ^a	0,572

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,549. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung adalah sebesar 57,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 57,2%, menjelaskan bahwa promosi jabatan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut $Y = 15,291 + 0,382X_1 + 0,348X_2$. Artinya konstanta sebesar 15,291 jika variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja sama dengan nol maka besarnya promosi jabatan adalah 15,291, sedangkan koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,382, artinya

bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu skor akan diikuti kenaikan promosi jabatan karyawan jika nilai variabel prestasi kerja tetap dan koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar 0,348 bahwa setiap peningkatan prestasi kerja sebesar satu skor akan diikuti kenaikan promosi jabatan karyawan jika variabel pelatihan kerja tetap. Hasil uji hipotesis dengan uji F regresi memperoleh F hitung sebesar 24.752 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas uji parsial untuk pelatihan kerja diperoleh nilai t hitung 3,279 dengan signifikansi 0,002 sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Sedangkan hasil uji parsial prestasi kerja t hitung 4,133 dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan serta karyawan berprestasi menjadikan syarat dalam promosi jabatan karyawan. Karyawan yang berprestasi kerja baik tentunya pihak manajemen perusahaan akan mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong,

maka karyawan telah siap untuk dipromosikan. Sedangkan pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dan didapat nilai sebesar 0,549 atau 54,9% besar pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Sedangkan pengaruh pelatihan kerja terhadap promosi jabatan sebesar 22,47% dan pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan sebesar 31,58%.

Temuan dari hasil penelitian membuktikan seluruh hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa pelatihan kerja dan penilaian prestasi kerja menjadi syarat dalam mempromosikan jabatan karyawan.