PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO0 UPT MEKANIK DIVRE IV TANJUNG KARANG

SKRIPSI

Fasmaun Hakim

1312110074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO) U PT MEKANIK DIVRE IV TANJUNG KARANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Ekonomi dan Bisnis
IBI Darmajaya Bandar Lampung

Fasmaun Hakim
1312110074

PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri. tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar lampung, 23 Oktober 2019

Fasmaun Hakim
1312110074

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO) UPT MEKANIK DIVRE IV TANJUNG KARANG

Nama Mahasiswa: Fasmaun Hakim

NPM : 1312110074

Program Studi : S1 Manajemen

Disetujui Oleh:

Pembimbing Ketua

Dr. Yunada Arpan

Ketua Program Studi

Aswin. SE., M.M

NIK 10190605

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti didalam hidupku :

Untuk Ibuku Purwanti tercinta, wanita yang telah dipercayakan Allah untuk melahirkanku, yang selalu mencurahkan cinta,kasih sayang dan doa yang tidak pernah berhenti untukku, dialah sosok yang sangat luar biasa, dan tidak akan pernah ada satupun yang bisa menggantikan posisinya dihatiku

Untuk Ayahku Bpk Parginen tersayang, yang selalu menyayangiku dengan tulus, mendidiku dengan penuh keikhlasan, dialah yang selalu mengusahakan apa yang menjadi keinginan ku, dialah pemimpin didalam keluargaku, dan dialah sosok kebanggaanku

Untuk adik terbaikku Wisnu Adi Prastyo, yang sangat aku sayangi, perjalanan kita masih panjang terus berjuang untuk kesuksesan kita dan kita bahagiakan kedua orang tua kita

Untuk teman-temanku terimakasih atas do'a, motivasi dan dukungan yang telah kalian berikan untukku, Yoga Asmaradana, Dirmanto, Annisa Nurfadhila, Elva Arvi, Wawan, Zepi, Putra, Mamet, Ahmad Saifudin, Ramadhani, dan Furkon serta teman-teman semuanya yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan inspirasi, bersama kalian aku belajar untuk lebih berfikir dewasa dan lebih memaknai hidup.

MOTTO

MENARJIAN DJ PANGGUNG BAGAJKAN TJDAK ADA PENNTON

ABSTRACK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karrang. Penelitian ini menggunakan data dari data primer yang dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk memperoleh konsep keseluruhan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan dan promosi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji parsial variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel promosi memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran, baik untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karrang untuk mengelola perusahaan atau oleh peneliti lebih lanjut.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Promosi, dan Kinerja Pegawai
Masukan

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PROMOSIJABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT MEKANIK DIVRE IV TANJUNG KARANG

ABSTRACT

The objectives of this research are to analyze the effect of Education and Training as well as Promotion on Employee Performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel. This research used data from primary data collected directly from the object under study using questionnaires. Analysis technique in this research is multiple linier regression for obtaining overall concept about the relationship between one variable with the other variables.The result of this research show that Education and Training and promotion influence towards the performance of 59.3%. While partial test results education and training variable has positive and significant effect to employee performance. Promotion variables have positive and dominan effect to employee performance. The results of this research are expected to be used as suggestion, either for PT. Kereta Api UPT Balai Yasa Lahat to managing the company or by researchers further.

Keywords : Education and Training, Promotion, and Employee Performance

PRAKATA

Segala Puji kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat Taufiq dan hidayahnya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO) UPT MEKANIK DIVRE IV TANJUNG KARANG

Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas bisnis dan Ekonomi Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A. MBA., M.Sc., selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Riset. Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T.
3. Bapak Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, S.E., M.M.
4. Bapak Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos., M.M.
5. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA Baandar Lampung
6. Ibu Aswin. S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya
7. Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M. Selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan
8. penelitian ini.
9. Penguji I Dr. Anggalia Wibasuri, S.kom., M.M.
10. Penguji II Dra. Linda Septarina, M.M.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP v
PERSEMBAHAN vi
MOTTO vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
PRAKATA x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian 8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian 8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian 8
1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian 8
1.4 Tujuan Penelitian 8
1.5 Manfaat Penelitian 9
1.6 Sistematika Penulisan 9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) 11
2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) 11
2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). 11
2.1.3 Prinsip Prinsip Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)..... 11
2.1.4 Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) 12
2.1.5 Metode Pelaksanaan Program Diklat..... 12
2.1.6 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) 14
2.1.7 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) 14
2.2 Prestasi Kerja 15
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja 15
2.2.2 Faktor Faktor Yamg Mempengaruhi Prestasi Kerja 16
2.2.3 Kriteria Pengukuran Prestasi Kerja..... 16
2.2.4 Indikaror Prestasi Kerja 16
2.3 Promosi Jabatan 17
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan..... 17
2.3.2 Tujuan Promosi Jabatan..... 18
2.3.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan 19
2.3.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan..... 19
2.3.5 Jenis-jenis Promosi Jabatan 20
2.3.6 Inikator Promosi Jabatan 21
2.4 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Promosi Jabatan . 21
2.5 Hubungan Promosi Jabatan terhadap Promosi Jabatan 22
2.6 Penelitian Terlebih Dahulu 24
2.7 Kerangka Pemikiran..... 28
2.8 Hipotesi 29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 30
3.2 Sumber Data 30
3.3 Metode Pengumpulan Data..... 31
3.4 Populasi dan Sampel..... 31

3.4.1 Populasi 32
3.4.2 Sampel 32
3.5 Variabel Penelitian 33
3.6 Devinisi Operasional variabel 33
3.7 Uji Persyaratan Instrumen 35
3.7.1 Uji validitas Instrumen 35
3.7.2 Uji Reliabilitas Angket 36
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data 38
3.8.1 Uji Normalitas 38
3.9 Metode Analisis Data 39
3.9.1 Analisis Deskritif 39
3.9.2 Uji T 40
3.9.3 Uji Hipotesis 40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data 41
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian 41
4.1.2 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
4.1.3 Karateristik Responden Berdasarkan Usia 42
4.2 Hasil Reabilitas Instrumen 42
4.2.1 Hasil Uji Validitas 44
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 43
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data 45
4.3.1 Uji Normalitas 45
4.4 Hasil Analisis Data 46
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 46
4.5 Hasil Penguji Hipotesis 48
4.5.1 Hasil Penguji t 48
4.5.2 Hasil Uji F 50
4.6 Pembahasan 51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 53
5.2 Saran 53

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pendidikan dan Pelatihan 9Diklat)	5
3.1 Operasional Variabel	34
3.2 Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	38
4.1 Karakteristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin	41
4.1 Karakteristik Responden Bedasarkan Usia	42
4.3 Uji Validitas X1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	42
4.4 Uji Validitas X2 (Promosi Jabatan)	43
4.5 Uji Validitas Y (Prestasi Kerja)	43
4.6 Daftar Interprestasi Koefesiensi	44
4.7 Interprestasi Koefesien r	44
4.8 Uji Normalitas	45
4.9 Model Sumary	40
4.10 Coefesien	41
4.11 Hasi Penguji t	42
4.12 hasil uji f	43
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.15 Hasil Uji Normalitas	45
4.16 Hasil Skor Rata-rata Dimensi *Empathy*	46
4.17 Hasil Skor Rata-rata Dimensi *Persuasion*	47
4.18 Hasil Skor Rata-rata Dimensi *Impact*	49
4.19 Hasil Skor Rata-rata Dimensi *Communication*	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Hasil Kuesioner
Lampiran 3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Lampiran 4 Hasil Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 9 Uji *t*
Lampiran 10 Uji F
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus di hadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaing. Baik perusahaan kecil, menengah, maupun perusahaan besar yang ada di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan di tuntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat di jadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan pada era globaisasi. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja. Sebab terjadinya sumber daya manusia cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang di capai akan efesien dan efektif. Sebagai langkah awal utuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar pegawai perusahaan. Standar ini merupakan persyarat minimal yang harus dipenuhi agar seseorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

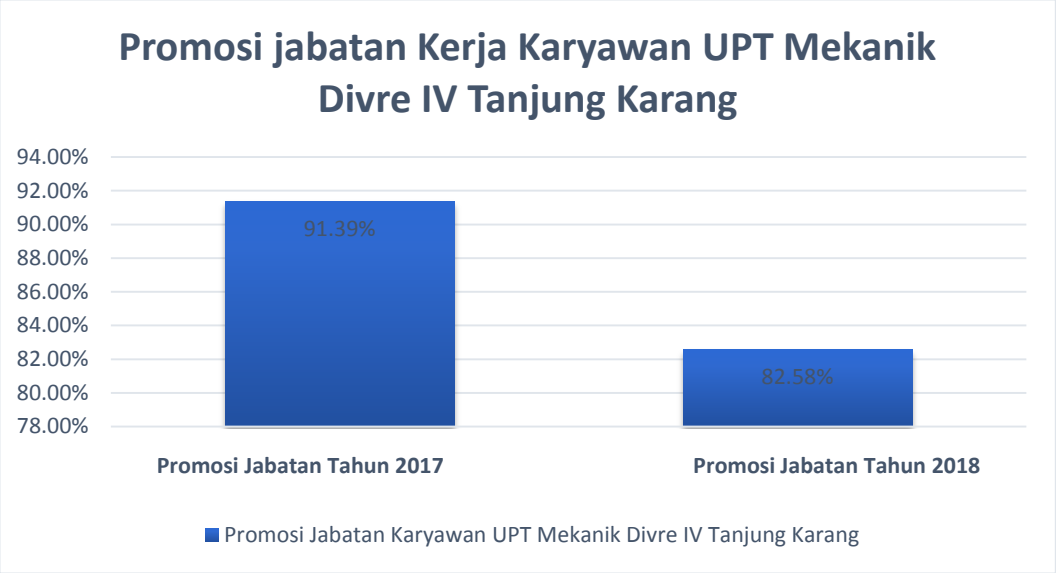
PT. Kereta Api (Persero) adalah penyedia angkutan publik jalur darat yang memfasilitasi transportasi PT. Kereta Api (Persero) untuk melayani angkutan penumpang dan pengangkut barang. Dalam melayani transportasi publik PT. Kereta Api (Persero) membagi 9 (Sembilan) Daop (Daerah Operasional), yaitu daerah Operasinal I Jakarta, Daerah Operasional II Bandung, Daerah Operasional III Cirebon, Daerah Operasional IV Semarang, Daereah Operasional V Purwokerto, Daerah Operasional VI Yogyakarta, Daerah Operasional VII Mediun,

Daerah Operasional IX Jember, sedangkan Divisi regional terbagi atas Devisi Regioal I Sumatera Utara, Devisi Regional II Sumatera Barat dan Divisi Regional III Sumatera Selatan. Namun peneliti ini di lakukan di Divisi Regional IV Tanjung Karang. Dengan dilaksanakan nya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) diharapkan para pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga di harapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap tingkah laku pengetahuan serta keterampilan dari pada pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Peningkatan promosi jabatan karyawan di suatu organisasi merupakan suatu hal yang patut di perhatikan secara serius oleh perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang di selenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaanya. Peningkatan promosi jabatan karyawan di suatu organisasi merupakan suatu hal yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman kerjanya. Oleh karena itu di butuhkan karyawan yang memiliki kecakapan, keterampilan, ketangguhan dan selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat di tempuh yaitu melakukan pengembangan sumber daya melalui karyawannya, pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dapat meningkatkan promosi jabatan.

Menurut M.Najib (2015) bahwa dengan adanya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) organisasi dapat menjadi *learning organizational* dan tumbuh maju karena dukungan oleh karyawan yang mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikanya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kualitas produk atau jasa yang di hasilkan organisasi.

Peneliti memilih PT. Kereta Api (Persero) di UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang sebagai bahan penelitian dikarenakan terdapat permasalahan yang dapat dilihat dengan penurunan promosi jabatan karyawan pada tahun 2017 dan 2018 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Sumber Data: UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang 2018

Pada Gambar 1.1 dapat dilihat dari segi promosi jabatan pegawai PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang belum mencapai kondisi ideal 100%, disamping itu hal tersebut terlihat dari turunya penurunan promosi jabatan karyawan di tahun 2018 dibandingkan tahun 2017. Menunjukan nilai total grafik pada tahun 2017 sebesar 91,39% dan pada tahun 2018 sebesar 82,58%. Menurut Tjiiptoherijanto (2016) dalam H.Basri dan A.Rusdiana (2015) mengatakan bahwa dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai dapat meningkatkan kemampuan dasar keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan promosi jabatan. Berdasarkan data yang di peroleh pada tahun 2018 pelaksanaan diklat dari tahun 2018 telah dilaksanakannya program dan realisasi pendidikan dan pelatihan (Diklat) di PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang yang berjumlah 75 Orang Karyawan untuk fungsional dan 35 karyawan untuk diluar fungsional/Pekerja lapangan. Berikut data program dan realisasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang Tahun 2018.

Tabel 1.1

Data Tahun 2018
Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
PT. Kereta Api (Persero)UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang

NO	Jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Jumlah Karyawan**1**	
		Program	Realisasi
1	T.4	22	7
2	T.2	0	6
3	T.3	25	4
4	DIKSAR	10	7
5	DTO	7	3
6	A.3	11	3
Jumlah Sub Total		75	30
Pekerjaan Lapangan			
1	Operator Mesin	7	3
2	Pengelasan	10	4
3	Ultrasonik	7	1
4	Workshop	6	2
Jumlah Sub Total		30	10
Jumlah Total		105	40

Tabel 1.1 Sumber Data: UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang 2018

Pada tabel 1.1 menunjukan jumlah karyawan yang telah mengikuti program dan realisasi pendidikan dan pelatihan (Diklat) dari PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang tahun 2018. Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara fungsional berjumlah 75 dan hanya terealisasi sebanyak 30 karyawan. Sedangkan, diluar fungsional program pendidikan dan pelatihan (Diklat) berjumlah 30 dan hanya terealisasi sebanyak 10 karyawan. Hal ini menunjukkan program pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Berdasarkan fenomena masalah yang di hadapi instansi saat ini yaitu pegawai yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, namun belum menunjukan prestasi kerja yang maksimal dalam kemajuan promosi jabatan, kongkritnya pegawai masih sering terlambat masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, masih terdapat pegawai yang menunda nunda pekerjaan, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban kepadanya, kurang loyal terhadap pimpinan bila diberi tugas yang diemban kepadanya, kurang loyal terhadap pimpinan jika di beri tugas, kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya, sering terjadi kecelakaan kerja di lapangan, seperti yang telah terjadi di rejo sari seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja saat melakukan pengelasan, sehingga menyebabkan tangan nya luka dan tidak bias bekerja lagi dalam kurun waktu yang lama, di karenakan karyawan tersebut tidak memakai SOP. Sedangkan SOP itu sendiri sudah di sediakan oleh PT. Kerta Api (Persero).

Tjiiptoherijanto (2016) dalam H.Basri & A.Rusdiana (2015) menyatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat meningkatkan kemampuan dasar keterampilan kerja yang sekaligus mengarah pada peningkatan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan (Diklat), organisasi akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi standar kerja organisasi, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi yang akan meningkatkan prestasi perja karyawan itu sendiri.

Selain itu setiap tahunnya PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang menyediakan penghargaan kepada SDM yang berprestasi. Penghargaan tersebut merupakan bentuk apresasi atau dedikasi dan kerja keras yang diajukan oleh setiap SDM. Salah satu bentuk penghargaan yang di berikan adalah promosi jabatan, promosi jabatan ini di perlukan untuk pemerataan kualitas SDM yang memadai di semua unit atau level yang ada sekaligus menjadi motivasi pegawai agar meningkatkan prestasi kerjanya.

Promosi jabatan adalah *pertama,* kesempatan yaitu promosi jabatan di perusahaan harus memerhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyarat jabatan yang di tetapkan oleh manajemen. *Kedua,* kemampuan yaitu promosi jabatan di perusahaan dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas pegawai dalam bekerja, *ketiga,* keadilan yaitu perusahaan harus melakukan promosi jabatan secara adil dengan mempertimbangkan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan, *keemat,* prosedur yaitu promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan di lakukan sesuai dengan prosedur. Peneliti melakukan pengumpulan data di PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang untuk mengetahui fenomena yang terjadi untuk mendapatkan promosi jabatan persyaratan yang di gunakan adalah penilaian prestasi kerja selama dua tahun berturut turut dengan nilai yang sangat baik.

Persyaratan lainnya yaitu tigkat kepangkatan yang bersangkutan cukup untuk menduduki jabatan yang di maksut dengan minimal bekerja di perusahaan minimal dua tahun. Selanjutnya di peroleh data bahwa pegawai yang memperoleh kesempatan promosi jabatan sejak empat tahun terakhir. Hal tersebut merupakan salah satu dasar untuk mendapatkan kesempatan atau peluang promosi jabatan yang menjadi pertimbangan untuk mendapatkan promosi jabatan tersebut. Berdasarkan persyarat tersebut, maka pegawai yang memperoleh kesempatan untuk di promosikan jabatan sebanyak di bawah ini:

Tabel 1.2

Promosi Jabatan tahun 2014-2018 PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang

NO	TAHUN	JUMLAH
1	2014	4 Orang
2	2015	5 Orang
3	2016	3 Orang
4	2017	4 Orang
5	2018	3 Orang
JUMLAH		17 Orang

Tabel 1.2 Sumber Data: UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang 2018

Berdasarkan taber 1.2 terlihat karyawan yang memperoleh kesempatan promosi jabatan cenderung menurun, yaitu di tahun 2018 yang di promosikan 3 orang 2017 4 orang, 2016 3 orang 2015 5 orang 2014 5 orang. Sehingga berdampak pada perlunya kebijakan perbaikan sistem pendidikan dan pelatihan dalam masa pengelaman kerja dan golongan yang didapat oleh tamatan SMA seharusnya telah diberi penghaargaan yaitu berupa promosi jabatan, namun tidak begitu sesuai SOP promosi jabatan telah diduduki oleh tamatan Strata 1 disebabkan karena faktor pendidikan. Dalam hal ini karyawan yang telah bekerja lama serta mempunyai kemampuan untuk memimpin terabikan sehingga membuat prestasi kerja pegawai tersebut menurun dan tidak loyalitas lagi terhadap perusahaan tersebut. Hal ini sangat berpengaruh besar bagi perusahaan dan harus diberikan solusi agar pengelaman kerja serta golongan harus dipromosikan jabatan sesuai SOP agar tidak terjadi kecendrungan sosial dan pendidikan atau diklat yang telah diberikan jadi berguna dan bermanfaat bagi perusahaan tersbut.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Berapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan karyawan PT.

Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang dan variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap promosi jabatan karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatiha (Diklat) serta prestasi kerja secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan (Ddiklat) serta prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekank Divre IV Tajung Karang.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekank Divre IV Tanjung Karang yang beralamat di Jl.Teuku Umar No.23, Pasir Gintung Tanjung Karang Puasat,Kota Bandar Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang waktu lingkup penelitian ini dimulai dari tanggal 01 November 2018- 07 januari 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di ketahui permasalahan yang terjadi pada PT. Kereta Api (Perero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang?
2. Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang?

3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel prestasi kerja serta pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan karawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan di PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
    a. Peneliti yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 manajemen di IIB Darmajaya.
    b. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan

    Dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat digunakan untuk penentuan strategi bagi pemimpin perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan serta pretasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut ;

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis Penelitian yang menjadi dasar pembahasan masalah.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi data, hasil persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Notoatmojo (2014), mengemukakan bahwa adanya diklat dapat mengembangkan tingkat keahlian ke arah yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Raymond,Dkk (2015) menyatakan bahwa pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan.

2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Ada beberapa yag harus dilakukan didalam diklat ini. *Pertama*, hal ini dilakukan agar dapat membatasi jarak dengan kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan. *Kedua*, adanya diklat diharapkan supaya mereka sesuai dengan keinginan perusahaan dan tidak terjadi kesalahan yang diinginkan. Menurut Fathoni (2015)**,** tujuan di adakannya diklat pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat:

1. Agar dapat melakasanakan tugasnya maupun kepemimpinanya.
2. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dalam merencanakan.
3. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

2.1.3 Prinsip Prinsip Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Sikula dalam mangkunegara (2014), menyatakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat tercapai, sebaiknya perlu didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

a. Semua manusia dapat belajar, individu dari semua umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku perilaku baru.
b. Seorang individu harus berinovasi untuk akualisasi diri promosi, insentif berupa uang.
c. Belajar adalah aktif, bukan pasif. Pendidikan yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan/pendidikan.
d. Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan.

e. Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memilih alat alat dan materi yang cukup lengkap.
f. Waktu harus diberikan untuk dapat menyerap pelajaran.
g. Metode metode belajar harus bervariasi.
h. Peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan peserta.
i. Peserta memerlukan penguat dari perilaku yang tepat. Hadiah hadiah positif dan secara langsung menggunakan perilaku yang di inginkan.

2.1.4 Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tahapan pelaksanaan diklat tidak sama pada setiap lembaga, oleh karena itu perlu disusun suatu program pelatihan. Menentukan kebutuhan pelatihan, yang merupakan tahapan awal yang harus ditentukan, apa yang paling mendesak dan paling relevan dibutuhkan oleh peserta pelatihan, termasuk didalamnya mempersiapkan unstruktur.

1. Menata tujuan pelatihan, hal ini dapat dijadikan dasar untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan seorang instruktur, yang selanjutnya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan.
2. Menyusun program pelatihan untuk menentukan tingkat capaian.
3. Melaksanakan pelatihan, sebelum mulai diadakan pelatihan terlebih dahulu harus memiliki metode yang digunkan dalam pelatihan, kemudian baru dilaksanakan setelah tahapan itu, kedua, ketiga benar-benear siap.
4. Evaluasi pelatihan, bertujuan untuk melihat berhasil tidaknya suatu pelatihan secara efektif dan efesien.

2.1.5 Metode Pelaksanaan Program Diklat

Sikula dalam Munandar (2015) mengemukakan metode diklat, yaitu:

a. Metode Latihan atau *traning* dari lima cara
    1. *On The Job,* pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

2. *Off The Job,* suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan atau pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang di latih tidak melaksanakan rutin/biasa.
3. *Vestibule,* metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut.
4. *Demonstration and example,* metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan sebagaimana cara cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang di demonstrasikan.
5. *Simulation,* suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan di jumpai.
6. *Apprenceship* yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b. *Classrrom Methods,* yang terdiri dari:

1. *Lecuture* (ceramah), metode ini banyak di berikan dalam kelas.
2. *Conference* (rapat), pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut.
3. Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah di program melalui komputer, buku buku petunjuk.
4. Studi kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan kasus kepada peserta.
5. *Roll Playing,* metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untu memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan.
6. Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih nntuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu.

7. Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang kontruktif mengenai pendapat orang lain.

2.1.6 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Noatmojo (2016), menyatakan bahwa setelah berakhir program pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebaiknya dilakukan evaluasi. Evaluasi ini mencakup dua hal yaitu:

a. Evaluasi terhadap proses pelatihan meliputi:
    1. Organisasi penyelenggaraan, misalnya; adminitrasi, akomodasi, konsumsi, ruangan, petugas dan sebagainya.
    2. Penyampaian materi pelatihan, misalnya: relevansi maupun pengajar
b. Evaluasi terhadap hasil, mencakup evaluasi materi yang disampaikan dapat dikuasai dan di mengerti oleh peserta. apakah ada peninkatan pengetahuan, sikap, perilaku peserta pelatihan. Cara melakukan evaluasi:
    1. Formal, dengan menggunakan kuisioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan.
    2. Informal, diskusi antara peserta dengan panitia.

2.1.7 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Indikator/faktor yang menunjang keberhasilan pelatihan menurut Hardiati (2011), yaitu antara lain:

1. Tahap Penilaian

    Dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Ada tiga analisis yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan yaitu:

    a. Analisis kebutuhan pelatihan dimana analisis ini lebih condong melihat kebutuhan yang dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan pada saat pelatihan yang akan dijalankan.
    b. Karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.
    c. Analisa individu yang mana diharapkan setiap individu dapat menyiapkan.

dirinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik fisik ataupun mental.

2. Tahap pelaksanaan

   Adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dimana terlebih dahulu harus memperhatikan seperti:

   a. Target peserta program.
   b. Pelatih dan instruktur program.
   c. Media yang akan digunakan.
   d. Prinsip pembelajaran apa yang akan digunakan.
   e. Dimana program akan dilaksanakan .

3. Tahap Evaluasi

   Adalah melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan. Disini yang harus diperhatikan dalam tahap evaluasi ini adalah:

   a. Penyusunan kriteria evaluasi.
   b. Tujuan evaluasi.

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan.

Menurut Siagian (2015) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang di ikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menrik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan. Menuerut Siagian (2015) karir seseorang dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan formalnya.
2. Pengalaman kerjanya.
3. Sikap atasannya.
4. Prestasi kerjanya.
5. Adanya lowongan jabatan.
6. Produktivitas kerja dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasuaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikiuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaiakan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang pengahasilanya tetap sama.

2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan.

Fathoni (2016)**,** mengemukakan bahwa tujuan tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan perusahaan yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebangaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar pegawai lebih berpengaruh bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktifitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

6. Memberikan kesempatanaaa pada pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan inovatifnya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini menrupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenagan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga prosuktifitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar.
11. Stastus karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

2.2.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan.

Menurut Fathoni (2016), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:.

1. Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.
2. Tingkat pendidikan, ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa denga pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
4. Kejujuran, untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan karir pada umumnya syarat kejujuran syarat utama yang harus diperhatikan.
5. Tanggung jawab, sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
6. Kepandaian bergaul, misalnya jabatan untuk selesman sangat penting

untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

7. Prestasi kerja, pada umunya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.
8. Inisiatif dan kreatif, untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

2.2.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi jabatan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahaun, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kabijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal sehingga menempati jabatan yang beda.

2.2.5 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013), terdapat 4 jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi sementara.

   Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus di isi.

2. Promosi tetap.

   Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memiliki syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

3. Promosi kecil.

   Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab dan gaji.

4. Promosi besar.

   Seoarang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kanaikan gaji atau upah.

2.2.6 Inikator Promosi Jabatan

David Mc. Clelland's menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Seperti yang dikemukakan oleh,Malayu S.P Hasibuan, (2015) sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi *(Need For Achievment)* kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan. Yang terdiri dari dua indikator :
   a. Mengembangkan kreativitas.
   b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Akan berfasiliasi *(Need For Affiliation)* hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat dengan rekan kerja atau karyawan didalam organisasi. Terdiri dari empat indikator :
   a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
   b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (sense of importance).
   c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
   d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

3. Kebutuhan akan kekuasaan *(Need For Power)* kebutuhan untuk membuat orang berprilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam masing-masing. Yang terdiri dari dua indikator :
   a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
   b. Mengerahkan kemampuan untuk memiliki wewenang.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2016) pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pendapat lain Hasibuan (2014) bahawa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Ukuran terakhir keberhasilan departmen personalia adalah prestasi atau pelaksana kerja *(performance)* pegawai. Penilaian prestasi kerja sangatlah perlu di laksanakan, Mangkupawira (2016), berpendapat, penilaian kinerja merupakan proses yang di lakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja sesorang senada dengan pendapat itu, Mathis dan Jackson (2017), juga menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekeerjaan mereka ketika di bandikngkan dengan suatu standar dan kemudian mengkominkasikan nya dengan karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3.3 Kriteria Pengukuran Prestasi Kerja

Dharma (2015) menyatakan bahawa pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah tugas atau pekerjaan yang harus di selesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu tugas atau pekerjaan yang harus di hasilkan (baik tidaknya.
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan penyelesaian tugas dengan waktu yang di tetapkan.

2.3.4 Indikaror Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecakapan dalam menerima instruksi kerja dan penyesuaian dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Prestasi Kerja

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan dan pelatihan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya

dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan prestasi kerja saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2014), yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan terencana dan sistematik. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi knowledge dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

2.5 Hubungan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Kebutuhan non-material bagi manusia salah satunya adalah keinginan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya. Seperti yang telah dikemukan diatas bahwa kebutuhan itu dapat terpenuhi, salah satunya yaitu dengan jalan promosi jabatan. Dengan mengadakan promosi, maka akan berguna bagi perusahaan dan juga mampu membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan yang dipromosikan maupun karyawan lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat dipromosikan, dan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja. Promosi juga dapat mempengaruhi prsetasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Hariandja dalam Hasibuan (2016) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja yaitu teman – teman kepada siapa seseorang senatiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan yaitu seseorang yang senatiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara –cara atasan dapat dirasakan tidak

menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

5. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja Yaitu lingkungan kerja secara fisik dan psikologis. Lingkungan kerja fisik berupa struktur organisasi yang ada pada perusahaan tersebut, sedangkan lingkungan psikologis kerja berupa hubungan yang terjalin antar karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diatas, promosi merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi promosi jabatan. Sebab seseorang yang mendapat promosi jabatan menunjukkan adanya perkembangan dalam karir orang tersebut. Dengan begitu, karyawan yang dipromosikan akan merasa dihargai dan diberi kepercayaan, selain itu biasanya seiring dengan naiknya jabatan seseorang maka kebutuhan – kebutuhan lainnya akan d apat terpenuhi, sehingga akan timbul prestasi kerja yang lebih gemilang dan menguntungkan perusahaan. Maka dari itu, terlihat jelas bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan prsetasi kerja.

2.7 Penelitian Terlebih Dahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Manfaat
1	Eri Sopyanti Herlina, D.Deni Koswara, Dedy Achmad Kurniady (2016)	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir.H.Juanda PT.KAI Persero Bandung	Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	Dalam penelitian tersebut adanya penggunaan variabel yang sama dengan penelitian ini yaitu variabel pendidikan, variabel pelatihan, dan variabel prestasi kerja	Penelitian tersebut menggunakan teknik Weighted Means Skor (WMS) dalam pengolahan data. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dalam pengolahan data.	1. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat mengembangkan teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.
2	Bastian Prabowo, Mochammad Al Musadieq, dan Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	Promosi Jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja, Promosi Jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi	Dalam penelitian tersebut adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel Promosi Jabatan dan variabel prestasi kerja	Dalam penelitian tersebut menggunakan analisis jalur (Path Analysis) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear	2. Selain itu penelitian terdahulu untuk

			Kerja, Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja		berganda. Selain itu terdapat perbedaan variabel, tidak adanya variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian tersebut.	mengetahui bahwa suatu permasalahan sudah pernah diteliti dan sudah dipecahkan, sehingga menghindari adanya penelitian yang berulang-ulang namun sebenarnya sama.
3	Rani Anwar (2015)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre II Sumsel	Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan promosi jabatan adalah variabel yang lebih dominan terhadap prestasi kerja.	Dalam penelitian tersebut sama-sama menggunakan variabel pendidikan, variabel pelatihan, variabel promosi jabatan, dan variabel prestasi kerja. Selain itu dalam penelitian tersebut sama-sama menggunakan analisis	Dalam penelitian tersebut variabel pendidikan dan variabel pelatihan menjadi satu variabel. Sedangkan dalam penelitian ini variabel pendidikan dan variabel pelatihan dipisahkan menjadi dua variabel yang berbeda	3. Selanjutnya dapat memperkuat keinginan untuk meneliti suatu permasalahan karena adanya

				regresi linear berganda sebagai teknik dalam pengolahan data.		penelitian lain yang relevan
4	Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E,. M.M (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan	Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dan variabel promosi jabatan lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja	Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel promosi jabatan dan prestasi kerja. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda sebagai teknik dalam pengolahan data.	Dalam penelitian tersebut terdapat variabel yang berbeda dengan penelitian ini yaitu adanya variabel mutasi jabatan	4. Menghemat tenaga dan biaya dengan cara menjadikan penelitian terdahulu sebagai sumber dokumen penelitian
5	I Gede Gandi Pratama Putra dan Made Yuniari (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales	Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh	Kedua penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pendidikan, variabel	Dalam penelitian tersebut tidak menggunakan variabel promosi jabatan yang berbeda	

		pada PT. Telekomuniasi Tbk Denpasar	signifikan baik secara simultan dan parsial serta pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.	pelatihan, dan variabel prestasi kerja.	dengan penelitian ini yang menggunakan variabel promosi jabatan.	
6	Valeric Dermol Tomaz Cater (2013)	The influence of training and training transfer factors on organisastion learning and performance	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hanya saja ada faktor lain yang berhubungan dengan karakteristik peserta pelatihan	Dari kedua penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pelatihan.	Dalam penelitian tersebut hanya terdapat dan fokus terhadap variabel pelatihan saja, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan beberapa variabel sebagai penelitian.	

2.8 Kerangka Pemikiran

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang dengan pendidikan dan pelathan (Diklat).
2. Masih ada karyawan yang merasa belum puas atas promosi jabatan.
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta promosi jabatan belum terlalu tinggi.

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X1)
2. Promosi jabatan (X2)
3. Prestasi Kerja (Y)

1. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.
2. Apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.
3. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

Feedback

1. Analisis Regresi Berganda
2. Uji T
3. Uji F

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.
2. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV.
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV

2.9 Hipotesis

Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, Sugiyono (2014). Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir diatas maka:

1. Diduga variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.
2. Diduga variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.
3. Diduga pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

\

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. MenurutSugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari objeknya yang masih perlu pengelolaan lebih lanjut, dalam hal ini adalah PT. Kereta Api UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang melalui wawancara, observasi dan jawaban pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner kepada karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Data skunder adalah merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan, data masa kerja, data fasilitas yang ada dana data departemen yang ada.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian lapangan

Penelitian lapangan *(field research)* yaitu, penelitian yang dilakukan dengan cara langsung keperusahaan, untuk mendapatkan data premier karyawan tetap PT. Kereta (Persero) Api UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang melalui :

3.3.1.1 Observasi

Cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat pada objek penelitian yaitu PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

3.3.1.2 Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak terkait guna mendapatkan data-data serta keterangan yang di butuhkan oleh penulis. Dalam metode ini di lakukan Tanya jawab secara langsung dengan salah satu karyawan yang bekerja di PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

3.3.1.3 Kuisioner

Menurut Sugiyono (2016) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuisoner kepada responden yang membuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5) dalam skala likert,kuisioner yang di gunkan adalah kuisioner pilihan dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 jawaban

Alternatif Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Tabel 1.1 Skala Likert

3.3.1.4 Penelitian Kepustakaan

Menurut Rita dkk Penelitian kepustakaan yaitu metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia yang sesuai dengan masalah yang diangkat, dan informasi yang dapat di gunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan. Data data yang diperoleh dari data kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukanoleh para ahli, literature, arsip, dan data lain yang di butuhkan dalam penelitian ini. Penelitian ini di lakukan pada beberpa karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api(Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang sebanyak 122 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi, penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Untuk itu, metode yang digunakan adalah *Stratified Random* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan teknik yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling. Stratified Random Sampling* merupakan cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) didalam populasi. Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin*. Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus *Slovin* (Darmawan,2013:156) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian yang masih dapat ditolerir sebesar 1-15%

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$= \frac{122}{1 + (122\ x\ 0{,}05^2)}$$

$$= \frac{122}{1 + (122\ x\ 0{,}0025)} = 93$$

Sampel dalam penelitian ini adalah 93 karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen atau variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (X1) dan Prestasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen atau variabel terikatnya Promosi Jabatan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan (X1) dan Prestasi Kerja (X2).

3.6.2 Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan(Y)

Tabel.2 Operasional Variabels

NO	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	Menurut Dr, B. Siswanto sastrohadiwiryo (2005) Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya.	Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang efektif dapat dikeahui melalui informasi yang di peroleh berdasarkan reaksi,pembelajaran,perilaku dan hasil yang di capai.	Prestasi terhadap program diklat, dukungan dana dan partisipasi pegawai untuk mengikuti diklat Penyerapan hasil diklat,penerapan pada tugas atau pekerjaan. Peningkatan produktifitas kerja, peningkatan kompensasi pegawai	ordinal
2	Prestasi Kerja (X2)	Maier (1965) dalam Wijono (2012) memberi batasan bahwa secara umum prsetasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dalam suatu tugas dalam pekerjaannya.	prestasi kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dia punya, absensi, keamanan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.	Hasil kerja Pengetahuan pekerjaan Inisiatif Kecakapan mental Sikap Disiplin waktu dan Absensi	Ordinal

3	Promosi Jabatan (Y)	Menurut Bambang Wahyuh (2006) promosi jabatan adalah pemindaan karyawan,dari jabatan yang mereka duduki ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.	Apabila karyawan/pegawai dipindahkan dari jabatan sebelumnya atau mengalamai kenaikan jabatan maka tingkat tanggung jawab lebih besar , dan penghasilannya pun lebih besar dari sebelumnya.	Prestasi kerja Tanggung jawab Senioritas Kecakapan Kompentensi	Ordinal

3.7 Uji Persyaratan Instrumen (Angket)

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu pendidikan dan pelatihan (X1), Prestasi Kerja (X2), dan variabel (Y) Promosi Jabatan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan datayang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah datayang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini, item pengukuran dilakukan secara statistik, baik dilakukan secara manual ataupun dilakukan dengan menggunakan komputer melalui bantuan Software IBM (SPSS) Statistic versi 20.0 for Windows.

Menurut Siregar (2014), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat

ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas penelitian ini Menggunakan koefisien korelasi person product moment, dengan rumus sebagaiberikut (Siregar, 2014: 164) :

:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2.\left(n\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *Person product moment item* dengan nilai sikap/koefesien validitas pertanyaan.

n = Jumlah responden *atau sampel*

X = Skor variable (jawaban responden)

Y = Skor total seluruh pertanyaan

Menurut sarwono (2015), untuk menentukan butir butir pertanyaan sudah valid, maka ketentuannya sebagai berikut:

a. Nilai koefesien korelasi (r) hasil perhitungan harus positif, jika hasilnya negative maka butir pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dihilangkan untuk analisis selanjutnya.
b. Nilai koefesien (r) dikatakan

   Valid :Nilai r Hitung ≥ r table

   Tidak Valid :Nilai r Hitung ≤ r table

Untuk menguji dari setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuisioner sebelum kuisioner disebarkan kepada responden sebenarnya, dilakukan uji coba kuisioner kepada 30 orang responden untuk mengetahui baik atau tidaknya kuisioner. Nilai r-tabel untuk n=30 dengan taraf signifikan 5% (a=0,05) diperoleh angka 0,361 (Sugioyono).

Table 3.3 Hasil Uji Validitas X1 (Pendidikan dan pelatihan/diklat)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	1	0,757	0,361	Valid
	2	0,761	0,361	Valid
	3	0,754	0,361	Valid
	4	0,731	0,361	Valid
	5	0,776	0,361	Valid
	6	0,742	0,361	Valid
	7	0,749	0,361	Valid
	8	0,753	0,361	Valid
	9	0,743	0,361	Valid
	10	0,743	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.3 diatas, pengujian terhadap variabel pendidikan dan pelatihan menyatakan bahwa semua pernyataan valid.

Table 3.4 Hasil Uji Validias X2 (Pestasi Kerja)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Prestasi Kerja (X2)	1	0,775	0,361	Valid
	2	0,794	0,361	Valid
	3	0,769	0,361	Valid
	4	0,767	0,361	Valid
	5	0,769	0,361	Valid
	6	0,783	0,361	Valid
	7	0,782	0,361	Valid
	8	0,789	0,361	Valid
	9	0,779	0,361	Valid
	10	0,782	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas, pengujian terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa semua pernyataan valid.

Table 3.5 Hasil Validitas Y (Promosi jabatan)

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Promosi Jabatan (Y)	1	0,735	0,361	Valid
	2	0,739	0,361	Valid
	3	0,739	0,361	Valid
	4	0,740	0,361	Valid
	5	0,747	0,361	Valid
	6	0,739	0,361	Valid
	7	0,751	0,361	Valid
	8	0,733	0,361	Valid
	9	0,755	0,361	Valid
	10	0,751	0,361	Valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Indrawati (2015) reliabilitas adalah menyangkut tingkat kepercayaan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri bahwa suatu instrument pengukur baik. Ide pokok konsep realibilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dengan perkataan lain sejauh mana skor hasil pengukuran terbebasdari kekeliruan pengukuran (measurement error) dan secara teori besarnya koefisien reliabilitas adalah antara -1 sampai dengan +1, akan tetapi koefisien yang besarnya kurang dari nol (0) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada

koefisien yang positif (+). Menurut Suhartanto (2014) suatu instrument dikatakan sebagai alat ukur yang reliabel jika digunakan untuk mengukur sesuatu yang sejenis dapat memberikan hasil yang konsisten. Terdapat tiga metode pengukuran reliabilitas, yaitu Test-Retest, Alternative Forms, dan Internal Consistency. Metode pengukurandalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Internal Consistency. MenurutSuhartanto (2014:181) Internal Consistency menguji reliabilitas pada suatu waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan metode teknik perhitungan Alpha Cronbach. Perhitungan Alpha Cronbach pada uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan komputer melalui bantuan Software IBM (SPSS) Statistic versi 20.0 for Windows

Berikut adalah rumus Cronbach's yaitu :

$$r11 = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum ab^2}{\sum \sigma t^2}\right]$$

Keterangan :

$r11$ = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Deviasi butir pertanyaan

$\sigma t2$ =Jumlah deviasi Standar butir

Untuk mengetahui suatu item itu reliable atau tidak, yaitu dengan memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Alpha positif dan $>$ 0,6 maka butir pertanyaan tersebut reliable.
2. Jika nilai Alpha positif dan $<$ 0,6 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliable.

Tabel Intepretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	**Reliabilitas**
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Homogenitas Sampel

Tujuan dari uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang di ambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dalam penelitian ini akan menggunakan uji test *homogeneity of variances*.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Varians populasi adalah homogen.

Ha : Varians populasi adalah tidak homogen.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka (Alpha) Ho ditolak.
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka (Alpha) Ho diterima.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *anova table.*

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (*alpha*) maka Ho ditolak
   Jika probabilitas (sig) > 0,05(*alpha)* maka Ho diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak.
   Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri dan orang lain.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel (Siregar,2014). Menurut Suhartanto (2014) Deskriptif statistik merupakan metode yang paling umum digunakan untuk menentukan ukuran lokasi (rata-rata, modus dan median), ukuran variabel (rentang inter-kuartil, varian, standar deviasi dan koefisien variasi) maupun ukuran bentuk (kecondongan/ skewness dan kerataan/ kurtosis). Pada

penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang masing-masing pertanyaan disertai dengan lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih oleh responden. Setiap jawaban memiliki nilai yaitu 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (sts), 2 untuk jawaban tidak setuju (ts), 3 untuk jawaban cukup setuju (cs), 4 untuk jawaban setuju (s), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (ss). Dari jawaban yang didapatkan kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan.

Kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan didasarkan pada presentase dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Nilai total adalah jumlah dari setiap pernyataan yang merupakan jawaban dari 30 responden.
b. Presentase adalah nilai total item dibagi dengan nilai total terbesar dikalikan 100%.

3.10.1 Uji t

Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X1) terhadap promosi jabatan (Y)

Ho : Pedidikan dan Pelatihan(X1) tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y).

Ha : Pendidikan dan pelatihan (X1) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$maka Ho ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$maka Ho diterima

Pengaruh prestasi kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y)

a. Ho : Prestasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y)

b. Ha :Prestasi kerja (X2) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$maka Ho ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{\mathrm{tabel}}$maka Ho diterima

3.10.2 Uji Hipotesis

Uji F = Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X1) dan prestasi kerja (X2) terhadap promosi jabatan(Y).

Ho = Pendidikan dan pelatihan (X1) dan prestasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y).

Ha = Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan prestasi kerja (X2) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil penelitian F dengan kriteria sebagai berikut :
   a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
   b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada db_1= k dan db_2= k-l
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah data yang merupakan gambaran data yang yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, jabatan dan usia.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik divre IV Tanjung Karang menggunkan random sampling. Berdasarkan teknik tersebut dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang terlalu banyak. Maka diambil 93 responden yang berstatus karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

4.1.1.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	62	66%
2	Wanita	31	34%
Total		93	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 62 orang dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 31 orang. Dengan demikian dapat diartikan dapat diartikan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh sampel berjenis kelamin pria dengan jumlah 62 orang dari keseluruhan sampel berjumlah 93 orang.

4.1.1.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia.

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-27	26	27,9%
2	28-38	39	41,9%
3	39-49	21	22,5%
4	50-60	7	7,5%
Total		93	100%

Sumber: Diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlhat bahwa responden berusia 18-27 tahun adalah sebanyak 26 orang. Responden Yng berusia 28-38 tahun berjumlah 39 orang. Responden yang berusia 39-49 sebanyak 21 orang dan responden yang berusia 50-60% berjumlah 7 orang. Dengan demikian dapat diartikan penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 28-38 sebanyak 39 orang dari keseluruhan jumlah responden yaitu sebanyak 93 orang.

4.2 Hasil Reabilitas Instrumen

4.2.1 Uji Reabilitas Angket

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y dengan menggunakan rumus AlphaCronbach dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultaskan dengan daftar interprestasi r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Daftar Interprestasi Koefisiensi

Koefisien r	Keterangan
0, 8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber:Sugiyono (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Variabel	Alpha	Keterangan
Pendidikan dan pelatihan (X1)	0,781	Tinggi
Prestasi kerja (X2)	0,809	Sangat Tinggi
Promosi jabatan (Y)	0,773	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.3 dikonsultasikan pada daftar interprestasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan (X1) dengan nilai r Alpha (Cronbach Alpha) sebesar 0,781 memiliki tingkat kerelianilitas yang tinggi, variabel prestasi kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,809 memiliki tingkat kereliabilitas yang sangat tinggi dan variabel promosi jabatan (Y) dengan nilai 0,773 juga memiliki tingkat kereliabilitas yang tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas Sampel

Uji selanjutnya adalah uji normalitas data yang merupakan salah satu uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian harus di uji kenormalan distribusnya. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan uji normalitas kolmogorov-smirnov, dan dibantu dengan program SPSS 20.0 . Hipotesis yang digunakan adlah sebagai berikut :

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

Tabel 4.4 Hasi Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66546007
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.4 perhitungan One-Sample Kolmogorov-Smirnov dapat di lihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,120 > 0.05 yang menunjukan bahwa tabel tersebut memiliki sigma lebih besar dari apha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) yang digunkan untuk menguji hipotesis. Proses pengujian ini dibantuan dengan menggunakan SPSS 20.0 dengan tingkat keyakinan 95%, alpha sebesar 0,05. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja (X1 dan X2) sedangkan yang menjadi variabel dependent adalah promosi jabatan (Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = Promosi jabatan

X1 = Pendidikan dan pelatihan

X2 = Prestasi kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat)

b_2 = Koefisien regresi variabel pengaruh prestasi kerja

Tabel 4.5 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582[a]	.339	.324	2.69491

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan (diklat)

Aanalisis: Pada bagian ini terlihat dimana R *Square* adalah sebesar 0,339 (adalah pengukuadratan 0,582 x 0,582 = 0,339). R Square bisa disebut koefesien determinasi, yang dalam hal ini berarti 33,9% prestasi kerja pada PT.Kereta Api

(Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang bisa dijelaskan kedua variabel bebas yakni pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja. Sedangkan sisanya (100%-33,9%) = 63,1% dijelaskan oleh sebab sebab atau faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R *Square* berkisar pada angka 0 sampai dengan 1, dengan catatan semakin kecil R *Square*, semakin lemah hubungan kedua variabel.

Tabel 4.6 Coeffecients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.741	4.819		3.059	.003
	Pendidikan dan pelatihan (Diklat)	.645	.095	.583	6.780	.000
	Promosi jabatan	.009	.067	.012	.139	.890

a. Dependent Variable: promosi jabatan

1. Pada bagian koefisian adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing variabel independen. Terlihat bahwa konstanta a = 14.741 dan koefesien b1 = 0,645 dan b2 = 0,009 sehingga persamaan regresinya menjadi :

$$\boxed{Y = 14{,}741 + 0{,}645\ X1 + 0{,}009X2}$$

a. Konstanta a sebesar = 14,741 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pendidikan dan pelatihan kerja serta promosi jabatan (X=0) maka skor prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang 14,741.

b. Koefisien regresi untuk X1 pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,645 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 pendidikan dan pelatihan (Diklat) maka akan meningkatkan promosi jabatan karyawan PT.Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang sebesar 0,645 satuan.

c. Koefisien regresi untuk X2 (prestasi kerja) sebesar 0,009 menyatakan bahwa setiap panambahan satu satuan X2 (prestasi jabatan) maka tidak akan meningkatkan promosi jabatan karyawan PT.Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

4.5 Hasil Penguji Hipotesis

4.5.1 Hasi Penguji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel depanden secara indivisual atau dengan kata lain menunjukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel independen .

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.741	4.819		3.059	.003
	Pendidikan dan pelatihan (Diklat)	.645	.095	.583	6.780	.000
	Prestasi kerja	.009	.067	.012	.139	.890

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

1. **Proses penguji nilai t variabel XI (Pengaruh pendidikan dan pelatihan/diklat) Terhadap Y (Promosi jabatan)**

a. Hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

Ha : Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tajung Karang.

b. Ketentuan : (berdasarkan nilai t)

Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk=n-2), maka Ho : ditolak

Jika t hitung < tabel 0,05 (dk=n-2), maka Ho : diterima

c. Kesimpulan

Berdasarkan tabel diatas didapat harga ***t*** hitung sebesar **6,780**. Sedangkan harga t tabel dengan dk (93-2 = 91) adalah **1,66**.

Jadi t hitung 6,78 > t tabel 0,05 (dk 91) = 1,66. Dengan demikian Ho : ditolak dan Ha diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidkan dan pelatihan (Diklat) dengan Promosi jabatan di PT.Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

2. Proses penguji nilai t variabel X2 (Prestasi Kerja) Terhadap Y (Promosi jabatan)

a. Hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

Ha :Terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

b. Ketentuan : (berdasarkan nilai t)

Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk=n-2), maka Ho : ditolak

Jika t hitung < tabel 0,05 (dk=n-2), maka Ho : diterima

c. Kesimpulan

Berdasarkan tabel diatas didapat harga ***t*** hitung sebesar **0,12**. Sedangkan harga t tabel dengan dk (93-2 = 91) adalah **1,66**.

Jadi t hitung 0,12 > t tabel 0,05 (dk 91) = 1,66. Dengan demikian Ho : ditolak dan Ha diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh prestasi kerja dengan promosi jabatan di PT.Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

4.5.2 Hasil Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X1) serta prestasi kerja (X2) secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y).

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.843	2	167.421	23.053	.000[a]
	Residual	653.630	90	7.263		
	Total	988.473	92			

a. Predictors: (Constant), prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat)

b. Dependent Variable: promosi jabatan

Analisis : Pada hasil Anova di atas ditunjukan hasil F test Pada model 1, dimana semua variabel dimasukan, didapat harga probabilitas dengan tingkat signifikan 0,000

Penguji dengan membandingkan F hitung dan F tabel

1. Hipotesis:

   Ho : Tidak terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta Prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT.Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tajung Karang.

   Ha : Terdapat pengaruh pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT.Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

2. Ketentuan

   Jika F hitung > F tabel (α 0,05) maka Ho : ditolak

   Jika F hitung < F tabel (α 0,05) maka Ho : diterima

3. Kesimpulan

Untuk model 1, didapat harga F sebesar **23.053** F tabel (α 0,05), numerator = 2 dan Denumarator = 90 adalah **3,10** Jadi F hitung > F tabel (α 0,05) dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa model 1, dimana kedua variabel X1 dan X2 secara bersama sama secara signifikan dapat menjelaskan variabel Y. Artinya kedua variabel tersebut dapat digunkan untuk memprediksi variabel Y.

4.6 Pembahasan

Hasil uji regresi linier berganda, nilai koefisien korelasi (R) yang meunjukan nilai R, R2, Adjusted R2 dan std. Error. Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukan tingkat hubungan antar variabel sebesar 0.582. sedangkan koefisien determinasi (R2) yang menunjukan tingkat pengaruh sebesar 0,339, hal ini menjelaskan bahwa variabel promosi jabatan (Y) dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan (X1) karena pendidikan dan pelatihan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan prestasi kerja (X2) sebesar 0,32 atau 32% dan sisanya (1-32 = 68) atau 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji t (parsial) baik variabel pendidikan dan pelatihan (X1) dan prestasi jabatan (X2) di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < alpah. Sehinga dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap promosi jabatan, Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan terencana dan sistematik, sedangkan pretasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang. Artinya variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) menjadi variabel yang dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan untuk meningkatkan promosi jabatan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang. Sebab pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang sesuai di dalam perusahaan dapat menyebabkan manusia melaksanakan kegiatan secara optimal sehingga

dapat meningkatkan pengetahuan untuk memperoleh promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

Hasil uji F (simultan) berdasarkan hasil dari perhitungan F hitung > dari F tabel dan diperoleh nilai perobabilitas (sig) < alpha. Dengan demikan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan dan pealatihan (X1) dan prestasi kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja yang didapat oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan promosi jabatan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang lakukan mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Kereta Api (Persero) UPT Mekanik Divre IV Tanjung Karang dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap promosi jabatan dan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Berikut beberapa langkah untuk uji statistik:

Berdasarkan tabel One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test dapat di lihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,120 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal

Pada tabel Model Summary terlihat dimana R *Square* adalah sebesar 0,339, R Square bisa disebut koefesien determinasi, yang dalam hal ini berarti 33,9%, Sedangkan sisanya (100%-33,9%) = 63,1.

Pada bagian koefisian konstanta a = 14.741 dan koefesien b1 = 0,645 dan b2 = 0,009.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F dapat disimpulkan didapat harga F sebesar **23.053** dapat ditarik kesimpulan bahwa model 1, dimana kedua variabel X1 dan X2 secara bersama sama secara signifikan dapat menjelaskan variabel Y. Artinya kedua variabel tersebut dapat digunkan untuk memprediksi variabel Y.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan peneliti yang peneliti lakukan mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta prestasi kerja dan promoi jabatan terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan:

1. Berdasarkan tanggapan reponden mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) ada beberapa pernyataan yang harus di perhatikan oleh perusahaan.
    a. Pernyataan mengenai “Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu” yaitu sebesar 78%. Hal ini harus di

antisipasi perusahaan dengan lebih banyak memberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) agar dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.

b. Pernyataan mengenai "Materi yang diberikan dalam diklat mempermudah saya dalam mengerjakan tugas yang di berikan" yaitu sebesar 81% dimana sebuah kuisioner tersebut adalah yang terbesar rata-ratanya di bandingkan dengan kuisioner lainya. Artinya materi yang diberikan ketika karyawan melakukan diklat dapat mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga perusahaan dapat memperhtikan jawaban kuisioner tersebut agar selalu diberikan diklat oleh karyawan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja ada beberapa pernyataan yang harus diperhatikan oleh perusahaan.
   a. Pernyataan mengenai "Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan prestasi kerja saya" yaitu sebesar 82%. Artinya perusahaan harus memperhatikan pernyataan tersebut karena pernyataan tersebut adalah jawaban responden yang paling rendah dari beberapa kuisioner lainya. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan disiplin kerja yang selama ini diterapkan di PT. Kereta Api (Persero) tidak mampu meningkatkan prestasi kerja sehingga perusahaan dapat memperhatikan pernyataan tersebut agar disiplin mampu meningkatkan prestasi kerja.
   b. Pernyataan mengenai "Prestasi Kerja Sudah sesuai dengan harapan" yaitu sebesar 84%. Artinya pernyataan tersebut adalah jawaban rata rata terbesar dari kuisioner lainya, untuk itu perusahaan harus mempertahankan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dimana pendidikan dan pelathan (Diklat) dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden variabel prestasi kerja
   a. Pernyataan mengenai "Saya bisa mencapai standar mutu hasil kerja oleh perusahaan" yaitu sebesar 78%. Artinya perusahaan harus

memperhatikan pernyataan tersebut, karena pernyataan tersebut adalah jawaban paling rendah dari kuisioner lainya mengenai prestasi kerja. Pernyataan mengenai “Saya selalu memberikan kontribusi seperti keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” yaitu sebesar 84%. Artinya perusahaan harus mempertahankan dan mengembangkan pernyataan ini, karena pernyataan ini adalah jawaban rata-rata paling besar daripada pernyataan lainya.

DAFTAR PUTAKA

M. Nanb, Subando Agus Margono & Lalu Wildan. 2015. *Pemuda Pasca Orba: Dinas Kontemporer Pemuda Indonesia*. Yogyakarta: Youth Studies Centre (YouSure) Fisipol UGM

Tuptoberiganto, Prijono (2015). Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran Serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan. *Majalah Perencanaan Pembangunan*, Edisi 23 tahun 2015.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta

Fathoni, Abdurrahmat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Malbeta

Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya

Manandar. 2015. Budgeting. *Perencanaan Kerja* Pengorganisasiam Kerja. Jakarta Rineka Cipta

Notoatmodjo, Soekidjo (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.

Rea Dalam Sofyandi, Herman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Siagian, Sondang P. 2015. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Penerbit. Binarupa Aksara, Jakarta

Abdurrahmat Fathoni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan ke Tujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group