

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT. PANARUB INDUSTRY TANGERANG

Agus Yulistiyono

**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Tangerang**

ABSTRAK

Salah satu kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari sumber daya manusianya. Dimana kemajuan sumber daya manusia dapat dilihat dari pencapaian pendidikan dan ini dapat dilihat dari *Human Development Index in PECC Economies* pada kolom *Educational Attainment*. Oleh sebab itu pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa, terpuruknya perekonomian yang mengakibatkan rakyat banyak kehilangan kesempatan untuk menikmati pendidikan baik formal maupun nonformal sehingga bidang pendidikan merupakan salah tujuan program pemerintah.

Melalui *Departement Training And People Development* dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Dengan pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat mempromosikan dirinya untuk meningkatkan promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Komitmen, Kompetensi, Promosi Jabatan.

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembang sebuah perusahaan, semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu dibutuhkan *leader* yang meningkat secara kualitas atau keahlian (*skill*) *leadership* juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi dan tenaga kerja yang semakin pesat pula. Sejalan dengan hal tersebut promosi jabatan akan memberikan peranan

penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the*

right place). Dengan demikian dibutuhkan pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan tanggung jawab dan peran serta karyawan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
2. Perbaikan sumber daya manusia yang merupakan titik sentral sebagai pendorong peningkatan kualitas pelayanan secara berkelanjutan belum memadai.
3. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum mencukupi hidup layak bisa menjadi salah satu faktor yang menghambat dalam hal pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan.
4. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam mengelola atau memimpin sebuah organisasi.
5. Kurangnya pengetahuan dalam pengoperasian komputer sehingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan cenderung rendah.
6. Pengetahuan karyawan rendah karena karyawan tidak memiliki pemahaman dan wawasan yang luas tentang teori pendidikan dan pembelajaran sehingga berdampak pada promosi jabatan yang rendah.
7. Kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam bekerja belum dapat diandalkan, sehingga promosi jabatan yang ditunjukkan karyawan

cenderung berkurang bahkan semakin menurun.

8. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawan terhadap *leadership* sehingga karyawan dituntut untuk dapat dengan cepat dalam mengambil suatu keputusan.
9. Kesadaran karyawan yang rendah terhadap rasa memiliki dan tanggung jawab dengan pekerjaan.
10. Kurangnya kedisiplin karyawan sehingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan cenderung rendah.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industri Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industri Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industri Tangerang?
4. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan Program Pendidikan & Pelatihan, Komitmen dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industri Tangerang?

Tujuan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini untuk mempersempit pokok pembahasan penulis telah membuat suatu bentuk perumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap

- Promosi Jabatan di PT. Panarub Industry Tangerang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industry Tangerang.
 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industry Tangerang.
 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan, Komitmen dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industry Tangerang.

II. KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Promosi Jabatan

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Hasibuan Malayu S.P, 2007, mengatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dari suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Kompetensi

Menurut Siagian, Sondang P, 2001. yang mengungkapkan bahwa, "kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan". Pengertian ini mencakup tiga unsur dari kompetensi, yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk mencapai kinerja yang efektif.

Komitmen

Menurut Hadari Nawawi, 2005. Menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah :

- a. Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu.
- b. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi.
- c. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Pendidikan dan Pelatihan

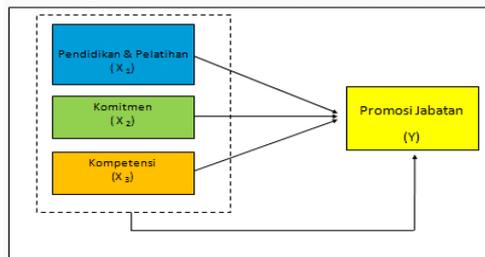
Menurut Sugiyono, 2005. Mengungkapkan bahwa pendidikan & pelatihan adalah "Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah teknologi informasi.

Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal terdahulu.

Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

Sampel dan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Panarub Industry Golongan A yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebanyak 52 orang dan sampel dilakukan secara acak sederhana sebanyak 30 orang dengan menggunakan Rumus SLOVIN (Azhari, 2002:53)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{52}{1 + 52(0,1)^2} \\
 &= 30 \text{ Sampel}
 \end{aligned}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = Error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Instrumen Penelitian

Bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan teori

masing-masing variabel yang telah dibangun

1. Promosi Jabatan (Y)
 Definisi konseptual (teori)
 Definisi operasional (dari indikator dikembangkan menjadi 25 butir instrumen).
2. Pendidikan dan Pelatihan (X₁)
 Definisi konseptual (teori)
 Definisi operasional (dari indikator dikembangkan menjadi 25 butir instrumen).
3. Komitmen (X₂)
 Definisi konseptual (teori)
 Definisi operasional (dari indikator dikembangkan menjadi 25 butir instrumen).
4. Kompetensi (X₃)
 Definisi konseptual (teori)
 Definisi operasional (dari indikator dikembangkan menjadi 25 butir instrumen).

Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi
 Analisis Regresi Sederhana
 - $Y = a + b_1(X_1)$
 - $Y = a + b_2(X_2)$
2. Analisis Regresi Berganda
 - $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$
3. Hipotesis Statistik
 - a. Hipotesis Pertama
 - Ho : $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap promosi jabatan
 - Ha : $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan

terhadap
promosi jabatan

b. Hipotesis Kedua

Ho : $\beta y_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap promosi jabatan

Ha : $\beta y_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh komitmen terhadap promosi

c. Hipotesis Ketiga

Ho : $\beta y_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan

Ha : $\beta y_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan

d. Hipotesis Keempat

Ho : $\beta y_{1,2,3} = 0$
Tidak terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan, komitmen dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap promosi jabatan

Ha : $\beta y_{1,2,3} \neq 0$
Terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan, komitmen dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap promosi jabatan

4. Uji Hipotesis

Uji F Hitung

Uji F dilakukan untuk mengecek apakah ada hubungan antara variabel-variabel X1, X2, dan X3, dengan variabel Y. Pengujian tersebut dilakukan dengan alat bantu paket program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) ver. 16.0 for windows, jika hipotesa nol ditolak berarti minimal ada satu variabel yang digunakan berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika hipotesa nol diterima berarti secara bersama variabel yang

digunakan tidak bisa menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas

5. Uji t hitung

Uji t dilakukan untuk mengecek apakah secara individual, masing-masing variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Pengujian tersebut dilakukan dengan alat bantu paket program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 16.0 for windows, jika hipotesa nol ditolak berarti variabel yang diuji berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika hipotesa nol diterima, maka variabel yang diuji tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi

Tabel 1

Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,358	,335	8,56769

a. Predictors: (Constant), Pendidikan & Pelatihan

Koefisien korelasi antara pendidikan & pelatihan dengan promosi jabatan sebesar 0,599, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel pendidikan & pelatihan dengan promosi jabatan mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Karena berada pada interval koefisien 0,5 - 0,7. Dengan demikian bahwa variabel bebas pendidikan & pelatihan menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat dan searah dengan variabel terikat promosi jabatan.

Tabel 2

Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,266	,239	9,16578

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Koefisien korelasi antara Komitmen X_2 dengan promosi jabatan sebesar 0,515, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel Komitmen X_2 dengan promosi jabatan mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Karena berada pada interval koefisien 0,5 - 0,7. Dengan demikian bahwa variabel bebas Komitmen X_2 menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat dan searah dengan variabel terikat promosi jabatan.

Tabel 3
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,177 ^a	,031	-,003	10,52796

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Kompetensi dengan promosi jabatan sebesar 0,177, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel Kompetensi dengan promosi jabatan mempunyai tingkat hubungan yang lemah. Karena berada pada interval koefisien 0,5 - 0,7. Dengan demikian bahwa variabel bebas Kompetensi menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat dan searah dengan variabel terikat promosi jabatan.

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,454	7,76478

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pendidikan & Pelatihan, Kompetensi

Koefisien korelasi antara pendidikan & pelatihan dengan promosi jabatan sebesar 0,715, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel pendidikan & pelatihan (X_1), Komitmen (X_2), Kompetensi (X_3), dengan promosi jabatan mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Karena berada pada interval koefisien 0,5 - 0,7. Dengan demikian bahwa variabel bebas

pendidikan & pelatihan (X_1), Komitmen (X_2), Kompetensi (X_3) menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat dan searah dengan variabel terikat promosi jabatan

Tabel 5
Koefisien Determinasi

No.	Hubungan	r	Keterangan	Determinan
1.	$X_1 \rightarrow Y$	0,599	Positif Kuat	$R = (r)^2 \times 100\%$ $= (0,599)^2 \times 100\%$ $= 35,88\%$
2.	$X_2 \rightarrow Y$	0,515	Positif Kuat	$R = (r)^2 \times 100\%$ $= (0,515)^2 \times 100\%$ $= 26,53\%$
3	$X_3 \rightarrow Y$	0,177	Negatif Lemah	$R = (r)^2 \times 100\%$ $= (0,177)^2 \times 100\%$ $= 3,13\%$
4	$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	0,715	Positif Kuat	$R = (r)^2 \times 100\%$ $= (0,715)^2 \times 100\%$ $= 51,1\%$

1. Nilai koefisien determinasi atau R Squer sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan 35,88% variabel promosi jabatan ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan.
2. Nilai koefisien determinasi atau R Squer sebesar 0,2653. Hal ini menunjukkan 26,53% variabel promosi jabatan ditentukan oleh Komitmen.
3. Nilai koefisien determinasi atau R Squer sebesar 0,0313. Hal ini menunjukkan 3,13% variabel promosi jabatan ditentukan oleh Kompetensi.
4. Nilai koefisien determinasi atau R Squer sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan 51,1% variabel promosi jabatan ditentukan oleh pendidikan & pelatihan, komitmen dan kompetensi, sedangkan sisanya 48,9% ditentukan faktor-faktor lain.

Persamaan Regresi

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
 Persamaan Regresinya pengaruh Pendidikan & Pelatihan X_1 terhadap Promosi Jabatan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56,464	14,483		3,899	,001
Pendidikan & Pelatihan	,498	,126	,599	3,954	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

X_1 nilainya positif artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) dan searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terkait juga mengalami kenaikan atau sebaliknya. Untuk pendidikan dan pelatihan (X_1) : 0,498 artinya apabila pendidikan dan pelatihan meningkat 0,498 maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,498 satuan.

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$= 56,464 + 0,498 X_1$$

Tabel 6
 Persamaan Regresinya pengaruh Komitmen X_2 terhadap Promosi Jabatan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49,447	20,165		2,452	,021
Komitmen	,588	,185	,515	3,182	,004

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

X_2 nilainya positif artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) dan searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terkait juga mengalami kenaikan atau sebaliknya. Untuk Komitmen (X_2) : 0,588 artinya apabila Komitmen meningkat 0,588 maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,588 satuan.

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$= 49,447 + 0,588 X_2$$

Tabel 7
 Persamaan Regresinya pengaruh Kompetensi X_3 terhadap Promosi Jabatan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	89,036	25,748		3,458	,002
Kompetensi	,057	,060	,177	,949	,351

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

X_3 nilainya positif artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) dan searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terkait juga mengalami kenaikan atau sebaliknya. Untuk Kompetensi (X_3) : 0,057 artinya apabila Kompetensi meningkat 0,057 maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,057 satuan.

$$\hat{Y} = a + bX_3$$

$$= 89,036 + 0,057 X_3$$

Tabel 8
 Persamaan Regresi Berganda persamaan regresi linear berganda antarvariabel bebas pendidikan & pelatihan (X_1), Komitmen (X_2), Kompetensi (X_3), dengan promosi jabatan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,136	20,521		2,443	,022
Kompetensi	-,117	,058	-,359	-1,993	,057
Pendidikan & Pelatihan	,430	,130	,517	3,319	,003
Komitmen	,586	,210	,514	2,793	,010

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

$$\hat{Y} = b_0 + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$\begin{aligned}
 Y &= 50,136 + 0,430 X_1 + \\
 & 0,586 X_2 + (-0,117 X_3) \\
 & (2,443) \quad (3,319) \\
 & (2,793) \quad (-1,993)
 \end{aligned}$$

Angka-angka yang terdapat didalam kurung adalah merupakan besarnya nilai t hitung, dari masing-masing variabel bebas, dimana variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan Komitmen (X_2), nilainya positif artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) dan searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terkait juga mengalami kenaikan atau sebaliknya. Untuk Kompetensi (X_3) nilai konstanta sebesar -0,117 menyatakan bahwa jika tidak ada Kompetensi promosi jabatan akan menurun sebesar 0,117, maka nilai variabel terikat juga akan meningkatkan promosi jabatan atau sebaliknya.

Sedangkan nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya pendidikan & pelatihan (X_1), Komitmen (X_2), Kompetensi (X_3), dengan promosi jabatan (Y) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Untuk pendidikan & pelatihan (X_1) : 0,430 artinya apabila pendidikan & pelatihan meningkat 0,430 maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,430 satuan.

Untuk Komitmen (X_2): 0,586 artinya apabila Komitmen karyawan meningkat sebesar 0,586 maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,586 satuan.

Untuk Kompetensi (X_3) : (-0,117) artinya apabila Kompetensi karyawan menurun sebesar 0,117 maka

akan menurun kan promosi jabatan sebesar 0,117 satuan.

Hasil Penelitian

Menurut analisis penulis bahwa pengaruh antara pendidikan dan pelatihan, Komitmen dan kompetensi terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry, signifikan. Berdasarkan hal tersebut di atas bahwa pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi perlu dipertegas dan dioptimalkan dalam promosi jabatan yang dilaksanakan oleh PT Panarub Industry. Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dalam dari empat segi, yaitu hasil analisis pengaruh antara variabel dan hasil analisis tiap variabel yang menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan 35,88% variabel promosi jabatan (Y) ditentukan oleh faktor variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), sedang sisanya 64,12% ditentukan oleh faktor lain, yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,954 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

2. Pengaruh komitmen terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan 26,63% variabel promosi jabatan (Y) ditentukan oleh faktor variabel komitmen (X2), sedang sisanya 73,37% ditentukan oleh faktor lain, yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,182. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

3. Pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,031. Hal ini menunjukkan 3,13% variabel promosi jabatan (Y) ditentukan oleh faktor variabel kompetensi (X3), sedang sisanya 96,87% ditentukan oleh faktor lain, yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,949. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi atau R

Square sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan 51,1% variabel promosi jabatan (Y) ditentukan oleh faktor variabel pendidikan dan pelatihan (X1), komitmen (X2), kompetensi (X3) secara bersama-sama, sedang sisanya 48,9% ditentukan oleh faktor lain, yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,043 seperti terlihat tabel. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry Tangerang.

BAB V KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

1. Pada uji berganda diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi secara bersama – sama dapat digunakan untuk stimulasi dalam promosi jabatan di PT Panarub Industry.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan, sehingga jelas H_0

ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi dapat digunakan untuk stimulasi dalam promosi jabatan di PT Panarub Industry.

3. Demikian dengan hasil perhitungan variabel kemampuan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan di PT Panarub Industry sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, komitmen dan kompetensi dapat meningkatkan promosi jabatan di PT Panarub Industry.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Agus Eko Sujianto, 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, PT. Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Keith David, 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*, Cetakan Keempat, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Djambaran, Jakarta.
- Robert L. Malthis, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robert L. Malthis, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Slovin Azhari, 2002. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.