

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum CM JAYA MOTOR Pecangaan**

Obyek penelitian ini adalah CM JAYA MOTOR Pecangaan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penjualan sepeda motor. Perusahaan ini terletak di desa Percangaan kulon dimana terdapat banyak sekali perusahaan sejenis yang berdiri disekitarnya. CM JAYA MOTOR Pecangaan merupakan salah satu Dealer resmi Honda yang berada di Pecangaan dan mempunyai banyak cabang di berbagai daerah di Jepara. Dealer tersebut sangat baik atas penjualan motor di daerahnya yang memiliki sales pemasaran sejumlah 55 sales pemasaran produk motor honda. Dengan banyaknya cabang di berbagai daerah sangat membantu tingkat penjualan yang sangat tinggi.

#### **4.2 Deskripsi Responden**

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuannya untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Gambaran umum responden yang akan dibahas diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada 55 responden, karna dalam sebuah penelitian untuk mencari data minimal 50 orang responden disini peneliti mencoba menggunakan 55 responden yang berada di bagian sales pemasaran CM JAYA MOTOR Pecangaan. Dalam pembahasan ini disajikan data mengenai responden meliputi jenis kelamin, umur

dan pendidikan terakhir. Dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden maka digolongkan mengenai berbagai keadaan responden sebagai berikut:

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden berdasarkan hasil penelitian yang telah dikelompokkan disajikan pada tabel

**Tabel 4.1 Identitas Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	61,8
2	Perempuan	21	38,2
3	Total	55	100

Sumber : Data primer 2019 yang diolah

Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin Laki-laki memiliki persentase sebesar 61,8% dari 55 responden, artinya bahwa jumlah responden Laki-laki terdiri dari 34 orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin Perempuan memiliki persentase sebesar 38,2% dari 55 responden, artinya bahwa jumlah responden wanita terdiri dari 21 orang.

#### 4.2.2 Umur

Berdasarkan tingkat umur responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Identitas responden**

No	Kelompok Umur	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	20-29 Tahun	39	70,9
2	30-39 Tahun	16	29,1

Total	55	100
-------	----	-----

Sumber : Data primer 2019 yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan didominasi oleh karyawan yang berumur 30-39 tahun yaitu dengan presentase sebesar 29,1% dari 55 responden yang artinya jumlah karyawan dengan umur 30-39 tahun terdiri dari 16 orang. CM JAYA MOTOR Pecangaan telah berdiri cukup lama sehingga sales pemasaran yang bekerja merupakan karyawan yang memang telah lama bekerja dan mengabdikan di perusahaan.

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Identitas responden

No	Kelompok pendidikan	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	S1	1	1,9
2	D3	2	3,6
3	SMA/SMK	52	94,5
Total		55	100,0

Sumber : Data primer 2019 yang diolah

Dengan melihat tabel diatas, sebagian besar pendidikan terakhir responden yang mengisi kuesioner adalah SMA/SMK yaitu sebesar 52 orang (94,5%).

#### 4.3 Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui jawaban yang diberikan responden dari masing-masing variabel yaitu penilaian pendidikan (X1), variabel pelatihan (X2), variabel motivasi (X3), dan variabel prestasi kerja (Y) dapat dilakukan analisa deskriptif persentase pada jawaban responden untuk masing-masing variabel sebagai

berikut:

### 4.3.1 Pendidikan

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

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden

Variabel	Kriteria					Total
	SS	S	N	TS	STS	
X1.1	23	32	-	-	-	100%
	(41,8%)	(58,2%)				
X1.2	25	30	-	-	-	100%
	(45,4%)	(54,6%)				
X1.3	26	29	-	-	-	100%
	(47,3%)	(52,7%)				
X1.4	19	35	1	-	-	100%
	(34,6%)	(63,6%)	(1,8%)			
X1.5	12	35	8	-	-	100%

	(21,8%)	(63,6%)	(14,6%)			
--	---------	---------	---------	--	--	--

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25 (2020)

Berdasarkan tabel variabel pendidikan diatas untuk X1.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pertanyaan kepada sales pemasaran tentang pendidikan yang di berikan sesuai dengan kebutuhan kerja. Hasil ini dapat ditunjukkan oleh 23 responden (41,8%) menjawab sangat setuju, 32 responden (58,2%) menjawab setuju.

Untuk X2.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan kepada sales pemasaran dalam metode pendidikan, hasil ini menunjukkan 25 responden (45,4%) menjawab sangat setuju, 30 responden (54,6%) menjawab setuju.

Untuk X3.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan reponden terhadap pertanyaan tentang sales pemasaran mengenai kesesuaian gaji. Hasil ini menunjukkan X1.4 19 responden (34,6%) menjawab sangat setuju, 35 responden (63,6%) menjawab setuju, 1 responden (1,8%) menjawab netral.

Untuk X4.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang sales pemasaran kemampuan kerja mencapai atau melebihi, hasil ini menunjukkan 12 responden (21,8%) menjawan sangat setuju, 35 reponden (63,6%) menjawab setuju, 8 responden (14,6%) menjawab netral.

#### **4.3.2 Pelatihan**

Analisis persepsi sales pemasaran terhadap pelatihan dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator tersebut

adalah Tahap penilaian, Tahap pelaksanaan dan Tahap Evaluasi. Untuk mengungkap data tentang pendapat responden terhadap pelatihan yang diterapkan di perusahaan, pendapat tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti skor 1 dimaknai sebagai sangat tidak setuju, skor 2 dimaknai dengan tidak setuju, skor 3 dimaknai dengan kurang setuju, skor 4 dimaknai dengan setuju dan skor 5 dimaknai dengan sangat setuju, yang dijawab dalam pernyataan yang sudah ada dalam kuesioner. Hasil perhitungan jawaban responden dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden

Variabel	Kriteria					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Pelatihan (X2)						
X2.1	6	41	8	-	-	100%
	(10,9%)	(74,6%)	(14,5%)			
X2.2	40	14	1	-	-	100%
	(72,8%)	(25,4%)	(1,8%)			
X2.3	5	45	5	-	-	100%
	(9,1%)	(81,8%)	(9,1%)			
X2.4	18	35	2	-	-	100%
	(32,8%)	(63,6%)	(3,6%)			
X2.5	7	41	7	-	-	100%
	(12,7%)	(74,6%)	(12,7%)			

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25 (2020)

Berdasarkan tabel variabel pendidikan diatas untuk X1.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pertanyaan kepada sales pemasaran tentang saya mengetahui materi yang tepat bagi tugas saya untuk hasil yang tepat. Hasil ini dapat ditunjukkan oleh 6 responden (10,9%) menjawab sangat setuju, 41 responden (74,6%) menjawab setuju, 8 responden (14,5%) menjawab netral.

Untuk X2.2 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang saya yang dapat di mengerti dengan mudah, hasil ini menunjukkan 40 responden (72,8%) menjawab sangat setuju, 14 responden (25,4%) menjawab setuju, 1 responden (1,8%) menjawab netral.

Untuk X2.3 dapat dijelaskan bahwa tanggapan reponden terhadap pertanyaan tentang pelatihan sesuai kebutuhan. Hasil ini menunjukkan 5 responden (9,1%) menjawab sangat setuju, 45 responden (81,8%) menjawab setuju, 5 responden (9,1%) menjawab netral.

Untuk X2.4 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pemahaman materi, hasil ini menunjukkan 7 responden (12,7%) menjawab sangat setuju, 41 reponden (74,6%) menjawab setuju, 7 responden (12,7%) menjawab netral.

#### **4.3.3 Motivasi**

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

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden

Variabel	Kriteria					Total
	SS	S	N	TS	STS	
X3.1	4	38	12	1	-	100%
	(7,3%)	(69,1%)	(21,8%)	(1,8%)		
X3.2	9	31	12	3	-	100%
	(16,4%)	(56,4%)	(21,8%)	(5,4%)		
X3.3	1	33	18	2	1	100%
	(1,8%)	(60%)	(32,8%)	(3,6%)	(1,8%)	
X3.4	5	29	19	2	-	100%
	(9,1%)	(52,7%)	(34,6%)	(3,6%)		
X3.5	1	40	13	1	-	100%
	(1,8%)	(72,8%)	(23,6%)	(1,8%)		

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25 (2020)

Berdasarkan tabel variabel motivasi diatas untuk X3.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kesesuaian gaji. Hasil ini dapat ditunjukkan oleh 4 responden (7,3%) menjawab sangat setuju, 38 responden (69,1%) menjawab setuju, 12 responden (21,8%) menjawab netral, 1 responden (1,8%) menjawab tidak setuju.

Untuk X3.2 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kenyamanan lingkungan kerja, hasil ini menunjukkan 9 responden (16,4%) menjawab sangat setuju, 31 responden (56,4%) menjawab setuju, 12 responden (21,8%), 3 responden (5,4%) menjawab tidak setuju.

Untuk X3.3 dapat dijelaskan bahwa tanggapan reponden terhadap pertanyaan tentang hubungan baik. Hasil ini menunjukkan 1 responden (1,8%) menjawab sangat setuju, 33 responden (60%) menjawab setuju, 18 responden

(32,8%) menjawab netral, 2 responden (3,6%) menjawab tidak setuju, 1 responden (1,8%) menjawab sangat tidak setuju.

Untuk X3.4 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang penghargaan sesuai kualitas dan kuantitas. Hasil ini menunjukkan 5 responden (9,1%) menjawab sangat setuju, 29 responden (52,7%) menjawab setuju, 19 responden (34,6%) menjawab netral, 2 responden (3,6%) menjawab tidak setuju.

Untuk X3.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan motivasi pujian. Hasil ini menunjukkan 1 responden (1,8%) menjawab sangat setuju, 40 responden (72,8%) menjawab setuju, 13 responden (23,6%) menjawab netral, 1 responden (1,8%) menjawab tidak setuju.

#### **4.3.4 Prestasi Kerja**

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

Tabel 4. 7Tanggapan Responden

Variabel	Kriteria					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Y1.1	22	33	-	-	-	100%
	(40%)	(60%)	-	-	-	
Y1.2	24	31	-	-	-	100%
	(43,6%)	(56,4%)	-	-	-	
Y1.3	24	31	-	-	-	100%
	(43,6%)	(56,4%)	-	-	-	
Y1.4	18	36	1	-	-	100%
	(32,8%)	(65,4%)	(1,8%)	-	-	
Y1.5	10	37	8	-	-	100%
	(18,2%)	(67,3%)	(14,5%)	-	-	

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25 (2020)

Berdasarkan tabel variabel Prestasi kerja diatas untuk Y1.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pertanyaan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, untuk hasil yang tepat sebagai keberhasilan. Hasil ini dapat ditunjukkan oleh 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 33 responden (60%) menjawab setuju.

Untuk Y2.2 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kemampuan mengetahui konsep pekerjaan, hasil ini menunjukkan 24 responden (43,6%) menjawab sangat setuju, 31 responden (56,4%) menjawab setuju

Untuk Y2.3 dapat dijelaskan bahwa tanggapan reponden terhadap pertanyaan tentang kemampuan memecahkan masalah,. hasil ini menunjukkan 24 responden (43,6%) menjawab sangat setuju, 31 responden (56,4%) menjawab setuju.

Untuk Y2.4 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kemampuan menyesuaikan diri dalam bekerja, hasil ini menunjukkan 18 responden (32,8%) menjawab sangat setuju, 36 responden (65,4%) menjawab setuju, 1 responden (31,8%) menjawab netral.

Untuk Y2.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang selalu tepat waktu, hasil ini menunjukkan 10 responden (18,2%) menjawab sangat setuju, 37 responden (67,3%) menjawab setuju, 8 responden (14,5%) menjawab netral.

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Validitas

Instrumen suatu variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $(n) = 55$  dan  $\alpha = 0,05$  sehingga diketahui nilai  $r$  tabel = 0,279. Hasil uji validitas data kuesioner untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Pengembangan Karir
Pendidikan (X1)	Butir 1	0,890	0,279	Valid
	Butir 2	0,873	0,279	Valid
	Butir 3	0,840	0,279	Valid
	Butir 4	0,706	0,279	Valid
	Butir 5	0,692	0,279	Valid
Pelatihan (X2)	Butir 6	0,758	0,279	Valid
	Butir 7	0,600	0,279	Valid
	Butir 8	0,802	0,279	Valid
	Butir 9	0,753	0,279	Valid
	Butir 10	0,777	0,279	Valid
Motivasi (X3)	Butir 11	0,585	0,279	Valid

	Butir 12	0,638	0,279	Valid
	Butir 13	0,618	0,279	Valid
	Butir 14	0,500	0,279	Valid
	Butir 15	0,600	0,279	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Butir 16	0,875	0,279	Valid
	Butir 17	0,860	0,279	Valid
	Butir 18	0,823	0,279	Valid
	Butir 19	0,656	0,279	Valid
	Butir 20	0,660	0,279	Valid

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25 (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk instrumen masing-masing Variabel pada tabel diatas diketahui nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka untuk semua kuesioner dari variabel dapat dikatakan valid.

#### 4.4.2 Uji Realibilitas

Menurut (Ghazali, 2011) kriteria keputusan suatu variabel bersifat reliabel atau tidak adalah Apabila  $r$  alpha  $>$  0,6 maka kuesioner sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini reliabel, jika  $r$  alpha  $<$  0,6 maka kuesioner sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini tidak reliabel. Hasil uji reabilitas data kuesioner untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Pembeding	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,853	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,787	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,637	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,828	0,6	Reliabel

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25 (2020)

Dari hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach's alpha  $>$  0,6 sehingga dapat diartikan bahwa

kuesioner variabel Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Prestasi kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau anda

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 5.4.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independent* yang memiliki kemiripan antar variabel *independent* dalam satu model. Kemiripan antar variabel *independent* akan mendapatkan kolerasi yang sangat kuat. Selain itu ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1 sampai 10 maka tidak terjadi *multikolinieritas* (Sujarweni, 2007). Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pendidikan (X1)	0,770	1,299	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan (X2)	0,724	1,382	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X3)	0,929	1,076	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25 (2020)

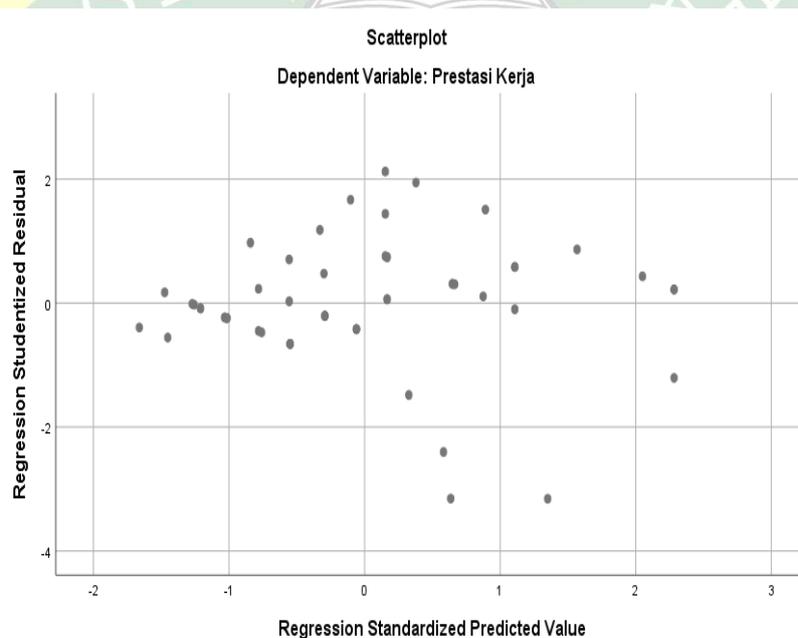
Dari tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk melihat heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Cara menganalisisnya adalah dengan sebagai berikut:

1. Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa pengaruh antara pengalaman kerja, pendidikan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir menunjukkan bahwa titik titik menyebar secara acak serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi.

#### 5.4.3.2 Uji Normalitas

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

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

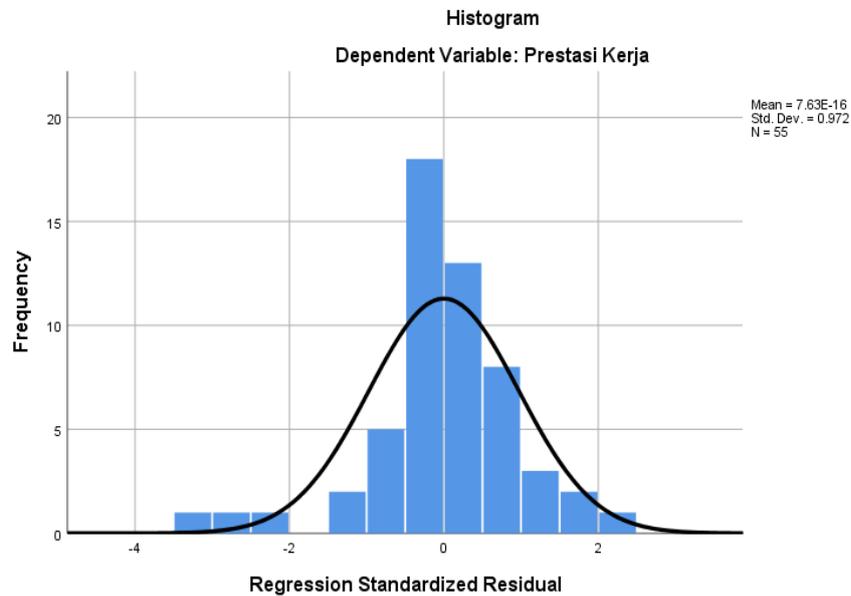
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88636266
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.078
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Diolah SPSS V25 (2020)

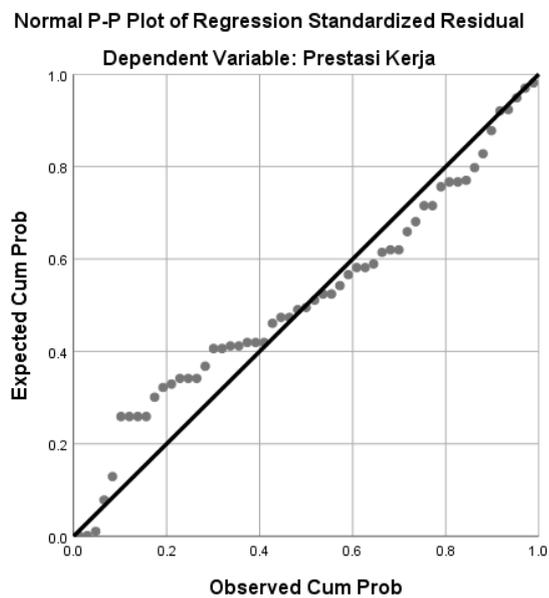
Dari hasil uji normalitas besarnya Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,102 dan signifikan pada 0,200 dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig > 0,05.

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



**Gambar 4.2 Uji Normalitas (Histogram)**

Sumber: Data Diolah SPSSv25 (2020)



**Gambar 4. 3 Uji Normalitas (Plot)**

Sumber: Data Diolah SPSS V25 (2020)

Uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal jika penyebaran data (titik) berada pada sekitar garis diagonal mengikuti arah garis atau grafik

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

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

#### 4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda. Persamaan linier regresi berganda berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jadi secara jelasnya pembentukan persamaan regresi linier berganda sama artinya dengan menghitung besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yang membentuk persamaan terhadap Y (variabel terikat).

Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang unstandardized, berarti regresi dihasilkan dengan menggunakan variabel biasa serta tetap menggunakan unit skala dan ukuran aslinya. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-------	-----------------------------	---------------------------

		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	<b>(Constant)</b>	2.519	2.979	
	X1	.298	.111	.461
	X2	.306	.131	.322
	X3	.337	.110	.238

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, hasil penelitian diperoleh data yang meliputi satu variabel terikat yaitu pengembangan karir (Y) dan tiga variabel bebas yaitu pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>) dan motivasi (X<sub>3</sub>). Sehingga dari tiga variabel bebas tersebut dapat dihitung besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,519 + 0,298 (X_1) + 0,306 (X_2) + 0,337 (X_3) + e$$

Interprestasi dari model regresi linier berganda diatas dapat dianalisa sebagai berikut:

1. Konstanta variabel dependent sebesar 2,519, artinya apabila pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), dan motivasi (X<sub>3</sub>) nilainya sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen sebesar 2,519.
2. Koefisien regresi pada variabel pendidikan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,298, artinya jika pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada sales pemasaran CM JAYA MOTOR Pecangaan. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel pendidikan, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya prestasi kerja.

3. Koefisien regresi pada variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,306, artinya jika pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada sales pemasaran CM JAYA MOTOR Pecangaan. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel pendidikan, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya prestasi kerja.
4. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,337, artinya jika motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sales pemasaran CM JAYA MOTOR Pecangaan. Yang berarti apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi, dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat di imbangi meningkatnya prestasi kerja.

#### **4.4.5 Uji Hipotesis**

##### **4.4.5.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)**

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

Tabel 4. 13 Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.519	2.979		.864	.402
1 X1	.298	.111	.316	2.669	.010
X2	.306	.131	.285	2.335	.024
X3	.337	.110	.331	3.071	.003

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25

Dari tabel hasil Uji t untuk pendidikan, pelatihan dan motivasi sebagai berikut:

Dalam tabel sebelumnya telah diperoleh nilai t hitung dan signifikasinya. Sedangkan pada derajat kebebasan ( $55 - 3 = 52$ ) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2,0048, berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan uji signifikansi parameter individual secara lebih rinci:

#### 1. Hubungan Variabel Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.25 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,669 yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 2,0048 dengan nilai signifikansi  $0,010 <$  (lebih kecil dari) 0,05. Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 adalah variabel pendidikan yang berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 2. Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.25 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,335 yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 2,0048, dengan nilai signifikansi  $0,024 <$  (lebih kecil dari)  $0,05$ . Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 adalah variabel pelatihan yang berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

### 3. Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS v.25 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,071 yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 2,0048, dengan nilai signifikansi  $0,003 <$  (lebih kecil dari)  $0,05$ . Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 adalah variabel Motivasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 4.4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan atau biasa disebut dengan uji f menunjukkan apakah semua variabel pendidikan, pelatihan, dan motivasi yang dimasukkan di model (variabel independen) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja (variabel dependen).  $Df = k-1$  berarti  $3-2 = 2$  dan  $df_2 = n-k$  berarti  $55-3 = 52$ . Dengan F tabel 2,78, Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.361	3	31.120	13.875	.000 <sup>b</sup>
	Residual	114.384	51	2.243		
	Total	207.745	54			

Sumber : data primer 2019 yang diolah dengan SPSS V25

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis uji ANOVA atau F dengan menggunakan perhitungan analisa regresi berganda menggunakan program IBM SPSS statistik 25 maka dapat diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $13,875 > F_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < (lebih\ kecil\ dari)\ 0,05$  menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan motivasi (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Dari penjabaran tersebut maka kesimpulan dari uji signifikansi simultan (uji f) adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

#### 4.4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selain uji t dan uji f, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi, dimana uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen yang meliputi pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) dalam menerangkan variasi variabel dependen prestasi kerja (Y). Tabel dibawah ini akan memberikan gambaran seberapa kuat variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.417	1.49761

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

Sumber : Data diolah SPSS V.25 2020

Berdasarkan hasil output dalam tabel *model summary* diatas nilai koefisien (R) menunjukkan bahwa nilai gabungan semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,449. Sedangkan nilai koefisien determinasi memiliki nilai *adjusted R square* sebesar 0,417. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 58,3 % terhadap variabel dependen promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 41,7% ( $100\% - 41,7\% = 58,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

#### **4.5 Pembahasan**

Dengan adanya pendidikan, pelatihan, motivasi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan yang baik maka akan terbentuk suatu prestasi kerja. maka dibuatlah pembahasan sebagai berikut:

##### **4.5.1 Pengaruh Variabel Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja**

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, karena variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,289 dan Signifikansi sebesar 0,010. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $2,669 > t$  tabel sebesar 2,0048. Dengan tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$ . Dari hal itu diketahui variabel yang disebutkan diantaranya pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya apabila pendidikan semakin baik, maka prestasi kerja juga akan semakin baik.

Menurut Ranupandojo dan Husman (2011:4) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Menurut Payman J. Simanjuntak (1985:30) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja adalah pendidikan. Semakin banyak pendidikan yang di dapat dan di ketahui maka prestasi kerja akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ardiansyah dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

#### **4.5.2 Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian diterima, karena variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,306 dan signifikansi sebesar 0,024. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $2,335 > t$  tabel sebesar 2,0048. Dengan tingkat signifikan  $0,024 < 0,05$ . Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya apabila makin lama dan makin banyak pelatihan yang di lakukan, maka prestasi kerja yang di capai juga akan semakin besar.

Hidayat (2017) Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Menurut pendapat dari Robinson yang dikutip dalam Admodiwirio (2010:37), yang menyatakan tentang pendidikan dan pelatihan yaitu "pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan".

Menurut Payman J. Simanjuntak (1985:30) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja adalah pelatihan. Semakin banyak pelatihan yang di dapat dan di lakukan maka prestasi kerja akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hariawati (2009) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Variabel motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis ( H3) diterima, karena variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,337 dan signifikansi sebesar 0,003. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $3,071 > t$  tabel sebesar 2,0048. Dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian, semakin banyak motivasi yang diterima maka prestasi kerja akan semakin baik.

Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Umar,1999). Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Siagian, 2002). Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, di mana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan Karyawan. Karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga karyawan dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya (Mas'ud, 2004).

Menurut Payman J. Simanjuntak (1985;30) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan salah satu faktor yang memengaruhi Prestasi kerja adalah motivasi. Semakin banyak masukan motivasi yang di dapat maka pencapaian prestasi kerja akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hasmin dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### **4.5.4 Pengaruh Variabel Pendidikan, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis (H1),(H2), dan (H3) diterima, karena variabel pendidikan, variabel pelatihan dan variabel motivasi secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan signifikansi sebesar 0,003. Hal tersebut dibuktikan dengan

analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar variabel pendidikan  $2,669 > t$  tabel sebesar  $2,0048$ , variabel pelatihan  $2,335 > t$  tabel sebesar  $2,0048$  dan variabel motivasi  $3,071 > t$  tabel sebesar  $2,0048$ . Dengan tingkat variabel pendidikan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$ , variabel pelatihan nilai signifikan  $0,024 < 0,05$  dan variabel motivasi nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dari hal itu diketahui variabel yang disebutkan diantaranya pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Setiap sales pemasaran harus dapat mengikuti dan mendengarkan masukan yang dapat meningkatkan pendidikan, pelatihan dan motivasi yang baik agar tercipta suatu prestasi kerja yang baik pula.

Variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan pengaruhnya sebesar  $58,3\%$ , sedangkan  $41,7\%$  dijelaskan variabel lain.

