

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran secara umum yang akan digunakan untuk melanjutkan proses yaitu menguji hipotesis. Dilakukannya hal ini untuk menggambarkan atau mendeskripsikan bagaimana kondisi responden yang akan menjadi objek dalam penelitian dapat dilihat dari adanya karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang yang berjumlah 76 orang. Data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	67	88.16 %
2	Perempuan	9	11.84 %
Total		76	100 %

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin, diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki yang artinya PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 28 Tahun	56	73.68 %
2.	29 – 37 Tahun	20	26.32 %
3.	38 – 46 Tahun	0	0 %
4.	47 – 54 Tahun	0	0 %
5.	> 54 Tahun	0	0 %
Total		76	100 %

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui usia 20 – 28 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang didominasi oleh karyawan yang berusia 20 – 28 tahun sebanyak 56 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 5 Tahun	63	82.89 %
2.	6 - 10 Tahun	13	17.11 %
3.	> 10 Tahun	0	0 %
Total		76	100 %

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui 1 – 5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan pada PT

PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 1 – 5 tahun sebanyak 63 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	D3	1	1.32 %
2.	S1	75	98.68 %
Total		76	100 %

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 75 Orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 76 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Pelatihan *In House Training* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemahaman Instruktur terhadap materi	65	85.5	11	14.5	0	0	0	0	0	0
2	Kejelasan dalam menyampaikan materi	58	76.3	18	23.7	0	0	0	0	0	0
3	Pemberian contoh yang dapat diaplikasikan di tempat kerja	65	85.5	11	14.5	0	0	0	0	0	0

4	Usaha untuk dapat menumbuhkan partisipasi peserta	63	82.9	12	15.8	1	1.3	0	0	0	0
5	Cara instruktur dalam memotivasi peserta untuk aktif dalam diskusi	47	61.8	27	35.5	2	2.6	0	0	0	0
6	Selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	65	85.5	11	14.5	0	0	0	0	0	0
7	Sarana dan prasarana menunjang Pelatihan <i>In House Training</i>	38	50	23	30.3	13	17.1	2	2.6	0	0
8	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan	33	43.3	23	30.3	15	19.7	5	6.6	0	0
9	Materi yang diberikan dalam pelatihan mudah dipahami	41	53.9	33	43.4	2	2.6	0	0	0	0
10	Setelah mengikuti Pelatihan <i>In House Training</i> dapat dengan mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	609	78.9	15	19.7	1	1.3	0	0	0	0
11	Banyak materi Pelatihan <i>In House Training</i> yang bisa diterapkan secara praktis	46	60.5	29	38.2	1	1.3	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 76 responden, pernyataan 1,3,dan 6 mengenai ” Pemahaman Instruktur terhadap materi.” , ”Pemberian contoh yang dapat diaplikasikan di tempat kerja.” dan ” Selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju pada masing-masing pernyataan yaitu sebanyak 65 orang atau 85.5%. Sedangkan pernyataan 4,10 dan 11 mengenai ” Usaha untuk dapat menumbuhkan partisipasi peserta.”, ”Setelah mengikuti pelatihan *In House Training* dapat dengan mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.” dan ”Banyak materi Pelatihan *In House Training* yang bisa diterapkan secara praktis.”

mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju pada masing-masing pernyataan sebanyak 1 orang atau 1.3%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan/cahaya yang terang di tempat kerja membantu kesehatan mata karyawan	64	84.2	12	15.8	0	0	0	0	0	0
2	Sirkulasi udara di tempat kerja tersedia dengan cukup	63	82.9	12	15.8	1	1.3	0	0	0	0
3	Karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	64	84.2	12	15.8	0	0	0	0	0	0
4	Warna cat yang digunakan di ruangan kerja karyawan memberikan efek pada psikologi karyawan	38	50	23	30.3	13	17.1	2	2.6	0	0
5	Warna cat di ruangan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	33	43.4	23	30.3	15	19.7	5	6.6	0	0
6	Keamanan di tempat kerja membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman	42	55.3	32	42.1	2	2.6	0	0	0	0
7	Suasana di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan	47	61.8	28	36.8	1	1.3	0	0	0	0
8	Sesama karyawan saling membantu dalam bekerja	43	56.6	32	42.1	1	1.3	0	0	0	0
9	Adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja	61	80.3	14	18.4	1	1.3	0	0	0	0
10	Interaksi antara bawahan dengan pimpinan tercipta dengan baik	43	56.6	29	38.2	4	5.3	0	0	0	0
11	Komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan dengan efektif	32	42.1	22	28.9	16	21.1	0	0	0	0
12	Sarana dan Prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan	38	50	23	30.3	13	17.1	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 76 responden, pernyataan 1 dan 3 mengenai "Penerangan/cahaya yang terang di tempat bekerja membantu kesehatan mata karyawan." dan "Karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena

jauh dari kebisingan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju pada masing-masing pernyataan sebanyak 64 orang atau 84.2 %. Sedangkan pernyataan 7,8 dan 9 mengenai ” Suasana di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan.” “Sesama karyawan saling membantu dalam bekerja.” dan “Adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja mendapat respon terendah dengan jawaban Cukup setuju pada pernyataan sebanyak 1 orang atau 1.3%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	33	43.3	22	28.9	16	21.1	5	6.6	0	0
2	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	41	53.9	32	42.1	3	3.9	0	0	0	0
3	Hasil pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan	61	80.3	14	18.4	1	1.3	0	0	0	0
4	Mengelola pekerjaan sesuai dengan waktu kerja	46	60.5	29	38.2	1	1.3	0	0	0	0
5	Tidak pernah datang terlambat	42	55.3	33	43.4	1	1.3	0	0	0	0
6	Dapat menyelesaikan sebanyak apapun kerjaan yang dibebankan	42	55.3	30	39.5	4	5.3	0	0	0	0
7	Dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas	32	42.1	22	28.9	16	21.1	6	7.9	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 76 responden, pernyataan 3 mengenai ” Hasil Pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju pada pernyataan sebanyak 61 orang atau 80.3%. Sedangkan pernyataan 4 dan 5 mengenai ” Mengelola pekerjaan sesuai dengan waktu kerja.” dan ” Tidak pernah datang terlambat.” mendapat respon terendah dengan jawaban Cukup setuju pada pernyataan sebanyak 1 orang atau 1.3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Dalam hal ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS

20. Kriteria yang digunakan untuk pengujian uji validitas ini adalah :

1. Bila probabilitas (sig) < α maka instrumen valid

Bila probabilitas (sig) > α maka instrumen tidak valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan *In House Training* (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0.748	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.777	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.738	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.583	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.652	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.461	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.315	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.331	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.608	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0.533	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 11	0.607	0.227	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh ítem pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan *In House Training*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0.227). Dengan demikian seluruh ítem pernyataan mengenai Pelatihan *In House Training* dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0.663	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.282	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.503	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.361	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.648	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.446	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.303	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.829	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.843	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0.583	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 11	0.640	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 12	0.702	0.227	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh ítem pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0.227). Dengan demikian seluruh ítem pernyataan mengenai Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0.841	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.870	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.547	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.921	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.804	0.227	rhitung > rtabel	Valid

Butir 6	0.890	0.227	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.843	0.227	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh ítem pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0.227). Dengan demikian seluruh ítem pernyataan mengenai Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan SPSS 20 memperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha Chronbach*

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha chronbach	Koefisien r	Kesimpulan
Pelatihan In House Training (X1)	0.900	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0.929	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.951	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas table 4.11 nilai *Alpha Chronbach* sebesar 0.900 untuk variabel Pelatihan In House Training dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0.929 untuk Lingkungan Kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0.951 untuk Kinerja Karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan SPSS 20 (*Statistical Program and Service Solution*).

Prosedur Pengujian :

1. Rumusan Hipotesis

Ho = Model regresi berbentuk linear.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak.

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Table 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan	Keterangan
Pelatihan <i>In House Training</i> (X1)	0,20	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja (X2)	0,462	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji linieritas table 4.12 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Pelatihan *In House Training* (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,20 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,462 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikan ini menunjukkan bahwa untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Table 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan <i>In House Training</i> (X1)	0,275	3,634	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,275	3,634	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas table 4.13 dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* $< 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hal ini selaras dengan hasil perhitungan nilai VIF yang juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF > 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel Pelatihan *In House Training*, Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.963	.962	.753

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan In House Training (X1)

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan hasil tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,982 yang berarti tingkat hubungan antara Pelatihan *In House Training* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,963 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh antara Pelatihan *In House Training* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,963 atau 96,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 3,7 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang berada diluar dari penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.454	1.391		-1.045	.302
	Pelatihan In House Training (X1)	.895	.036	1.380	25.110	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	-1.038	.112	-.511	-9.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Persamaan Regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2 + et$$

$$Y = (-1,454) + 0,895X_1 + (-1,038X_2)$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X₁	= Pelatihan <i>In House Training</i>
X₂	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b₁, b₂	= Koefisien Regresi

Persamaan Regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar -1,454 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang adalah sebesar -1,454 apabila Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja bernilai 0 satuan.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,895$ menyatakan bahwa setiap penambahan Pelatihan *In House Training* sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang sebesar 0,895 satuan.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = -1,038$ menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang sebesar -1,038 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengujian :

- Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
- Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.454	1.391		-1.045	.302
	Pelatihan In House Training (X1)	.895	.036	1.380	25.110	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	-1.038	.112	-.511	-9.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

1. Pelatihan *In House Training* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Pelatihan *In House Training* tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang.

Ha = Pelatihan *In House Training* berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang.

Berdasarkan table 4.16 terlihat bahwa variabel Pelatihan *In House Training* (X1) t_{hitung} sebesar 25,110 sedangkan t_{tabel} dengan dk ($dk=73-2=71$) adalah 1,682. Maka $t_{hitung} (25,110) > t_{tabel} (1,682)$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka Ho ditolak. Maka berarti Pelatihan *In House Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang

Ha = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang

Berdasarkan table 4.16 terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) t_{hitung} sebesar -9,308 sedangkan t_{tabel} dengan dk ($dk=73-2=71$) adalah

1,682. Maka $t_{hitung} (-9,308) < t_{tabel} (1,682)$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka H_0 diterima. Maka berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah antara variabel Pelatihan *In House Training* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang.

H_a : Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang.

Dengan kriteria : Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.264	2	329.132	579.956	.000 ^b
	Residual	24.971	73	.568		
	Total	683.234	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan In House Training (X1)

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1=2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 76-3 = 73$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 1,69 dan F_{hitung} 579,956.

Dari Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $579,956 > F_{tabel}$ 1,69 dan nilai $Sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Berarti bahwa Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pelatihan *In House Training* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis yang pertama menunjukkan ternyata Pelatihan *In House Training* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan apabila Pelatihan *In House Training* yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerjaan maka secara langsung karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Pelatihan *In House Training* merupakan pelatihan yang dilakukan dengan cara langsung belajar dan praktek dengan bimbingan instruktur.

Menurut Sarjiya (2020) Pelatihan *In House Training* adalah suatu program yang dilaksanakan dengan cara langsung bekerja ditempat untuk meniru dan belajar dibawah bimbingan oleh seorang pengawas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2019) menyatakan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan *In House Training* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis yang kedua menunjukkan ternyata Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan Lingkungan Kerja di PT PLN Nusantara Power ternyata cukup efektif dan nyaman bagi karyawan disana.

Menurut Damadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi suatu individu dalam proses melaksanakan kewajiban yang telah diberikan. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Yenni (2020) menyatakan bahwa Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis yang ketiga menunjukkan ternyata Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan apabila Pelatihan *In House Training* yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerjaan maka secara langsung karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Serta Lingkungan Kerja yang mendukung memberikan rasa nyaman bagi karyawan yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Menurut Sarjiya (2020) Pelatihan *In House Training* adalah suatu program yang dilaksanakan dengan cara langsung bekerja ditempat untuk meniru dan belajar dibawah bimbingan seorang pengawas. Sedangkan menurut Damadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang beraada pada sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi suatu individu dalam proses melaksanakan kewajiban yang telah diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini (2021) menyatakan bahwa Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.