

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data ialah menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau Generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis kelamin responden

Responden dalam penelitian ini ialah karyawan PT. United Tractors Cabang Bandar Lampung. Berdasarkan data dari 30 responden yang sudah didapatkan melalui kuesioner yang disebar. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dapat dilihat dari karakteristik responden antara lain:

Gambaran umum mengenai karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin pada saat pengambilan sampel ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamiin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Perseintase</b>
Pria	23	77%
Wainita	7	23%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*sumber : (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 23 orang, jenis kelamin wanita sebanyak 7 orang. Dengan seperti itu disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi Oleh kelamin peria.

## 2. Usia responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Bandar Lampung ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
25 – 35	23	77%
36 – 46	5	17%
47 – 57	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan usia, kategori usia 25 sampai 35 sebanyak 23 orang, kategori usia 36 sampai 45 sebanyak 5 orang, kategori usia 46 sampai 55 sebanyak 2 orang. Dengan seperti itu disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan kategori usia 25-35 orang.

### 3. Pendidikan terakhir responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan United Traktor Tbk Cabang Bandar Lampung ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan  
Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
D3	6	20%
S1	22	73%
S2	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun( 2023)*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan pendidikan terakhir, lulusan D3 sebanyak 6 orang, lulusan S1 sebanyak 22 orang, lulusan S2 sebanyak 2 orang. Dengan seperti itu disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan PT. United Traktors Tbk Cabang Bandar Lampung dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Hasil jawaban responden pelatihan kerja yang disebarkan kepada 30 responden ialah sebagai berikut:

Tabel 4.4

## Hasil jawaban responden dan variabel pelatihan kerja (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan	5	16,7%	8	26,7%	9	30,0%	6	20,0%	2	6,7%
2	Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan baik	5	16,7%	8	26,7%	9	30,0%	6	20,0%	2	6,7%
3	Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan	6	20,0%	5	16,7%	7	23,3%	11	36,7%	1	3,3%
4	Peserta pelatihan mempunyai ke Mawan yang kuat untuk mengikuti pelatihan	11	36,75%	7	23,3%	5	16,7%	5	16,7%	2	6,7%
5	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan	6	20,0%	5	16,7%	7	23,3%	12	40,0%	0	0,0%
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan organisasi	3	10,0%	15	50,0%	5	16,7%	5	16,7%	2	6,7%
7	Metode pelatihan yang diterapkan sudah tepat	6	20,0%	4	13,3%	7	23,3%	11	36,7%	2	6,7%
8	Metoda yang mudah dipahami peserta	13	43,3%	5	16,7%	7	23,3%	4	13,3%	1	3,3%
9	Perhatian sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan	3	10,0%	15	50,0%	5	16,7%	5	16,7%	2	6,7%
10	Kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan meningkat setelah mengikuti pelatihan	6	20,0%	4	13,3%	7	23,3%	11	36,7%	2	6,7%

11	Sasaran pelatihan sudah ditentukan dengan baik, dan dengan terperinci	12	40,0%	5	16,7%	7	23,3%	4	13,3%	2	6,7%
12	Sasaran pelatihan sudah dilakukan dengan terukur, Dengan tolak ukur yang sesuai berdasarkan standarisasi perusahaan	3	10,0%	13	43,3%	7	23,3%	6	20,0%	1	3,3%

Sumber : (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pertanyaan no 8. Metoda yang mudah dipahami peserta , yakni, sebanyak orang 13 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no1,2,4,6,7,9,10,11, yakni Sebanyak 2 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel**  
**Motivasi Kerja (X2)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan institusi	2	6,7%	6	20,0%	1	3,3%	11	36,7%	10	33,3%
2	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	2	6,7%	5	16,7%	3	10,0%	9	30,0%	11	36,7%

3	Dalam pekerjaan saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreativitas	3	10,0%	3	10,0%	2	6,7%	14	46,7%	8	26,7%
4	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	1	3,3%	6	20,0%	3	10,0%	9	30,0%	11	36,7%
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	3	10,0%	5	16,7%	1	3,3%	11	36,7%	10	33,3%
6	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk Mengembangkan karirnya	2	6,7%	6	20,0%	1	3,3%	11	36,7%	10	33,3%
7	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaannya saya lakukan	3	13,3%	3	13,3%	8	26,7%	12	40,0%	2	6,7%
8	Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	14	46,7%	5	26,7%	5	26,7%	4	13,3%	2	6,7%
9	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	7	23,3%	6	20,0%	7	23,3%	10	33,3%	0	0,0%
10	Pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan skill saya	2	6,7%	9	30,0%	1	3,3%	17	56,7%	1	3,3%

Sumber : (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden di atas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 9 , yakni , sebanyak 7 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no2 dan 4, yakni Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan dan Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal Sebanyak 11 orang.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target.	1	3,3%	3	10,0%	5	16,7%	18	60,0%	3	10,0%
2	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	3	10,0%	5	16,7%	3	10,0%	13	43,3%	6	20,0%
3	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.	4	13,3%	4	13,3%	6	20,0%	9	30,0%	7	23,3%
4	Saya berinisiatif mencari cara cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.	2	6,7%	5	16,7%	4	13,3%	8	26,7%	11	36,7%
5	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	4	13,3%	4	13,3%	6	20,0%	9	30,0%	7	23,3%

<b>6</b>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaandengan tepat waktu.	<b>2</b>	<b>6,7%</b>	<b>7</b>	<b>23,3%</b>	<b>1</b>	<b>3,3%</b>	<b>11</b>	<b>36,7%</b>	<b>9</b>	<b>30,0%</b>
<b>7</b>	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	<b>6</b>	<b>20,0%</b>	<b>4</b>	<b>13,3%</b>	<b>7</b>	<b>23,3%</b>	<b>11</b>	<b>36,7%</b>	<b>2</b>	<b>6,7%</b>
<b>8</b>	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain.	<b>13</b>	<b>43,3%</b>	<b>6</b>	<b>20,0%</b>	<b>6</b>	<b>20,0%</b>	<b>4</b>	<b>13,3%</b>	<b>1</b>	<b>3,3%</b>
<b>9</b>	Pengawasan sangat efektif untuk penilaian kinerja, penempatan standar, dan pengukuran kinerja karyawan.	<b>3</b>	<b>10,0%</b>	<b>15</b>	<b>50,0%</b>	<b>6</b>	<b>20,0%</b>	<b>5</b>	<b>16,7%</b>	<b>1</b>	<b>3,3%</b>
<b>10</b>	Pengawasan dilakukan bila ada penyimpangan yang dilakukan pekerja atau pegawai.	<b>6</b>	<b>20,0%</b>	<b>4</b>	<b>13,3%</b>	<b>7</b>	<b>23,3%</b>	<b>11</b>	<b>36,7%</b>	<b>2</b>	<b>6,7%</b>
<b>11</b>	Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	<b>12</b>	<b>40,0%</b>	<b>5</b>	<b>16,7%</b>	<b>7</b>	<b>23,3%</b>	<b>4</b>	<b>13,3%</b>	<b>2</b>	<b>6,7%</b>
<b>12</b>	Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.	<b>3</b>	<b>10,0%</b>	<b>13</b>	<b>43,3%</b>	<b>7</b>	<b>23,3%</b>	<b>6</b>	<b>20,0%</b>	<b>1</b>	<b>3,3%</b>

Sumber : (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden di atas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 11, yakni, sebanyak 12 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 4, yakni , Sebanyak 11 orang.



## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan dan maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji Cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan memakai korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan diproses pengujiannya dilakukan dengan memakai aplikasi SPSS. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini ialah apabila  $\text{sig} > \text{Alpha}$  (0,05), maka tidak valid dan apabila  $\text{sig} < \text{Alpha}$  (0,05), maka valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)**

Butir Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 2	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 3	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 4	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 11	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 12	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang bersangkutan dengan pelatihan kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan ialah nilai  $\text{sig} < \text{Alpha}$  (0,05). Dengan seperti itu seluruh butir pertanyaan pelatihan kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 3	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 7	0,039	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 8	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 9	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 10	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang bersangkutan dengan Motivasi kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan ialah nilai sig<Alpha (0,05). Dengan seperti itu seluruh butir pertanyaan pelatihan kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 2	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 4	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 7	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 8	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 9	0,040	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 10	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 11	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pertanyaan 12	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang bersangkutan dengan pelatihan kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan ialah nilai  $\text{sig} < \text{Alpha} (0,05)$ . Dengan seperti itu seluruh butir pertanyaan pelatihan kerja (X1) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Sesudah uji validitas maka Penguji kemudian melakukan uji Reabilitas terhadap masing masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel ye memakai rumus *Alpha Cronbach*. Dengan bantuan program SPSS. Hasil uji Reabilitas sesudah di konsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Interprestasi Koefisien r**

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2022).

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel di atas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Kerja (X1)	0,820	0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,840	0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,686	0,61 – 0,80	Tinggi

*Sumber : (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas tabel 4.11 nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,820 dengan tingkat Reliabel Sangat tinggi, untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha yakni 0,840 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, Dan untuk variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yakni 0,686 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji non parametrik on sampel Kolmogorov Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan kerja, Motivasi kerja dan kinerja	0,200	0,05	Sig>Alpha	Normal

*Sumber : (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan tabel 4.12 One-sampel Kolmogorov Test- Smirnov di atas, menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,200 > 0,05$ . Hal ini dinyatakan data yang dipakai dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier dan uji ini biasanya dipakai sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hasil uji Linea Rita's pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan kerja terhadap kinerja	0,366	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi kerja terhadap kinerja	0,121	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : (Data diolah, 2023)*

1. Pelatihan kerja (X1 ) terhadap kinerja (Y), berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan Anova table di dapat nilai sig pada baris Deviantion from linierity  $0,366 > 0,05$  maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y), berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan Anova table di dapat nilai sig pada baris Deviantion from linierity  $0,121 > 0,05$  maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipakai untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen hasil uji itu ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja	1.092	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi kerja	1.092	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : (Data diolah, 2023)

Dari hasil perhitungan pada table *coefficien t* menunjukkan nilai VIF variabel Pelatihan kerja (X1) = 1,092, nilai VIF variabel Motivasi kerja (X2) = 1,092. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel Independen terhadap variabel devenden.

## 4.4 Hasil Metode Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Uji Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) dalam meningkatkan variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis di peroleh hasil nya sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	B	Sig
(Constant)	8,105	0,042
Pelatihan kerja	0,291	0,003
Motivasi kerja	0,584	0,000

Sumber : (Data diolah, 2023)

Dari tabel 4.15 di atas ialah hasil perhitungan regresi linier berganda dengan memakai program SPSS. Di peroleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + et$$

$$Y = 8,105 + 0,291 X_1 + 0,584 X_2$$

a. Nilai konstanta (Y)

Variabel Pelatihan kerja sebesar 8,105 yang berarti bahwa tanpa adanya Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2), maka besarnya kinerja (Y) ialah 8,105 satuan.

b. Koefisien Pelatihan kerja (X1) jika Pelatihan n kerja fisik (X1) naik sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,291 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi kerja (X2) jika Motivasi kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,584 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen dalam meningkatkan variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabe Motivasi kerja (X2) ialah faktor yang paling dominan pen garuhn ya terhadap kinerja (Y) sebab di peroleh nilai beta sebesar 0,584.

**Tabel 4.16**  
**Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
pelatihan kerja dan Motivasi kerja	0,846 <sup>a</sup>	0,716

*Sumber data (2023)*

Dari tabel 4.16 di atas, di peroleh nilai koefisien determinan R(korelasi) 0,846 artinya variabel Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 84,6% dan sisa 0,716% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara pelatihan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) ialah positif artinya jika Pelatihan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) akan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji Secara Simultan (Uji t)

Uji t parsial dipakai untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) ialah sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Perhitungan Coefficients**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Thitung	Ttabel	kondisi	Keterangan
Pelatihan kerja	0,003	0,05	Sig<Alpha	3.234	2.048	thitung>Ttabel	H0 Ditolak
Motivasikerja	0,000	0,05	Sig<Alpha	6.316	2.048	thitung>Ttabel	H0 Ditolak

*Sumber : (Data diolah, 2023)*



#### 4.5.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Pelatihan kerja (X1) di peroleh nilai t hitung sebesar 3.234 sedangkan nilai ttabel dengan dk ( $dk = 30 - 2 = 28$ ) ialah 2.048 jadi thitung ( $3.2048 > ttabel (2.048)$ ) dan nilai sig ( $0,003 < alpha (0,05)$ ) dengan seperti itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X1) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. United Tractors Tbk Cabang Bandar Lampung.

#### 4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Motivasi kerja (X2) di peroleh nilai t hitung sebesar 6.316 sedangkan nilai ttabel dengan dk ( $dk = 30 - 2 = 28$ ) ialah 2.048 jadi thitung ( $6.316 > ttabel (2.048)$ ) dan nilai sig ( $0,000 < alpha (0,05)$ ) dengan seperti itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. United Tractors Tbk Cabang Bandar Lampung.

#### 4.5.4 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan dipakai untuk meinguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikain pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) ialah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Perhitungan Anova**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	kondisi	Keterangan
Pelatihan kerja dan Motivasi kerja	33.997	3.34	Fhitung > Ftabel	0,000	0,05	Sig < Alpha	$H_0$ Ditolak dan $H_a$ Diterima

#### 4.5.5 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dalam Meningkatkan Kinerja (Y)

Pengujian anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Pelatihan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) dalam meningkatkan variabel kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k-1$  yakni : jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan dipakai  $n-k$ , yakni jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yakni X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel 30. Jadi derajat kebebasani pembilang  $3-1= 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $28-2= 28$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3.34 dan  $F_{hitung}$  33.997.

Berdasarkan hasil analisis data, maka di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar 33.997 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3.34. Dengan seperti itu

$F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung ialah 0,000 yakni  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.

#### 4.6 Pembahas

Hasil penelitian berdasarkan dengan ada dan tidaknya pengaruh terhadap Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) PT. United Tractors Tbk Cabang Bandar Lampung.

#### **4.6.1 Pembahasan Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Menurut (Subroto 2019) Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor pengaruh kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai thitung latihan kerja sebesar 3.234. Hal ini dikarenakan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan. Maka teori yang sejalan dengan penelitian ini ialah Pelatihan (training) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Putri Ardika & studiro Achmad (2022: 43)

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Iriantini, Dwi Bhakti, Budiyanto 2021) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Hubungan Motivasi terhadap kinerja pegawai diungkapkan bahwa Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan seorang dorongan yang dimiliki individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan- tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu (Napitupulu 2019). Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat

diketahui bahwa ada pengaruh positif dari faktor pengaruh kerja dalam meningkatkan kinerja pada karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai thitung Motivasi kerja sebesar 6.316. Hal ini dikarenakan Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan. Maka teori yang sejalan dengan penelitian ini ialah Teori (Esthi and Marwah 2020) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. motivasi adalah sesuatu yang dapat memacu karyawan agar dapat berperilaku atau bersikap dengan tujuan tercapainya kebutuhan karyawan sehingga memberikan rasa puas.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Iriantini, Dwi Bhakti, Budiyanto 2021) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **4.6.3 Pembahasan Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Pelatihan dapat membantu karyawan dalam menghadapi pekerjaan baru yang belum pernah dilakukan dan memacu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. (Wisuda Putri and Astuti 2022) menyatakan bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Jika tidak ada pelatihan kerja, maka karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak optimal dan akan mempengaruhi kinerja. Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Variabel pelatihan Kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, dimana teori yang mengatakan pelatihan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi, pelatihan kerja yang memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya bila pelatihan tidak dilakukan dengan baik, maka dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan penelitian kinerja berada dalam katagori baik, namun begitu masih terlihat pada variabel kinerja yang mengalami penurunan capaian kerja selama 2 tahun berturut, Sama halnya dengan terjadi dengan variabel motivasi yang dimana ada kesulitan dalam mendapatkan promosi dan naik jabatan. Hal Motivasi merupakan seorang dorongan yang dimiliki individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. (Napitupulu 2019).

Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dimana berdasarkan teori mengenai motivasi kerja yang dapat memiliki dampak positif serta pelatihan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sudah sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima atau antara pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut (Esthi and Marwah 2020) Bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.