

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah 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, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	76,9%
Perempuan	9	23,1%
Total	39	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 30 responden atau sebesar 76,9%, artinya sebagian besar karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	9	23.1%
23 Tahun - 28 Tahun	12	30.8%
29 Tahun - 34 Tahun	10	25.6%
> 35 Tahun	8	20.5%
Total	39	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu, paling banyak berusia 23 Tahun - 28 Tahun yang berjumlah 12 responden atau sebesar 30.8%, artinya sebagian besar karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang di capai karyawan	1	2.6	3	7.7	5	12.8	19	48.7	11	28.2
2	Atasan selalu memberikan pujian apabila karyawan menjelaskan tugas pekerjaan dengan memuaskan	1	2.6	1	2.6	2	5.1	27	69.2	8	20.5
3	Selalu bersikap optimis dalam menjalankan tugas pekerjaan	2	5.1	4	10.3	9	23.1	15	38.5	9	23.1
4	Selalu menjaga integritas dalam menjalankan tugas pekerjaan	1	2.6	1	2.6	1	2.6	26	66.7	10	25.6
5	Meteri pelatihan yang diadakan perusahaan meningkatkan ketrampilan	1	2.6	6	15.4	9	23.1	16	41.0	7	17.9
6	Metode pelatihan yang diadakan perusahaan efektif mengembakan kemampuan karyawan	3	7.7	6	15.4	21	53.8	8	20.5	1	2.6

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu atasan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang di capai karyawan, sebanyak 11, atau 28,2%, sedangkan pernyataan yang memiliki memiliki nilai sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu metode pelatihan yang diadakan perusahaan efektif mengembangkan kemampuan karyawan, sebanyak 1, atau 2,6%,

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	6	15.4	2	5.1	13	33.3	16	41.0	2	5.1
2	Selalu teliti dalam mengerjakan tugas pekerjaan	0	0.0	6	15.4	8	20.5	23	59.0	2	5.1
3	Selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	2.6	3	7.7	1	2.6	19	48.7	15	38.5
4	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat	1	2.6	1	2.6	3	7.7	16	41.0	18	46.2
5	Miliki keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaan	1	2.6	1	2.6	4	10.3	23	59.0	10	25.6
6	Dengan pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	2.6	1	2.6	4	10.3	27	69.2	6	15.4

7	Selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	1	2.6	4	10.3	11	28.2	21	53.8	2	5.1
8	Selalu membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan	1	2.6	4	10.3	9	23.1	22	56.4	3	7.7
9	Saya dapat mengatasi permasalahan saat bekerja	1	2.6	1	2.6	4	10.3	19	48.7	14	35.9
10	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah pimpinan	1	2.6	2	5.1	5	12.8	21	53.8	10	25.6

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat, sebanyak 18, atau 46,2%, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 1,2 dan 7, yaitu selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selalu teliti dalam mengerjakan tugas bekerja, dan selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebanyak 2, atau 5,1%,

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.010	0.05	Sig<alpha	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.001	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.008	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.003	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.003	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,742	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,795	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.6 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

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 *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,373	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,364	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 *one-sample kolmogorov test-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	0,430	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,430 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	1,000	10	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan kerja < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Sederhana

Tabel 4.10

Persamaan Regresi Sederhana

Variable	B
(Constant)	16.394
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,980

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.394 + 0,980X$$

1. Nilai konstanta sebesar 16.394 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pengembangan sumber daya manusia maka besarnya kinerja karyawan adalah 16.394 satuan.
2. Koefisien pengembangan sumber daya manusia, artinya jika pengembangan sumber daya manusia naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,980 satu satuan.

Tabel 4.11

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	0,680	0,462

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,462 artinya variabel pengembangan sumber daya manusia dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 46,2% dan sisanya 53,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia

terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,680 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

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

Tabel 4.12
Hasil Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya (Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, 2020). Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020) menyatakan bahwa dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya

guna dan mampu bersaing secara positif. Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu, pengembangan sumber daya manusia dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 46,2%. Hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh riset penelitian yang dilakukan oleh Dimbau, Sambul, dan Rumawas (2021), Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, (2020) dan Wibowo (2022) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. artinya jika pengembangan sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu memperbaiki metode pelatihan yang digunakan dengan simulasi kerja secara langsung serta memberikan penghargaan atas prestasi yang di capai karyawanhal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.