

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan yang memegang alat berat PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Jumlah Karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2024, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 40 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan yang memegang alat berat PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan berjumlah 40 orang.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	90,0%
Perempuan	4	10,0%
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 36 orang atau (90,0%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 4 orang atau (10,0%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

**4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 Tahun	3	7,5%
1 - 3 Tahun	9	12,5%
> 3 Tahun	28	20,0%
Total	40	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 28 responden atau 20,0%, dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 9 responden atau 12,5% dan dengan masa kerja < 1 Tahun tahun sebanyak 3 responden atau 7,5%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja > 3 tahun.

**4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	8	20,0%
D3	5	12,5 %
SMA	27	67,5 %
Total	40	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 27 orang (67,5%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 5 orang atau (12,5%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 8 orang (20,0%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA.

#### 4.1.2 Penentang Range

Hasil ini menunjukkan skala likert dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1, Jumlah responden 41 orang maka:

Jumlah responden x skor tertinggi

Jumlah responden x skor terendah

Range = Skor tertinggi - Skor terendah : RangeSkor

Skor tertinggi =  $40 \times 5 = 200$

Skor terendah =  $40 \times 1 = 40$

Range Induk hasil yaitu =  $200 - 40 : 5 = 32$

Range Skor:

$41 - 74 = STB$

$75 - 108 = TB$

$109 - 142 = CB$

$143 - 176 = B$

$177 - 210 = SB$

#### 4.1.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan, Motivasi ekstrinsik, dan Kinerja yang disebarkan kepada 40 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Setelah mengikuti pelatihan, Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	16	40,0	9	22,5	8	20,0	6	15,0	1	2,5	153
2	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja	10	25,0	10	25,0	16	40,0	4	10,0	0	0	146

	lebih baik lagi.											
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang karyawan lakukan.	8	20,0	16	40,0	10	25,0	6	15,0	0	0	146
4	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	14	35,0	9	22,5	13	32,5	3	7,5	1	2,5	151
5	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.	12	30,0	9	22,5	15	37,5	4	10,0	0	0	149
6	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.	17	42,5	12	30,0	6	15,0	3	7,5	2	5,0	159
7	Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	8	20,0	10	25,0	14	35,0	8	20,0	0	0	138
8	Karyawan menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	13	32,5	12	30,0	9	22,5	6	15,0	0	0	152
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.	12	30,0	15	37,5	9	22,5	4	10,0	0	0	155
10	Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik.	10	25,0	14	35,0	11	27,5	5	12,5	0	0	149

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden pernyataan mengenai pelatihan, skor pada table adalah 149,8 jika di bulatkan menjadi 150 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut (143-176) BAIK

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

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.	13	32,5	11	27,5	12	30,0	3	7,5	1	2,5	146
2	Karyawan mendapatkan upah lembur jika mendapatkan pekerjaan yang diselesaikan diluar dari ketentuan jam kerja.	6	15,0	15	37,5	14	35,0	4	10,0	1	2,5	141
3	Karyawan selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik dan benar	12	30,0	15	37,5	9	22,5	4	10,0	0	0	155
4	Hubungan dengan atasan Karyawan terjalin dengan baik dan harmonis.	11	27,5	18	45,0	6	15,0	4	10,0	1	2,5	154
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan saling mendukung.	9	22,5	12	30,0	13	32,5	6	15	0	0	144
6	Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.	13	32,5	15	37,5	3	7,5	8	20	1	2,5	151
7	Bekerja diperusahaan ini dapat menjamin kehidupan karyawan di hari tua	10	25	15	37,5	9	22,5	6	15	0	0	161
8	Karyawan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	13	32,5	15	37,5	5	12,5	7	17,5	0	0	154
9	Hasil kerja yang Karyawan hasilkan sesuai dengan rencana kerja yang di tetapkan oleh pimpinan.	6	15,0	17	42,5	9	22,5	7	17,5	1	2,5	140
10	Karyawan sudah bekerja/berpartisipasi dengan maksimal dalam tim .	9	22,5	16	40,0	7	17,5	7	17,5	1	2,5	145

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden pernyataan mengenai motivasi ekstrinsik ,skor pada table adalah 149,1 jika di bulatkan menjadi 150 yang menunjukan bahwa kondisi range berikut (143 – 176) BAIK.

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

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Bobot pekerjaan karyawan belum memenuhi kriteria yang di berikan oleh perusahaan.	8	20	7	17,5	15	37,5	8	20	2	5	155
2	Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan teliti.	9	22,5	13	32,5	12	30,0	5	12,5	1	2,5	144
3	Dengan pekerjaan yang tinggi membuat mutu pekerjaan karyawan yang kurang efektif.	4	10,0	14	35,0	13	32,5	6	15,0	3	7,5	130
4	Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	27,5	10	25	10	25	8	20	1	2,5	142
5	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang di tentukan.	9	22,5	9	22,5	16	40	5	12,5	1	2,5	140
6	Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang di kerjakan.	13	32,5	11	27,5	8	20	8	20	0	0	149
7	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.	7	17,5	16	40	10	25	6	15	1	2,5	142
8	Kemampuan yang di miliki Karyawan sesuai dengan di bidang pekerjaan oleh pimpinan.	11	27,5	17	42,5	7	17,5	4	10	1	2,5	153
9	Waktu kerja digunakan secara Efesien.	10	25	11	27,5	10	25	8	20	1	2,5	141
10	Masih adanya karyawan yang dengan sengaja menunda-nunda pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan pimpinan.	10	25	11	27,5	11	27,5	7	17,5	1	2,5	142

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden pernyataan mengenai kinerja ,skor pada table adalah 143,8 jika di bulatkan menjadi 143 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut ( 143 – 176) BAIK.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

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

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,456	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,649	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,610	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,660	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,760	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,597	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,765	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,674	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,732	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,666	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,765 dan paling rendah 0,456. Dengan demikian seluruh item Pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Ekstrinsik (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,683	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,655	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,677	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,729	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,841	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,757	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,795	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,743	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,786	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,609	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi ekstrinsik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi ekstrinsik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,841 dan paling rendah 0,609. Dengan demikian seluruh item Motivasi ekstrinsik dinyatakan valid.



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

Pernyataan	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,675	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,732	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,796	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,636	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,739	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,870	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,583	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,812	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,662	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,793	0,3120	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,870 dan paling rendah 0,583. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Daftar Interpretasi *r***

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

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

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
Pelatihan	0,849	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi ekstrinsik	0,900	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,902	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,849 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Motivasi ekstrinsik (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,900 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,902 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 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 4.12**

#### Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan	0,168	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Ekstrinsik	0,392	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,504	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pelatihan, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan terhadap Kinerja	0,107	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja	0,348	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,107 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,348 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,922	1,008	Bebas gejala Multikolinieritas
Motivasi ekstrinsik	0,922	1,008	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Pelatihan, dan Motivasi ekstrinsik lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square
0,641	0,410

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,641 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,410 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi ekstrinsik.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Pelatihan ( $X_1$ )	0,510
Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ )	0,460

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

### 1. Koefisien regresi $X_1$

Jika jumlah Pelatihan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,510 satu satuan.

### 2. Koefisien regresi $X_2$

Jika jumlah Motivasi ekstrinsik naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,460 satu satuan.

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

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pelatihan dan Motivasi ekstrinsik	0,510 <sup>a</sup>	0,460

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,460 artinya variabel Pelatihan ( $X_1$ ), dan Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ). Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) adalah positif artinya jika Pelatihan ( $X_1$ ) Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) naik maka Kinerja ( $Y$ ) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Pelatihan	0,002	0,05	Sig<alph a	3,419	2,026	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Motivasi Ekstrinsik	0,002	0,05	Sig<alph a	3,427	2,026	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

#### 1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Pelatihan (X1) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,419 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=40-3=37) adalah 2,026 jadi t<sub>hitung</sub> (3,41) > t<sub>tabel</sub> (2,026) dan nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

#### 2. Motivasi ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi ekstrinsik (X2) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,427 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=40-3=37) adalah 2,026 jadi t<sub>hitung</sub> (3,42) > t<sub>tabel</sub> (2,026) dan nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi ekstrinsik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

#### 4.5.2 Hasil Uji F Pengaruh Pelatihan(X<sub>1</sub>) Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Komunikasi dan Kepemimpinan	<0,001	0,05	Sig<alpha	12,879	3,25	F <sub>hitung</sub> >F <sub>tabel</sub>	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Data diolah tahun 2024*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi ekstrinsik (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y sedangkan jumlah sampel = 40. Jadi derajat kebebasan pembilang 3 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 40- 3= 37 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F<sub>tabel</sub> sebesar 3,25 dan F<sub>hitung</sub> 12,879.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 12,879 sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 3,25. Dengan demikian F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah <0,001 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi ekstrinsik (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.



## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Secara statistik, variabel  $X_1$  (Pelatihan) dipengaruhi oleh variabel Y (Kinerja Karyawan) atau hipotesis diterima. Tujuan dari suatu perusahaan yaitu bagaimana apa yang telah direncanakan diawal dapat terwujud. Dalam mewujudkan rencana yang dibuat maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada. Karyawan merupakan kunci sukses dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan (Siahaan dan Simatupang, 2015, hal. 14). (Andayani dan Makian, 2016, hal.41) Kualitas dari SDM yang ada ditentukan dari sistem di bidang SDM ini sanggup dalam menjaga dan memuaskan apa yang menjadi keinginan karyawan ataupun.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan. atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Motivasi Ekstrinsik Menurut Risqi (2016) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri individu seseorang dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Nawawi (2011) adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri. pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

#### **4.6.3 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan dan Motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Bahwa dengan adanya pelatihan kerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para karyawan jadi semakin tinggi kualitas pelatihan dalam Perusahaan dan semakin tingginya motivasi kerjaan dalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seorang karyawan. Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Menurut (Simamora, 1997), yang dimaksud dengan pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Motivasi Ekstrinsik Menurut Risqi (2016) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri individu seseorang dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Nawawi (2011) adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri. pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.