

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki – Laki	20	48,8 %
Perempuan	21	51,2 %
Jumlah	41	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu jenis kelamin Perempuan, artinya Karyawan PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 51,2 % atau 21 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 41 orang karyawan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Persentase
20-30 Tahun	28	68,3 %
31-40 Tahun	10	24,4 %
41–50 Tahun	3	7,3 %
Jumlah	41	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 20–30 tahun, artinya karyawan PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 68,3 % atau 28 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 41 orang karyawan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Persentase
1-3 Tahun	20	48,8 %
4-6 Tahun	15	36,6 %
>7 Tahun	6	14,6 %
Total	41	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.3 karakter responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa jumlah masa kerja karyawan tertinggi yaitu 1-3 Tahun, artinya karyawan PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja 1-3 Tahun, yaitu sebanyak 48,8 % atau 20 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 41 orang karyawan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Persentase
SMA	27	65,9 %
Diploma (D3)	4	9,8 %
S1	10	24,4 %
Total	41	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.4 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 65,9 % atau 27 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 41 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah yang disebarakan kepada 41 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Instruktur												
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	11	26,8	20	48,8	7	17,1	3	7,3	0	0,0	162
2	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	16	39,0	11	26,8	12	29,3	2	4,9	0	0,0	164
Peserta Pelatihan												
3	Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan	13	31,7	17	41,5	9	22,0	2	4,9	0	0,0	164
4	Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan	12	29,3	18	43,9	10	24,4	1	2,4	0	0,0	164
Materi												
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	5	12,2	12	29,3	17	41,5	6	14,6	1	2,4	137
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	7	17,1	9	22,0	19	46,3	6	14,6	0	0,0	140

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Metode												
7	Metode penyajian dalam pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	12	29,3	17	41,5	10	24,4	2	4,9	0	0,0	162
8	Metode yang diterapkan pelatih sesuai dngan kemauan yang ingin disampaikan	11	26,8	17	41,5	10	24,4	3	7,3	0	0,0	159
Tujuan Pelatihan												
9	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	9	22,0	16	39,0	15	36,6	1	2,4	0	0,0	156
10	Adanya pelatihan dapat meningkatkan skill dan pengetahuan saya	5	12,2	15	36,6	19	46,3	2	4,9	0	0,0	146
Sasaran												
11	Pelatihan yang diadakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	6	14,6	15	36,6	17	41,5	3	7,3	0	0,0	147
12	Dengan adanya pelatihan saya mendapatkan pengalaman	1	2,4	9	22,0	25	61,0	5	12,2	1	2,4	127

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang Pelatihan kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 2 yaitu Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan dan pernyataan 12 yaitu Dengan adanya pelatihan saya mendapatkan pengalaman.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Frekuensi Kehadiran												
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan	7	17,1	19	46,3	12	29,3	3	7,3	0	0,0	153
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung	9	22,0	21	51,2	9	22,0	2	4,9	0	0,0	160
Tingkat Kewaspadaan Karyawan												
3	Sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri tanpa diperintah/diawasi oleh pimpinan	7	17,1	15	36,6	18	43,9	1	2,4	0	0,0	151
4	Pimpinan selalu mengawasi/mengontrol hasil kerja karyawan	12	29,3	14	34,1	14	34,1	1	2,4	0	0,0	160
Ketaatan pada Standar Kerja												
5	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya	11	26,8	18	43,9	11	26,9	1	2,4	0	0,0	162
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	9	22,0	17	41,5	11	26,8	4	9,8	0	0,0	154
Etika Kerja												
7	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	12	29,3	14	34,1	13	31,7	2	4,9	0	0,0	159
8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	8	19,5	14	34,1	17	41,5	2	4,9	0	0,0	151

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang Disiplin Kerja paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 4 yaitu Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 1 yaitu Saya selalu hadir tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas												
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	13	31,7	13	31,7	10	24,4	5	12,2	0	0,0	157
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan	15	36,6	9	22,0	16	39,0	1	2,4	0	0,0	161
Kuantitas												
3	Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	8	19,5	12	29,3	18	43,9	2	4,0	1	2,4	147
4	Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata karyawan lain	14	34,1	12	29,3	11	26,8	3	7,3	1	2,4	158
Ketepatan Waktu												
5	Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan	17	41,5	11	26,8	10	24,4	2	4,9	1	2,4	164
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	12	29,3	16	39,0	9	22,0	4	9,8	0	0,0	159

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	Efektifitas											
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	19	46,3	10	24,4	9	22,0	3	7,3	0	0,0	168
8	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan saya	17	41,5	14	34,1	7	17,1	2	4,9	1	2,4	167
	Kemandirian											
9	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	15	36,6	18	43,9	8	19,5	0	0,0	0	0,0	171
10	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	9	22,0	21	51,2	9	22,0	2	4,9	0	0,0	160

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan tentang Kinerja Karyawan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 7 yaitu Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 3 yaitu Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.

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 realibilitas yang diuji cobakan pada responden sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,007	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,003	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,038	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Pelatihan Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pelatihan Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,014	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas Disiplin Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,006	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas Kinerja Karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiono, 2020

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Kerja (X1)	0,791	0,6000-0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,694	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,874	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas nilai koefisien cronbach' alpha variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,791, dengan koefisien r 0,6000-0,7999 maka tingkat reliable tinggi, untuk variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien cronbach's alpha yaitu 0,694 dengan dengan koefisien r 0,6000-0,7999 maka tingkat reliable tinggi, dan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien cronbach's alpha yaitu 0,874 dengan dengan koefisien r 0,8000 – 1,000 yang artinya tingkat reliable Sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,777	0,05	Berdistribusi Normal
2	Disiplin Kerja	0,763	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Karyawan	0,866	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.13 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 0,777 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Disiplin kerja (X2) adalah 0,763 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Kinerja karyawan (Y) 0,866 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi

dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel–variabel X.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,821	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Disiplin Kerja (X2)	0,815	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai Linieriti dari variabel Pelatihan kerja sebesar 0,821 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Disiplin kerja sebesar 0,815 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sanusi, 2017) uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentuk model regresi linier.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,908	1,101	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,908	1,101	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance variabel Pelatihan sebesar 0,908 dan Disiplin kerja sebesar 0,908. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,820	6,554		-1,193	,240
	Pelatihan Kerja	,762	,123	,665	6,221	,000
	Disiplin Kerja	,431	,183	,252	2,355	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.16 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = -7,820$ koefisien $b_1 = 0,762$, $b_2 = 0,431$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = -7,820 + 0,762 X_1 + 0,431 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar $-7,820$ menyatakan bahwa jika tidak ada skor Pelatihan kerja, dan Disiplin kerja ($X = 0$) maka skor Kinerja karyawan karyawan sebesar $-7,820$ satuan.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan kerja (X_1) sebesar $0,762$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan maka Pelatihan kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar $0,762$ satu satuan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar $0,431$ menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar $0,431$ satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar $0,762$.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.17 Tabel model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779	,606	,586	4,212
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja				

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,779 atau 77,90 % berarti tingkat hubungan antara Pelatihan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,606 atau 60,60 % Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan kerja, dan Disiplin kerja dengan tingkat hubungannya tinggi. Selebihnya 39,40 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7,820	6,554		-1,193	,240
1 Pelatihan Kerja	,762	,123	,665	6,221	,000
Disiplin Kerja	,431	,183	,252	2,355	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.18 Tabel Coefficients Uji t

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

4.5.1.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Rumusan Hipotesis

Ho = Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Ha = Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 6,221 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.684 sedangkan nilai t_{tabel} dengan t ($\alpha/2$: $n-k-1$) ($0,05/2=0,025$: $41-3-1=39$) adalah 1.684 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata

lain Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

4.5.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Rumusan Hipotesis

H_0 = Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

H_a = Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 2,355 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.684 sedangkan nilai t_{tabel} dengan t ($\alpha/2$: $n-k-1$) ($0,05/2=0,025$: $41-3-1=39$) adalah 1.684 atau probabilitas sig $0,024 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Tabel 4.19 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model	Model		Model	Model	Model	
	B	Std. Error	Beta			
1	Regression	1038,603	2	519,302	29,266	,000
	Residual	674,275	38	17,744		
	Total	1712,878	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja						

Sumber: data diolah tahun 2024

Hipotesis Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

H₀= Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

H₀= Tidak terdapat pengaruh pengaruh Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H₀ ditolak

Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka H₀ diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada α 0,05 (dk=n-2), H₀ diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada α 0,05 (dk=n-2), H₀ ditolak

Berdasarkan tabel 4.18 maka diperoleh F_{hitung} adalah 29,266 pada tabel F sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ketentuan ($n - k = 41 - 2 = 39$), F

$(k;n) = F(2;39)$ adalah $F_{\text{tabel}} 3,24$. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} 29,266 > F_{\text{tabel}} 3,24$ atau $\text{sig } 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Dari hasil penelitian variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah. Karena hasil $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, dengan nilai $t_{\text{hitung}} 6,221$ lebih besar dari pada $t_{\text{tabel}} 1,684$ atau probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan kerja yang diberikan karyawan oleh pimpinan PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan menentukan tingkat pelatihan dengan mempertimbangkan pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas menurut (Segala, 2018) Pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di sebuah perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian dilakukan oleh Sri Rahayu (2020), menyatakan bahwa variabel pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen IIB Darmajaya artinya semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah.

Dari hasil penelitian variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung

Tengah. Karena hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 2,355 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.684 atau probabilitas sig $0,024 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja yang baik seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah. Disiplin Kerja adalah suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rima, Bambang (2019), yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat

4.6.2 Pembahasan Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah

Berdasarkan pengujian Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah. diperoleh F_{hitung} adalah 29,266 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ketentuan ($n - k = 41 - 2 = 39$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah F_{tabel} 3,24. Dengan demikian F_{hitung} $29,266 > F_{tabel}$ 3,24 atau sig $0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki faktor yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan

terhadap perusahaan. Menurut (Sagala, 2018) Pelatihan kerja adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Perusahaan menentukan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dengan mempertimbangkan pencapaian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Andi Prayogi (2019), menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika Pelatihan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.