

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, lama kerja, domisili dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	31	88.6%
Perempuan	4	11.4%
Total	35	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan CV. Mono Tailor, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 31 karyawan atau sebesar 88.6%, artinya sebagian besar karyawan CV. Mono Tailor dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	9	25.7%
23 Tahun - 28 Tahun	9	25.7%
29 Tahun - 34 Tahun	12	34.3%
> 35 Tahun	5	14.3%
Total	35	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan CV. Mono Tailor, paling banyak berusia 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 12 karyawan atau sebesar 34.3%, artinya sebagian besar karyawan CV. Mono Tailor dalam penelitian ini berusia 29 Tahun - 34 Tahun.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	12	34.3%
1-2 Tahun	5	14.3%
2-3 Tahun	3	8.6%
3-4 Tahun	3	8.6%
> 5 Tahun	10	28.6%
Total	35	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan CV. Mono Tailor, paling banyak memiliki lama kerja < 1 Tahun yang berjumlah 12 karyawan atau sebesar 34.3%, artinya sebagian besar karyawan CV. Mono Tailor dalam penelitian ini memiliki lama kerja < 1 Tahun.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Domisili (Kecamatan)

Domisili	Jumlah	Persentase
Jati Agung	20	57.1%
Tanjung Bintang	8	22.9%
Tanjung Senang	7	20.0%
Total	35	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan domisili dapat dilihat bahwa karyawan CV. Mono Tailor, paling banyak memiliki domisili di Kecamatan Jati Agung yang berjumlah 20 karyawan atau sebesar 57.1%, artinya sebagian besar karyawan CV. Mono Tailor dalam penelitian ini memiliki domisili di Kecamatan Jati Agung.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Ruangan kerja sangat nyaman digunakan	Sangat Tidak Setuju	3	4	3	3	5	6	11	Sangat Setuju	170
2	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	Sangat Tidak Setuju	1	4	5	4	5	8	8	Sangat Setuju	169
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	3	2	6	6	8	9	Sangat Setuju	178
4	Pimpinan selalu memotivasi karyawan yang sedang mengalami permasalahan dalam pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	4	2	5	6	8	9	Sangat Setuju	176
5	Pimpinan memberikan kan pujian bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Sangat Tidak Setuju	1	2	4	6	4	9	9	Sangat Setuju	178
6	Perusahaan memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	2	4	6	5	7	10	Sangat Setuju	178

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, 5 dan 6, yaitu pimpinan selalu memberikan pengarahan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, pimpinan memberikan kan pujian bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan perusahaan memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan sebanyak 178, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 169.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Pelatih bekerja secara profesional dalam pelatihan	Sangat Tidak Setuju	2	2	2	5	6	6	12	Sangat Setuju	182
2	Pelatih menguasai materi yang akan diberikan	Sangat Tidak Setuju	1	4	3	5	5	5	12	Sangat Setuju	177
3	Peserta yang mengikuti pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	3	1	5	5	6	13	Sangat Setuju	183
4	Peserta semangat mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	2	1	7	6	6	12	Sangat Setuju	186
5	Materi pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sudah memadai	Sangat Tidak Setuju	1	3	2	4	5	8	12	Sangat Setuju	186
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	2	3	4	4	7	13	Sangat Setuju	184
7	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	Sangat Tidak Setuju	2	2	5	4	3	6	13	Sangat Setuju	179
8	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	0	2	1	8	3	9	12	Sangat Setuju	192
9	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	Sangat Tidak Setuju	1	3	2	3	7	7	12	Sangat Setuju	186
10	Media yang digunakan dalam metode pelatihan sangat efektif	Sangat Tidak Setuju	2	2	6	1	7	6	11	Sangat Setuju	176

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, sebanyak 192, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Media yang digunakan dalam metode pelatihan sangat efektif, sebanyak 176.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Pengalaman kerja yang dimiliki, dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	Sangat Tidak Setuju	5	2	4	4	4	6	10	Sangat Setuju	163
2	Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	Sangat Tidak Setuju	4	2	2	5	5	6	11	Sangat Setuju	172
3	Keterampilan kerja yang dimiliki sudah melebihi karyawan lainnya	Sangat Tidak Setuju	1	3	4	3	6	7	11	Sangat Setuju	180
4	Memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saat ini	Sangat Tidak Setuju	3	3	2	2	7	8	10	Sangat Setuju	176
5	Dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	3	5	2	2	5	7	11	Sangat Setuju	171
6	Hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja karena menguasai tugas pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	3	3	5	2	3	7	12	Sangat Setuju	173

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Keterampilan kerja yang dimiliki sudah melebihi karyawan lainnya, sebanyak 180, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pengalaman kerja yang dimiliki, dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sebanyak 163.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	2	1	3	8	7	13	Sangat Setuju	193
2	Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	Sangat Tidak Setuju	2	3	4	4	5	4	13	Sangat Setuju	176
3	Dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	5	2	3	3	3	6	13	Sangat Setuju	172
4	Melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	4	4	1	1	7	16	Sangat Setuju	185
5	Tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	3	4	1	5	4	6	12	Sangat Setuju	174
6	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju	2	1	3	4	4	7	14	Sangat Setuju	189
7	Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	Sangat Tidak Setuju	2	4	1	4	2	6	16	Sangat Setuju	187
8	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	Sangat Tidak Setuju	1	1	2	5	6	6	14	Sangat Setuju	193
9	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan rekan kerja yang lain	Sangat Tidak Setuju	2	2	3	3	4	6	15	Sangat Setuju	188
10	Selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah atasan	Sangat Tidak Setuju	1	5	2	2	4	6	15	Sangat Setuju	186

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1 dan 8, yaitu Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten sebanyak 193, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 172

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 untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Pelatihan Kerja	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Pengalaman Kerja	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0.008	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0.000	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, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja 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 interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik	0.897	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pelatihan Kerja	0.923	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja	0.840	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Kerja	0.902	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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 4.11 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik	0,601	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pelatihan Kerja	0,574	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengalaman Kerja	0,127	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Kerja	0,243	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja 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 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	0,127	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,945	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,051	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 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 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	4.775	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	4.130	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2.603	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	3.488
Motivasi Ekstrinsik	0.534
Pelatihan Kerja	0.411
Pengalaman Kerja	0.395

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.488 + 0.534X_1 + 0.411X_2 + 0.395X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3.488 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja maka besarnya kinerja karyawan adalah 3.488 satuan.

2. Koefisien motivasi ekstrinsik, artinya jika motivasi ekstrinsik naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar, sebesar 0.534 satu satuan.
3. Koefisien pelatihan kerja, artinya jika pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar, sebesar 0.411 satu satuan.
4. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar, sebesar 0.395 satu satuan.

Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Ekstrinsik, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,920	0,847

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,847 artinya variabel komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 84.7% dan sisanya 15,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel komunikasi, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,920 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (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 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	0,038	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,008	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,033	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada motivasi ekstrinsik, terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,038) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor
2. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada pelatihan kerja dan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,008) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor
3. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,033) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,038) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Gusdianadi dan Arifin (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi ekstrinsik dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan maka meningkat. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal, dengan demikian motivasi ekstrinsik yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Gusdianadi dan Arifin, 2023). Menurut Septina dan Samuel (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai motivasi ekstrinsik pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, 5 dan 6, yaitu pimpinan selalu memberikan pengarahan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, pimpinan memberikan kan pujian bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan perusahaan memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan sebanyak 178, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor

terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 169. Oleh karena perusahaan sebaiknya mengadakan *brainstorming* yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dan bekerja Bersama, sehingga hubungan diantara karyawan terjalin dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4.5.2 Pembahasan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,008) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor. Hasil penelitian didukung oleh penelitian oleh Syahputra dan Tanjung (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat. Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan sehingga mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020). Menurut Hendra (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai pelatihan kerja, pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, sebanyak 192, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Media yang digunakan dalam metode pelatihan sangat efektif, sebanyak 176. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat menyediakan perangkat pelatihan terbaru sehingga hasil pelatihan dapat lebih efektif yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan

4.5.3 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,033) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor. Hasil penelitian didukung oleh penelitian oleh Rosanti dan Halima (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika meningkatkan pengalaman dalam bekerja maka kinerja karyawan meningkat. Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar (Rosanti dan Halimah, 2022). Menurut Ilham (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja, pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Keterampilan kerja yang dimiliki sudah melebihi karyawan lainnya, sebanyak 180, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pengalaman kerja yang dimiliki, dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sebanyak 163. Oleh karena itu pihak perusahaan harus memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk terlibat dalam berbagai macam tugas yang ada di perusahaan sehingga karyawan akan memahami setiap tugas pekerjaan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien yang akan berdampak peningkatan kinerja karyawan

4.5.4 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor. Hasil penelitian didukung oleh penelitian oleh Shaikh, Pathan dan Khoso (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawarathna, Abeykoon, dan Harshani (2021) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis, Nasution dan Rambe (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan kepadanya diberikan mencapai tujuan organisasi (Girsang dan Tinambunan, 2022). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Zuriana dan Yohanson, 2021). Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya (Andayani dan Hirawati, 2021). Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya (Yasin, 2021).