

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, umur, dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap responden yang berjumlah 52 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	Prosentase
Laki-Laki	34	65.4
Perempuan	18	34.6
Total	52	100.0

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 4.1.1 dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis Kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Laki- Laki yaitu sebanyak 34 responden (65,4%).

2. Umur

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan berdasarkan Umur yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1.2 Umur

Umur	F	Prosentase
15-20 tahun	0	0
20-25 tahun	52	100.0
Total	100	100.0

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 4.1.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan umur, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 20-25 tahun yaitu sebanyak 52 responden (100%).

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan berdasarkan pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1.3 pendidikan

Pendidikan	F	Prosentase
D3	0	0
S1	52	100.0
S2	0	0
Total	52	100.0

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 4.1.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 52 responden (100%).

4.2 Uji Kualitas Instrumen Dan Data

4.2.1 Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 52 responden. Tingkat signifikansi 5% jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.2.1 Hasil Uji Validitas dari item-item Variabel penelitian

Varibel	Butir	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Yp1	0.814	0.273	Valid
	Yp2	0.802	0.273	Valid
	Yp3	0.772	0.273	Valid
	Yp4	0.734	0.273	Valid
	Yp5	0.837	0.273	Valid
	Yp6	0.661	0.273	Valid
	Yp7	0.822	0.273	Valid
	Yp8	0.798	0.273	Valid
	Yp9	0.804	0.273	Valid
	Yp10	0.790	0.273	Valid
Pelatihan (X1)	X1p1	0.790	0.273	Valid
	X1p2	0.804	0.273	Valid
	X1p3	0.772	0.273	Valid
	X1p4	0.736	0.273	Valid
	X1p5	0.842	0.273	Valid
	X1p6	0.670	0.273	Valid

	X1p7	0.800	0.273	Valid
	X1p8	0.797	0.273	Valid
	X1p9	0.822	0.273	Valid
	X1p10	0.777	0.273	Valid
Motivasi (X2)	X2p1	0.773	0.273	Valid
	X2p2	0.814	0.273	Valid
	X2p3	0.762	0.273	Valid
	X2p4	0.737	0.273	Valid
	X2p5	0.827	0.273	Valid
	X2p6	0.688	0.273	Valid
	X2p7	0.793	0.273	Valid
	X2p8	0.807	0.273	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 52 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel (0.273) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 52 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Koefesien <i>alpha chronbach</i>	Koefisien r
Kinerja Karyawan(Y)	0.921	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.895	Reliabel
Motivasi (X2)	0.922	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji reliabilitas dari 52 responden dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	52	18.00	50.00	39.5962	7.62673
Motivasi	52	14.00	40.00	31.6538	6.11935
Kinerja Karyawan	52	18.00	50.00	40.5577	7.46866
Valid N (listwise)	52				

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pelatihan adalah 39.59. Nilai rata-rata motivasi adalah 31.65. Nilai rata-rata gaya hidup adalah 40.55.

4.3.2 Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji auto korelasi.

- **Uji Normalitas**

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

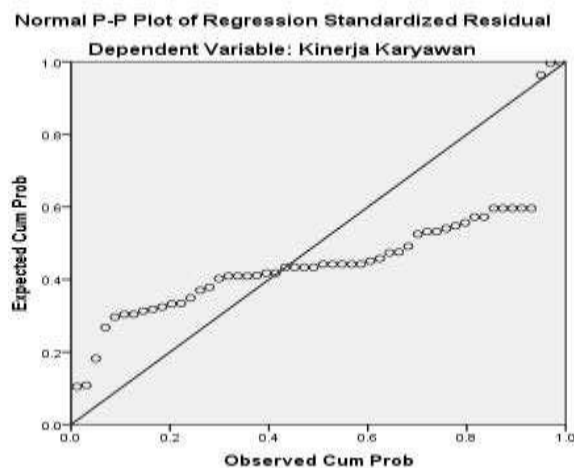
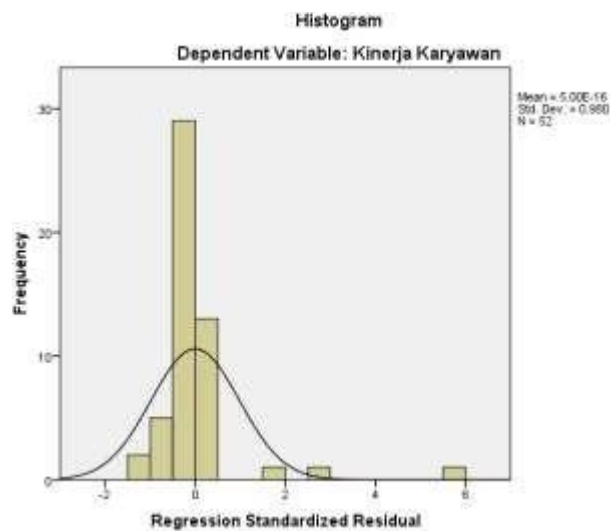
Tabel 4.3.2.1 Uji Normalitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Unstandar Residual	0.705	>0.05	Normal

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0.705 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan histogram diatas dapat diketahui sebagian besar bar berada dibawah kurve, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

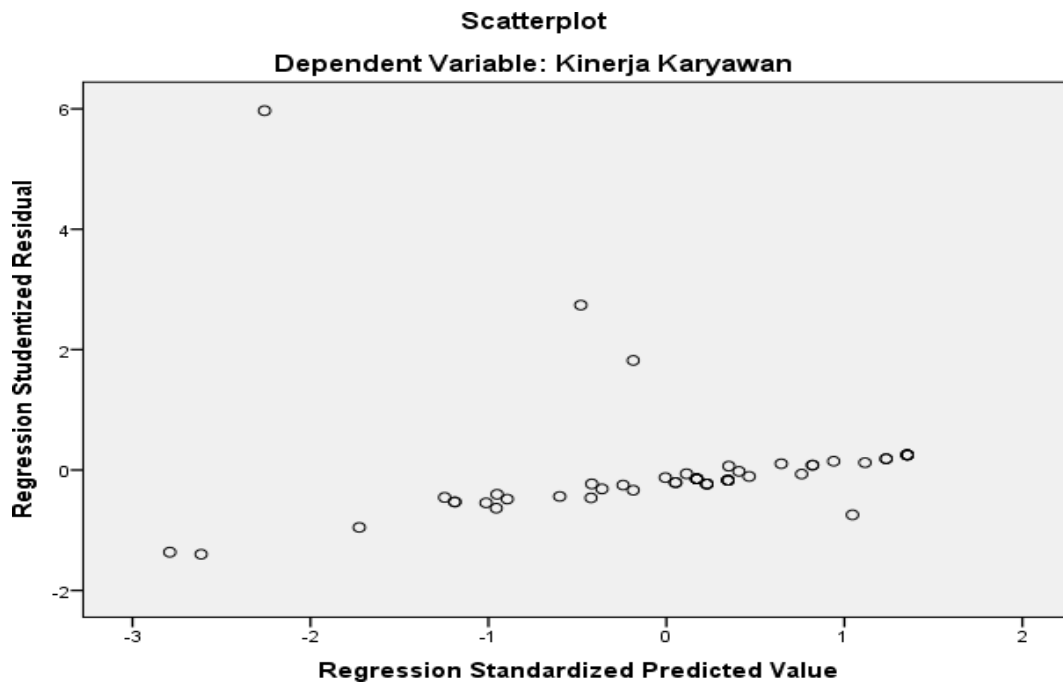
Berdasarkan chart diatas dapat diketahui bahwa titik-titik plotting yang



terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara, salah satunya uji Glesjer. Jika variable independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

- **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (a).

Tabel 4.3.3.1 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.337	9.657	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0.337	9.657	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

- **Uji Autokorelasi**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi maka dapat dilihat dari nilai

Durbin Watson.

Tabel 4.3.3.4 Uji Autokorelasi

Durbin Watson	DU	4-DU	Keterangan
1.762	1.628	2,372	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson 2.372 berada diantara nilai DU 1.628 dan (4-DU) 2.372, maka tidak terjadi autokorelasi.

- **Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) = 0,05$ artinya variable independent

secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 (Uji Hipotesis)

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	8.504			
Pelatihan	1.094	2.590	.013	Signifikan
Motivasi	-.359	-.675	.503	Tidak Signifikan
F Hitung	55.210			
Sig F	.000			
Adjusted square	R .693			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 8.504 + 1.094 + -.359$$

$$\text{Konstanta} = 8.504$$

Artinya jika tidak ada variabel pelatihan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perilaku konsumtif sebesar 8.504 satuan.

$$B_1 = 1.094$$

Artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.094 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$$B_2 = -.359$$

Artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -.359 dengan anggapan variable bebas lain tetap

a) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independent dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.013 < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “pelatihan berpengaruh **negatif** terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.503 > 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} ditolak, yang berarti bahwa “motivasi diduga berpengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan”.

b) Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 4.7 diperoleh F hitung sebesar 55.210 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } 0,0 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R2*) = 0.505, artinya variabel media sosial, dan gaya hidup secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku konsumtif sebesar 69.3% sisanya sebesar 30.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Japfaa Comfeed Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X1) terhadap variabel (Y) serta fenomena yang terjadi yaitu Pelatihan telah dilaksanakan tetapi kinerja masih tetap

menurun. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Pelatihan Kerja yang dikemukakan oleh Arizal (2017) mendefinisikan Pelatihan Kerja adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Sedangkan menurut Romli dalam Anshary (2014) mengemukakan bahwa Pelatihan Kerja adalah Pelatihan Kerja organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Japfaa Comfeed Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X2) terhadap variabel (Y).

Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Yatipai dkk (2015) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi sudah berjalan dengan efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. Motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain