

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 Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan di PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung berjumlah 36 karyawan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	26	72.2
Perempuan	10	27.8
Jumlah	36	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 26 atau 72.2%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 Tahun	6	16.7
26-30 Tahun	21	58.3
31-35 Tahun	5	13.9
> 40 Tahun	4	11.1
Total	36	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya karyawan PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 21 karyawan atau 58.3%. (Lampiran 3)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	17	47.2
1-2 Tahun	6	16.7
2-3 Tahun	8	22.2
> 3 Tahun	5	13.9
Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung. yang paling banyak yaitu pada Masa Kerja < 1 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 47.2% (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 36 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Instruktur												
1.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	0	0.0	3	8.3	11	30.6	11	30.6	11	30.6	138
2.	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	0	0.0	5	13.9	12	33.3	13	36.1	6	16.7	128
Peserta pelatihan												
3.	Berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	2	5.6	2	5.6	9	25.0	15	41.7	8	22.2	133
4.	Selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	3	8.3	3	8.3	13	36.1	12	33.3	5	13.9	121
Materi Pelatihan												
5.	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	3	8.3	2	5.6	9	25.0	13	36.1	9	25.0	131
6.	Materi pelatihan yang disampaikan menarik dan dibahas secara mendalam	4	11.1	6	16.7	8	22.2	13	36.1	5	13.9	117
Lokasi pelatihan												
7.	Lokasi pelaksanaan program pelatihan yang disediakan bersih dan nyaman	0	0.0	3	8.3	9	25.0	17	47.2	7	19.4	136

8.	Ruangan pelatihan terdapat pendingin ruangan (AC), dan terdapat meja serta kursi yang layak untuk digunakan yang mendukung proses pelatihan	0	0.0	5	13.9	11	30.6	13	36.1	7	19.4	130
Lingkungan												
9.	Penerangan pada ruangan pelatihan cukup membantu dalam memahami materi yang disampaikan	0	0.0	3	8.3	8	22.2	13	36.1	12	33.3	142
Waktu Pelatihan												
10.	Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu	1	2.8	7	19.4	2	5.6	8	22.2	18	50.0	143
11.	Panitia pelatihan memiliki kesigapan dalam membantu para peserta pelatihan	2	5.6	5	13.9	13	36.1	11	30.6	5	13.9	120

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 10 yaitu Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu, sebanyak 18 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Materi pelatihan yang disampaikan menarik dan dibahas secara mendalam, sebanyak 4 karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lama waktu/ masa bekerja												
1	Mempunyai Lama waktu atau masa kerja dalam memahami tugas-tugas yang diberikan Perusahaan	0	0.0	3	8.3	11	30.6	11	30.6	11	30.6	138
2	Lama waktu bekerja diperusahaan ini memudahkan ketika bekerja	0	0.0	5	13.9	12	33.3	13	36.1	6	16.7	128
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki												
3	Memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0	0.0	3	8.3	10	27.8	14	38.9	9	25.0	137
4	Memiliki tingkat pengetahuan yang baik untuk bekerja	0	0.0	5	13.9	4	11.1	7	19.4	20	55.6	150
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan												
5	Menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	0	0.0	3	8.3	13	36.1	12	33.3	8	22.2	133
6	Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, membantu memahami prosedur kerja yang berlaku diperusahaan ini	0	0.0	6	16.7	10	27.8	15	41.7	5	13.9	127

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Memiliki tingkat pengetahuan yang yang baik untuk bekerja, sebanyak 20 karyawan. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6, yaitu Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, membantu memahami prosedur kerja yang berlaku diperusahaan ini, sebanyak 6 karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas (Mutu)												
1	Sebagai bawahan akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain	1	2.8	4	11.1	13	36.1	10	27.8	8	22.2	128
2	Sebagai bawahan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	0	0.0	3	8.3	15	41.7	14	38.9	4	11.1	127
Kuantitas (jumlah)												
3	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0.0	3	8.3	9	25.0	15	41.7	9	25.0	138
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan Perusahaan	0	0.0	4	11.1	9	25.0	10	27.8	13	36.1	140
Waktu (jangka waktu)												
5	Adanya penetapan standar dalam perusahaan	2	5.6	5	13.9	6	16.7	11	30.6	12	33.3	134
6	Standar yang di tetapkan di sesuaikan dengan SOP	4	11.1	4	11.1	10	27.8	10	27.8	8	22.2	122
Pengawasan												
7	Selalu menghargai kepada semua karyawan dalam bekerja	6	16.7	3	8.3	9	25.0	12	33.3	6	16.7	117
8	Dapat bekerja sama dengan semua karyawan untuk mencapai target kerja	6	16.7	2	5.6	7	19.4	16	44.4	5	13.9	120

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Saya

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan Perusahaan, sebanyak 13 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8 yaitu Dapat bekerja sama dengan semua karyawan untuk mencapai target kerja, sebanyak 6 karyawan. (Lampiran 4)

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. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,483	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,567	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,375	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,462	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,513	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,599	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,532	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,420	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,446	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,469	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,645 dan paling rendah 0,375. Dengan demikian seluruh item Pelatihan Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 4)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengalaman Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,635	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,719	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,805	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,563	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,686	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,564	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,805 dan paling rendah 0,563 Dengan demikian seluruh item Pengalaman Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 4).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,721	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,499	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,665	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,632	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,589	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,498	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,424	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,658	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,721 dan paling rendah 0,414. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 4).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.10

Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
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 reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Kerja	0,690	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pengalaman Kerja	0,775	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,710	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,690 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,775 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,710 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 6)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 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 Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,605	0,05	Sig>Alpha	Linier
Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,068	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,605 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,068 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. (Lampiran 7).

4.3.2 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 20.0*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,835	1,198	Tidak ada gejala multikolieneritas
Pengalaman Kerja	0,835	1,198	Tidak ada gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 8)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	11.238
Pelatihan Kerja	0.201
Pengalaman Kerja	2.618

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 11.238 + 0.201 X_1 + 2.618 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 11.238 satu satuan jika jumlah variabel Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Pelatihan Kerja (X1)

Jika jumlah Pelatihan Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.201 satu satuan.

c. Koefisien Pengalaman Kerja (X2)

Jika jumlah Pengalaman Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 2.618 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 2.618.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,539 ^a	0,291

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R (Korelasi) sebesar 0.539 artinya variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 53.9% dan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R *Square* menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Pelatihan Kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 9)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,019	0,05	Sig<alpha	2,465	1.306	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Pengalaman Kerja	0,002	0,05	Sig<alpha	3,361	1,306	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan Kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,465 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=36-2=34) adalah 1,306 jadi t_{hitung} (2,465) > t_{tabel} 1,306) dan nilai sig (0,019) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pengalaman Kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,361 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=36-2=34) adalah 1,306 jadi t_{hitung} (3,361) > t_{tabel} (1,306) dan nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

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

Tabel 4.17**Hasil Uji F**

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja	6,774	3.28	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,003	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 6,774 sedangkan F_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df_1= k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 n-k$ ($36-3=33$) yaitu sebesar 3.28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($6,774 > 3.28$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. dan nilai sig ($0,003$) < alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung. (Lampiran 11)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji t diketahui Pelatihan Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,465 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=36-2=34$) adalah 1,306 jadi t_{hitung} ($2,465$) > t_{tabel} 1,306) dan nilai sig ($0,019$) < alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Pengertian pelatihan kerja secara sederhana didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja

seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016:124) pelatihan diberikan kepada pegawai baru hanya menekankan kepada materi *hard competency*, sedangkan pengembangan pegawai diberikan kepada pegawai lama dan lebih ditekankan kepada materi *soft competency*. Meskipun terkadang dalam pelatihan dan pengembangan juga diberikan kedua-duanya baik *hard competency* maupun *soft competency*. *Hard competency* merupakan pelatihan yang materinya menekankan kepada kemampuan seseorang dalam bekerja.

Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian Suryono Efendi (2021) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah.

Penelitian ini sejalan dengan Rut Piorida br Surbakti (2022) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ulp Berastagi.

4.6.2 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji t Pengalaman Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,361 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=36-2=34$) adalah 1,306 jadi $t_{hitung} (3,361) > t_{tabel} (1,306)$ dan nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung.

Menurut Sedarmayanti (2016) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi

jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya.

Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian Suryono Efendi (2021) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah. Penelitian ini sejalan dengan Ahmad Gunawan (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial.

4.6.3 Pembahasan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 6,774 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($36-3=33$) yaitu sebesar 3.28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($6,774 > 3.28$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. dan nilai sig ($0,003$) < alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat

digunakan dengan segera. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan.

Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian Suryono Efendi (2021) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah. Penelitian ini sejalan dengan Ahmad Gunawan (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial.