

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif 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 antara lain :

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

1. Jabatan Responden

Gambaran umum mengenai perusahaan PT. Telkom Akses cabang Kedaton Bandar Lampung berdasarkan jabatan pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Koordinator	12	23,1 %
Supervisor	3	5,8 %
Teknisi	37	71,2 %
Jumlah	52	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jabatan karyawan pada perusahaan PT. Telkom Akses cabang Kedaton Bandar Lampung yang paling dominan adalah Teknisi sebanyak 37 karyawan. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jenis pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pekerjaan	Jumlah	Persentase
S1	9	15,4 %
D3	8	17,3 %
SMA	14	26,9 %
SMK	21	40,4 %
Total	52	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang paling dominan pada perusahaan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung yaitu SMK sebanyak 21 karyawan atau sebesar 40,4 %. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

3. Berdasarkan Umur

Untuk mengetahui karakteristik berdasarkan umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Berdasarkan Umur Responden

Umur Karyawan	Jumlah	Persentase
19 tahun- 25 tahun	14	26,9 %
26 tahun – 33 tahun	26	52 %
34 tahun- 41 tahun	12	23,1 %
Total	52	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa Umur yang paling dominan pada PT. Telkom Akses cabang Kedaton Bandar Lampung yaitu Umur 26 tahun – 33 tahun sebanyak 26 karyawan atau sebesar 52 %. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan yang disebarkan kepada 52 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.	9	17,3	25	48,1	16	30,8	2	3,8	0	0
2	Sistem yang diberikan pada penyelenggara training sesuai dengan materi.	9	17,3	18	34,6	18	34,6	7	13,5	0	0
3	Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan saudara/i dapatkan	6	11,5	23	44,2	18	34,6	5	9,6	0	0
4	Pelatihan yang diberikan berdasarkan tingkat jabatan karyawan	8	15,4	25	48,1	17	32,7	2	3,8	0	0
5	Kecakapan pimpinan dalam memberikan materi pelatihan sangat baik.	11	21,2	23	44,2	15	28,8	3	5,8	0	0
6	Saya mengerti tentang apa yang diberikan oleh pemateri.	6	11,5	25	48,1	18	34,6	3	5,8	0	0
7	Dengan pelatihan yang dilakukan saya dapat mendapatkan ilmu yang dapat digunakan lebih mudah mendapatkan promosi jabatan	5	9,6	19	36,5	24	46,2	4	7,7	0	0
8	Dengan mempelajari ilmu yang saya terima pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja.	4	7,7	17	32,7	28	53,8	3	5,8	0	0
9	Pemberian pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah/mengurangi	4	7,7	19	36,5	22	42,3	7	13,5	0	0

	terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan										
10	Pengerahan dan keterampilan yang diperoleh dari training dapat di terapkan pada lingkungan dimana saya bekerja.	4	7,7	17	32,7	24	46,2	7	13,5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel pelatihan adalah pernyataan 5, dengan pernyataan “Kecakapan pimpinan dalam memberikan materi pelatihan sangat baik.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,2%), setuju 23 responden (44,2%), Ragu-Ragu 15 responden (28,8%), tidak setuju sebanyak 3 responden atau (3,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 10 dengan pernyataan “Pengerahan dan keterampilan yang diperoleh dari training dapat di terapkan pada lingkungan dimana saya bekerja.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (7,7%), setuju 17 responden (32,7%), Ragu-Ragu 24 responden (46,2%), tidak setuju sebanyak 7 responden atau (13,5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Hasil data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang dibutuhkan.	9	17,3	25	48,1	17	32,7	1	1,9	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan sesuai SOP.	11	21,2	23	44,2	14	26,9	4	7,7	0	0
3	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan.	8	15,4	18	34,6	18	34,6	8	15,4	0	0

4	Atasan saya berperilaku adil kepada semua bawahan dalam menyelesaikan suatu permasalahan kerja	7	13,5	26	50,0	17	32,7	2	3,8	0	0
5	Balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik.	10	19,2	24	46,2	16	30,8	2	3,8	0	0
6	Balas jasa yang diberikan membuat saya tertantang menjadi lebih baik lagi.	11	21,2	22	42,3	18	34,6	1	1,9	0	0
7	Adanya sikap keadilan sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.	9	17,3	24	46,2	15	28,8	4	7,7	0	0
8	Diperlukan transparansi di dalam perusahaan.	4	7,7	19	36,5	24	46,2	5	9,6	0	0
9	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab.	9	17,3	21	40,4	20	38,5	2	3,8	0	0
10	Pengawasan perlu ditegakkan agar karyawan mematuhi segala peraturan yang ada.	7	13,5	19	36,5	19	36,5	7	13,5	0	0
11	Adanya sanksi hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja.	10	19,2	22	42,3	17	32,7	3	5,8	0	0
12	Sanksi hukuman perlu diterapkan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.	8	15,4	22	42,3	17	32,7	5	9,6	0	0
13	ketegasan yang konsisten membuat Anda selalu disiplin.	5	9,6	23	44,2	21	40,4	3	5,8	0	0
14	Ketegasan dalam bekerja harus diterapkan dilingkungan perusahaan.	8	15,4	25	48,1	17	32,7	2	3,8	0	0
15	Hubungan kemanusiaan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik.	17	32,7	21	40,4	11	21,2	3	5,8	0	0
16	Hubungan Kemanusiaan perlu diterapkan dilingkungan perusahaan untuk menjaga tali persaudaraan.	15	28,8	17	32,7	15	28,8	5	9,6	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Disiplin Karyawan adalah pernyataan 15, dengan pernyataan “Hubungan kemanusiaan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik.” Dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden (32,7%), setuju 21 responden (40,4%), ragu-ragu 11 responden (21,2%), tidak setuju sebanyak 3 responden atau (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Diperlukan transparansi di dalam perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (7,7%), setuju 19 responden (36,5%), ragu-ragu 24 responden (46,2%), tidak setuju sebanyak 5 responden atau (9,6%). Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Profesionalisme Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memahami standar operational procedure dalam pekerjaan saya	10	19,2	24	46,2	15	28,8	3	5,8	0	0
2	Saya memiliki mengetahui tentang pekerjaan yang saya lakukan	10	19,2	22	42,3	15	28,8	5	9,6	0	0
3	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	8	15,4	22	42,3	17	32,7	5	9,6	0	0
4	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	7	13,5	26	50,0	17	32,7	2	3,8	0	0
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	11	21,2	22	42,3	16	30,8	3	5,8	0	0
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	13	25,0	17	32,7	17	32,7	5	9,6	0	0
7	Saya memiliki kemampuan yang didapat dari hasil pendidikan	8	15,4	19	36,5	22	42,3	3	5,8	0	0
8	Saya telah bekerja pada bidang ini selama bertahun-tahun	11	21,2	21	40,4	17	32,7	3	5,8	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Profesionalisme karyawan adalah pernyataan 6, dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden (25,0%), setuju 17 responden (32,7%), ragu-ragu 17 responden (32,7%), tidak setuju sebanyak 5 responden atau (9,6%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,5%), setuju 26 responden (50,0%), ragu-ragu 17 responden (32,7%), tidak setuju sebanyak 2 responden atau (3,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Pengertian valid dalam penelitian, baik itu penelitian yang sifatnya kualitatif maupun penelitian kuantitatif berarti menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Lupiyoadi, Rambat (2015, p.,36). Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,491	0,361	Valid
Butir 2	0,595	0,361	Valid
Butir 3	0,745	0,361	Valid
Butir 4	0,724	0,361	Valid
Butir 5	0,518	0,361	Valid
Butir 6	0,653	0,361	Valid
Butir 7	0,660	0,361	Valid
Butir 8	0,574	0,361	Valid
Butir 9	0,629	0,361	Valid
Butir 10	0,527	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

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} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,745 dan paling rendah 0,491. Dengan demikian seluruh item pernyataan harga dinyatakan valid sehingga hasil olah dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,768	0,361	Valid
Butir 2	0,440	0,361	Valid
Butir 3	0,684	0,361	Valid
Butir 4	0,809	0,361	Valid
Butir 5	0,756	0,361	Valid
Butir 6	0,768	0,361	Valid
Butir 7	0,646	0,361	Valid
Butir 8	0,698	0,361	Valid
Butir 9	0,639	0,361	Valid
Butir 10	0,552	0,361	Valid
Butir 11	0,524	0,361	Valid

Butir 12	0,440	0,361	Valid
Butir 13	0,684	0,361	Valid
Butir 14	0,809	0,361	Valid
Butir 15	0,756	0,361	Valid
Butir 16	0,448	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,809 dan paling rendah 0,440. Dengan demikian seluruh item pernyataan Disiplin Kerja dinyatakan valid sehingga hasil olah dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Profesionalisme Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,731	0,361	Valid
Butir 2	0,495	0,361	Valid
Butir 3	0,649	0,361	Valid
Butir 4	0,663	0,361	Valid
Butir 5	0,711	0,361	Valid
Butir 6	0,554	0,361	Valid
Butir 7	0,515	0,361	Valid
Butir 8	0,439	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel profesionalisme karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai profesionalisme karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,731 dan paling rendah 0,495. Dengan demikian seluruh item pernyataan profesionalisme karyawan dinyatakan valid sehingga hasil olah dapat dilihat pada lampiran 5.

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 24. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

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

Sumber : Sugiyono (2014, p.110)

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	Kesimpulan
Pelatihan	0,807	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,906	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Profesionalisme Karyawan	0,723	0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,807 untuk pelatihan (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,906 untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi , dan 0,723 untuk variabel profesionalisme karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel tinggi . dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametrik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $Sig < 0,025$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,025$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan	0,060	0,05	Sig > 0,05	Normal
Disiplin kerja	0,200	0,05	Sig > 0,05	Normal
Profesionalisme karyawan	0,098	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa pelatihan (X1) *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* dengan tingkat signifikan diperoleh 0,060 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Disiplin Karyawan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,200 > 0,05 maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk profesionalisme karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,098 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Hipotesis :

Ho : Varians populasi adalah homogen

Ha : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan	0,141	0,05	Sig > Alpha	Homogen
Disiplin Kerja	0,876	0,05	Sig > Alpha	Homogen

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,141 (Pelatihan) dan Sig 0,876 (Disiplin Kerja) yang menunjukkan nilai > dari 0,05 yang berarti Ho diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 8.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Kondisi	Alpha	Keterangan
X1	0,084	Sig > apha	0,05	Linier
X2	0,853	Sig > apha	0,05	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

1. Rumusan Hipotesis:
 - Ho: model regresi berbentuk linier
 - Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Kriteria pengambilan keputusan:
 - Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
 - Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan tabel 4.14 didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,084 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 1,748 < Ftabel yaitu 3,18 . Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan tabel 4.14 didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,853 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 0,652 < Ftabel yaitu 3,18. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Profesionalisme karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Pelatihan)

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Disiplin Kerja)

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Variabel	B	Beta
Constant	7,158	
Pelatihan	0,530	0,632
Disiplin Kerja	0,062	0,110

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 24. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 7,156 + 0,530 (X1) + 0,062(X2)$$

- Koefisien konstanta (Y)
Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah profesionalisme karyawan tetap sebesar 7,156 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien Pelatihan (X1)
Setiap penambahan 1 satuan variabel pelatihan (X₁) profesionalisme karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,530 satuan.
- Koefisien Disiplin Kerja (X2)
Setiap penambahan 1 satuan variabel Disiplin Kerja (X₂) maka profesionalisme karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,062 satuan.
- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui besar pengaruh Pelatihan (X1) terhadap profesionalisme karyawan (Y) adalah sebesar 0,632.
- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui besar pengaruh Disiplin Karyawan (X2) profesionalisme karyawan (Y) adalah sebesar 0,110.
- Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap profesionalisme karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,632. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

R	R Square
0,714	0,509

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Square sebesar 0,509 (50,9 %) profesionalisme karyawan (Y) dipengaruhi Pelatihan (X1) dan Disiplin kerja (X2), dan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama terhadap profesionalisme karyawan adalah sebesar 0,714 (71,4%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Profesionalisme Karyawan(Y)

Ho : Pelatihan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan (Y) di perusahaan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Ha : Pelatihan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan (Y) di perusahaan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji t Pelatihan

Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Pelatihan , dan profesionalisme	7,117	1,675	t hitung > t tabel	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada pelatihan (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,117 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=52-

2=50) adalah 1,675 jadi $t_{hitung} (7,117) > t_{tabel} (1,675)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan (Y) di PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Profesionalisme Karyawan (Y)

H_0 = Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y) profesionalisme karyawan PT. Telkom Akses Cabang kedaton Bandar Lampung

H_a = Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap (Y) profesionalisme karyawan PT. Telkom Akses Cabang kedaton Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

4.18 Hasil Perhitungan Uji t Disiplin Karyawan

Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja , dan profesionalisme	4,705	1,675	t hitung > t tabel	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variable Disiplin Kerja(X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,705 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=52-2=50$) adalah 1,675 jadi $t_{hitung} (4,705) > t_{tabel} (1,675)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan(Y) di PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

4.5.3 Hasil Uji F

Pengaruh Pelatihan(X1) dan Disiplin Kerja (X₂) Profesionalisme Karyawan (Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap profesionalisme karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap profesionalisme karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Kondisi	Keterangan
Pelatihan , Disiplin kerja dan profesionalisme	25,435	3,19	F hitung > Ftabel	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel profesionalisme karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan

pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k=52-3=49$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.19 dan F hitung 25,435.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 25,435 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) sebesar 3.19. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap profesionalisme karyawan PT. Telkom Akses cabang Kedaton Bandar Lampung. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 12.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Profesionalisme Karyawan (Y)

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan perusahaan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian didapat perhitungan pada pelatihan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,117 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=52-2=50$) adalah 1,675 jadi t hitung ($7,117$) $>$ t tabel ($1,675$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan (Y) di PT. Telkom Akses cabang Kedaton Bandar Lampung. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme karyawan karena dengan pelatihan dapat memberikan ilmu-ilmu baru yang dapat diterapkan di dunia kerja. Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah

laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Sedarmayanti dalam Denny Triasmiko 2014, p.3).

4.6.2 Pengaruh Disiplin kerja (X₂) Terhadap Profesionalisme Karyawan (Y)

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap harga profesionalisme karyawan di perusahaan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Berdasarkan perhitungan pada variabel Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,705 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=52-2=50) adalah 1,675 jadi t hitung (4,705) > t tabel (1,675), dengan demikian H₀ ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan(Y) di PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung. Disiplin kerja mempengaruhi profesionalisme karyawan karena jika karyawan memiliki didiplin yang baik maka karyawan akan dianggap pribadi yang profesional di lingkungan kerja. Disiplin adalah jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku . (Hasibuan 2013, p.193).

4.6.3 Pengaruh pelatihan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) terhadap Profesionalisme karyawan(Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap profesionalisme karyawan. Ada dampak yang dapat diandalkan dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 25,435 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 3.19. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) secara simultan terhadap profesionalisme karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung. Hal ini menyatakan bahwa

pelatihan dan disiplin kerja menjadi pertimbangan karyawan dalam meningkatkan profesionalisme didalam tugas yang diberikan di perusahaan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung. Dari hasil penelitian persamaan regresi, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi profesionalisme karyawan adalah variabel Disiplin Kerja (X2) dengan diperoleh nilai beta 0,467.