

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

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

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki – laki	27
Perempuan	9
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT Nusantara Surya Sakti menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang karyawan.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>
< 20	1
20 - 30 Tahun	18
31 - 40 Tahun	15
41 - 50 Tahun	2
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 20 – 30 tahun, artinya karyawan PT Nusantara Surya Sakti yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20 – 30 tahun, yaitu sebanyak 18 orang karyawan.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMP	1
SMA	2
Diploma	8
S1	25
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu S1, artinya karyawan PT Nusantara Surya Sakti yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 25 orang karyawan.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Kompetensi**

Hasil jawaban tentang variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (Y) yang disebarkan kepada 36 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan tidak mengalami kesulitan dalam bekerja	4	10,5%	18	47,4%	11	28,9%	2	5,3%	1	2,6%
2	Karyawan merasa senang atas tugas yang diberikan oleh perusahaan	9	23,7%	10	26,3%	12	31,6%	5	13,2%	0	0%
3	Selain karyawan memahami pekerjaannya karyawan juga merasa senang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya	8	21,1%	17	44,7%	10	26,3%	1	2,6%	0	0%
4	Karyawan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan keterbukaan	9	23,7%	16	42,1%	8	21,1%	3	7,9%	0	0%
5	Karyawan menjalankan tugas atau pekerjaan secara demokratis	6	15,8%	16	42,1%	8	21,1%	4	10,5%	2	5,3%
6	Karyawan tetap bersikap baik terhadap rekan kerja walupun sedang dalam mengalami kondisi sulit yang datang dari kehidupannya diluar pekerjaan atau kantor	9	23,7%	14	36,8%	9	23,7%	3	7,9%	1	2,6%
7	Karyawan tetap menunjukkan perasaan senang saat dikantor atau perusahaan meskipun sedang mendapatkan masalah dari luar kantor	4	10,5%	15	39,5%	11	28,9%	5	13,2%	1	2,6%
8	Karyawan terlihat sangat menyukai tugas atau pekerjaan	5	13,2%	18	47,4%	12	31,6%	1	2,6%	0	0%
9	Karyawan tidak pernah menolak tugas atau pekerjaan	36	94,7%	13	34,2%	14	36,8%	4	10,5%	1	2,6%
10	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa senang	6	15,8%	16	42,1%	12	31,6%	2	5,3%	0	0%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu sebanyak 36 orang. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 18 orang. Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 9 yaitu sebanyak 14 orang, Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 7 yaitu sebanyak 5 orang, Jawaban sangat tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 2 orang. Jawaban Rata-rata pada tabel diatas yang terbesar menjawab setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 8 yaitu masing-masing sebanyak 18 orang. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar tidak ada. Jawaban sangat tidak setuju terbesar yaitu tidak ada.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan menganalisa persoalan, masalah, atau kendala yang dihadapi oleh karyawan saat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dari perusahaan	2	5,3%	15	39,5%	15	39,5%	4	10,5%	0	0%
2	Pelatihan yang dibuat memang berdasarkan kebutuhan karyawan	10	26,3%	11	28,9%	8	21,1%	6	15,8%	1	2,6%
3	Perusahaan membuat perencanaan bagi pelatihan untuk pengembangan kemampuan karyawan	4	10,5%	15	39,5%	10	26,3%	6	15,8%	1	2,6%
4	Perusahaan merencanakan pelatihan dalam bentuk program-program yang bertahap	5	13,2%	12	31,6%	14	36,8%	5	13,2%	0	0%
5	Perusahaan memiliki beberapa desain pelatihan	7	18,4%	13	34,2%	12	31,6%	4	10,5%	0	0%

6	Perusahaan menjalankan program pengembangan kemampuan bagi seluruh karyawan perusahaan	6	15,8%	20	52,6%	7	18,4%	2	5,3%	1	2,6%
7	Pelatihan yang dibuat berkembang secara terus-menerus	3	7,9%	15	39,5%	12	31,6%	5	13,2%	1	2,6%
8	Perusahaan memiliki program pelatihan yang berkembang sesuai dengan kebutuhan karyawan	8	21,1%	16	42,1%	7	18,4%	5	13,2%	0	0%
9	Perusahaan memperhatikan ketepatan proses pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan	6	15,8%	15	39,5%	9	23,7%	6	15,8%	0	0%
10	Perusahaan memperhatikan proses penyampaian pelatihan (berdasarkan karakteristik individu atau bidang pekerjaan karyawan)	7	18,4%	18	47,4%	5	13,2%	5	13,2%	1	2,6%
11	Selain perusahaan tepat dalam pembuatan program pelatihan tetapi juga tepat dalam menentukan siapa yang sebaiknya menerima program pelatihan	15	39,5%	10	26,3%	5	13,2%	5	13,2%	1	2,6%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 11 yaitu sebanyak 15 orang. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 20 orang. Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 15 orang, Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2, 3 dan 9 yaitu masing-masing sebanyak 5 orang, Jawaban Rata-rata pada tabel diatas yang terbesar menjawab setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 20 orang. Jawaban tidak setuju pada tabel

diatas yang terbesar tidak ada. Jawaban sangat tidak setuju terbesar yaitu tidak ada.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bersemangat saat melaksanakan tugas atau pekerjaan	5	13,2%	21	55,3%	7	18,4%	3	7,9%	0	0%
2	Karyawan memperlihatkan sikap baik saat bekerja dalam menyelesaikan tugas	9	23,7%	18	47,4%	8	21,1%	1	2,6%	0	0%
3	Secara umum karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	7	18,4%	16	42,1%	8	21,1%	5	13,2%	0	0%
4	Karyawan tepat waktu dalam kehadiran di perusahaan	3	7,9%	19	50,0%	9	23,7%	4	10,5%	1	2,6%
5	Karyawan bahkan sudah hadir sebelum waktu yang ditentukan	5	13,7%	10	26,3%	6	15,8%	9	23,7%	6	15,8%
6	Secara keseluruhan karyawan memiliki prestasi dalam pekerjaannya masing-masing	11	28,9%	17	44,7%	5	13,2%	3	7,9%	0	0%

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 11 orang. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu sebanyak 19 orang. Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu sebanyak 9 orang. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 9 orang. Jawaban sangat tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 6 orang Jawaban Rata-rata pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 7 orang. Rata-rata jawaban yang terbesar menjawab setuju pada pernyataan 1 dengan jumlah responden 21. Jawaban tidak setuju tidak ada. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada

## 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 program SPSS 20.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,	0,3291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompetensi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompetensi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,467 dan paling rendah 0,302. Dengan demikian seluruh item (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 2	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 3	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 4	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 5	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 6	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 7	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 8	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 9	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 10	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 11	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Pelatihan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,709 dan paling rendah 0,479. Dengan demikian seluruh item Pelatihan (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 2	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 3	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 4	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 5	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 6	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 7	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 8	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid
Butir 9	0,	0,3291	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> &gt; <i>r</i><sub>tabel</sub></b>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Prestasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,493 dan paling rendah 0,295. Dengan demikian seluruh item Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

**Table 4.10**

#### Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Anwar Sanusi (2011)*

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,786	0.6000 – 0.7999	Sangat Tinggi
Pelatihan (X2)	0,885	0.6000 – 0.7999	Sangat Tinggi
Prestasi Kerja (Y)	0,736	0.6000 – 0.7999	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach' alpha variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,786, dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,885, dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,736, yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan *Non parametric one sample Kolmogorov smirnov* (kS) pada SPSS 20, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai sig lebih besar dari alpha 0,05 ( $P > \alpha$  0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,462	0,05	Sig>alpha	Normal
Pelatihan (X2)	0,172	0,05	Sig>alpha	Normal
Prestasi Kerja (Y)	0,196	0,05	Sig>alpha	Normal

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,462, lebih besar dari 0.05, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,172, lebih besar dari 0.05, variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,196, lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

#### 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.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,968	1,033	Bebas gejala multikolieneritas
Pelatihan (X2)	0,968	1,033	Bebas gejala multikolieneritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

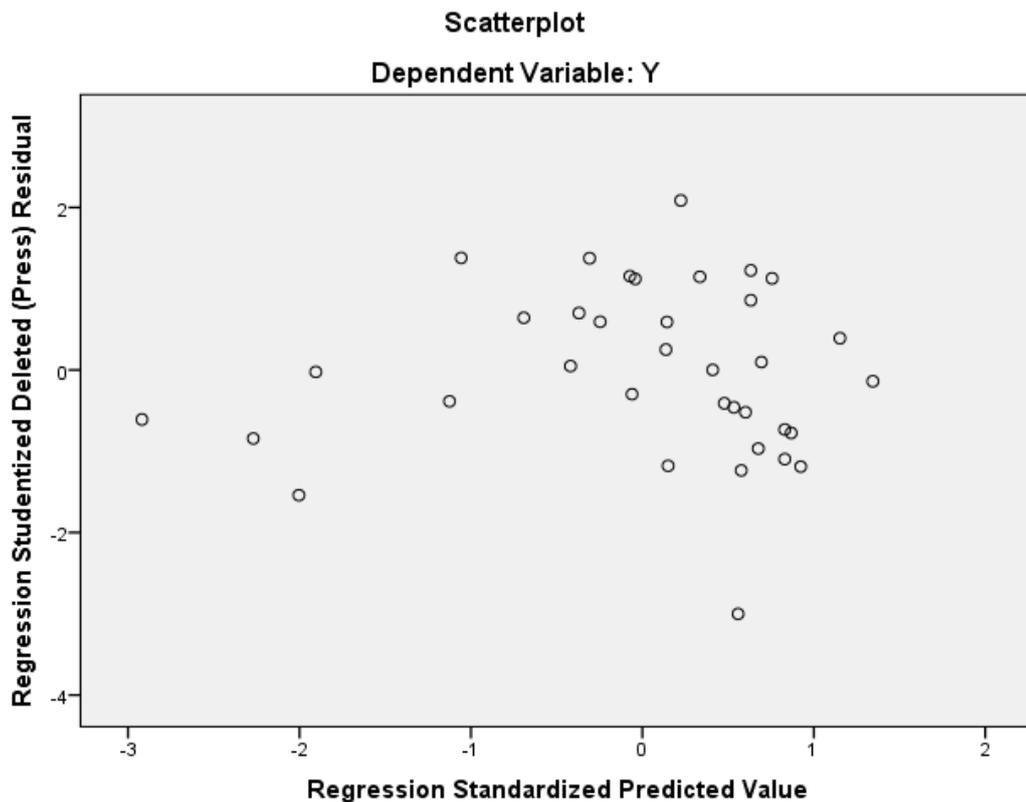
Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi (X1), dan Pelatihan (X2) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan risidualnya (*SRESID*). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedestisitas**

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.4 Hasil Analisis Data**

##### **4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda**

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

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	5,826
Kompensasi (X1)	0,079
Pelatihan (X2)	0,333

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

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:

$$Y = 5,826 + 0,079 X1 + 0,333 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 5,826 satu satuan jika jumlah variabel Kompetensi (X1), dan Pelatihan (X2) tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Kompetensi (X1)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,079 satu satuan.

c. Koefisien Pelatihan (X2)

Jika jumlah Pelatihan naik satu satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,333 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap maka Prestasi Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,333.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2)	0,675 <sup>a</sup>	0,456

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,456 artinya variabel Kompetensi (X1), dan Pelatihan (X2) mempengaruhi Prestasi (Y) sebesar 45,6% dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi (X1), dan Pelatihan (X2) dan Prestasi Kerja (Y) karyawan adalah positif artinya jika Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) naik maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat.

## 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<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,396	0,05	Sig>alpha	0,860	2,03224	t <sub>hitung</sub> < t <sub>tabel</sub>	Ho diterima
Pelatihan (X2)	0,000	0,05	Sig<alpha	4,951	2,03224	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

### 1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompetensi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,860 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan df ( $df=36-2=34$ ) adalah 2,03224 jadi  $t_{hitung}$  (0,860) <  $t_{tabel}$  (2,03224) dan nilai sig (0,860) > alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga diartikan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.

### 2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,951 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan df ( $df=36-2=34$ ) adalah 2,00856 jadi  $t_{hitung}$  (4,951) >  $t_{tabel}$  (2,03224) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikan bahwa Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.

#### 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. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2)	13,827	3,28	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Data diolah pada tahun 2020*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompetensi (X1), dan Pelatihan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 36, jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $36 - 2 = 34$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,28 dan Fhitung 13,827.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh Fhitung sebesar 13,827 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,28 dengan demikian Fhitung > Ftabel maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompetensi (X1), dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Kompetensi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung. Artinya Kompetensi Karyawan pada perusahaan tidak mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan yang dihasilkan oleh karyawan. Jika variabel Kompetensi diterapkan oleh PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung, tidak terjadi perubahan atau

peningkatan pada Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung secara signifikan.

#### **4.6.2 Pembahasan Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung. Artinya jika pelatihan pada perusahaan dilaksanakan dengan baik maka Prestasi Kerja Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan prestasi kerja karyawan yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan pelatihan yang lebih baik lagi bagi karyawan demikian dilakukan oleh perusahaan sebagai strategi bersaing untuk menghadirkan nilai saing pada karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan pengujian Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Kompetensi dan Pelatihan berjalan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat kinerja karyawan yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan pelatihan yang lebih baik lagi agar karyawan dapat menambah prestasi kerja yang dimiliki karyawan.

Secara bersama Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap Prestasi Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung Bandar Lampung. Artinya meskipun peningkatan kompetensi tidak berdampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan akan tetapi berdasarkan hasil pengujian di atas menyatakan bahwa perusahaan tetap tidak dapat mengabaikan manfaat

kompetensi bagi prestasi kerja karyawan, karena masih memberikan pengaruh secara tidak langsung. Sedangkan untuk pelatihan, perusahaan dianggap penting untuk menghadirkan program ini karena pelatihan berdasarkan hasil pengujian memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung, akan terjadi perubahan atau peningkatan pada Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.