

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan Pt. Sriwijaya Air Tanjung Karang (Tkg) berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	42.5%
Perempuan	23	57.5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling karyawan pada Pt. Sriwijaya Air Tanjung Karang (Tkg) adalah perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 57,5 % dan Laki-laki sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5%.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency	percent
SMK	18	45%
SMA	15	37.5%
S1	7	17.5%
Total	40	100,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa penddikan karyawan yang paling dominan adalah SMK sebanyak 18 orang

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja yang disebarkan kepada 40 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu	5	12,5	15	37,5	15	37,5	5	12,5	0	0
2	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.	7	17,5	13	32,5	14	35,0	6	15,5	0	0
3	Setelah mengikuti pelatihan Bapak/Ibu dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.	6	15,0	18	45,0	12	30,0	4	10,0	0	0
4	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu	15	37,5	14	35,0	7	17,5	4	10,0	0	0
5	Pendidikan yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu	7	17,5	15	37,5	15	37,5	3	7,5	0	0
6	Setelah mengikuti penddikan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan cepat, tepat dengan ketentuan	11	27,5	13	32,5	11	27,5	5	12,5	0	0
7	Metode pembelajaran yang dibawakan instruktur mudah untuk dipahami.	12	30,0	17	42,5	6	15,0	5	12,5	0	0

8	Bapak/Ibu perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan prestasi kerja.	21	52.5	12	30.0	2	5.0	5	12.5	0	0
9	Pihak panitia selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pendidikan dan pelatihan selesai.	9	22.5	15	37.5	12	30.0	4	10.0	0	0
10	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	10	25,5	17	42.5	10	25.0	3	7.5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel pengembangan sdm adalah pernyataan 8, dengan pernyataan “Bapak/Ibu perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan prestasi kerja” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (52.5%), setuju 12 responden (30.0%), netral 2 responden (5.0%), tidak setuju sebanyak 5 responden atau (12.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 1 dengan pernyataan “Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,5%), setuju 15 responden (37.5%), netral 15 responden (37,5%), tidak setuju sebanyak 5 responden atau (12,5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	6	15.0	15	37.5	13	32.5	6	15.0	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan atasan membuat saya tertantang.	5	12.5	16	40.0	12	30.0	7	17.5	0	0
3	Saya datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.	9	22.5	18	45.0	10	25.0	3	7.5	0	0
4	Atasan memberikan contoh teladan yang baik bagi peningkatan disiplin kerja saya.	16	40.0	16	40.0	4	10.0	4	10.0	0	0
5	Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan saya.	9	22.5	17	42.5	11	25.5	3	7.5	0	0
6	Atasan saya berperilaku adil kepada semua bawahan dalam menyelesaikan suatu permasalahan kerja.	10	25.0	12	30.0	12	30.0	6	15.0	0	0
7	Pengawasan melekat dari atasan membuat saya semakin disiplin dalam bekerja.	11	27.5	14	35.0	9	22.5	6	15.0	0	0
8	Pimpinan selalu memberikan sanksi hukuman pada siapapun yang mrlanggar peraturan dalam perusahaan.	21	52.5	8	20.0	6	15.0	5	12.5	0	0
9	Saya selalu mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	8	20.0	15	37.5	11	27.5	6	15.5	0	0
10	Hubungan kerja antara sesama rekan kerja dan atasan berjalan sangat manusiawi (saling menghormati satu dengan yang lainnya)	9	22.5	18	45.0	8	20.0	5	12.5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel disiplin kerja adalah pernyataan 8, dengan pernyataan “Pimpinan selalu memberikan sanksi hukuman pada siapapun yang melanggar peraturan dalam perusahaan.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (52.5%), setuju 8 responden (20.0%), netral 6 responden (15.0%), tidak setuju sebanyak 5 responden atau (12.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 2 dengan pernyataan “Pekerjaan yang diberikan atasan membuat saya tertantang..” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (12.5%), setuju 16 responden (40.0%), netral 12 responden (30.0%), tidak setuju sebanyak 7 responden atau (17.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga sehari-hari.	18	45.0	13	32.5	3	7.5	6	15.0	0	0
2	Saya bekerja dengan sepenuh hati.	9	22.5	14	35.0	14	35.0	3	7.5	0	0
3	Saya mampu mencapai prestasi kerja maksimal karena memiliki motif berprestasi tinggi.	9	22.5	16	40.0	9	22.5	6	15.0	0	0
4	Saya merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.	11	27.5	16	40.0	10	25.0	3	7.5	0	0
5	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.	9	22.5	12	30.0	13	32.5	6	15.0	0	0
6	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari	13	32.5	16	40.0	9	22.5	2	5.0	0	0

	perusahaan.										
7	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	7	17.5	13	32.5	14	35.0	6	15.0	0	0
8	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh atasan.	11	27.5	13	32.5	112	30.0	4	10.0	0	0
9	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan di hari tua.	7	17.5	16	40.0	12	30.0	5	12.5	0	0
10	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.	12	30.0	15	37.5	6	15.0	7	17.5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Motivasi adalah pernyataan 1, dengan pernyataan “Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga sehari-hari.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (45.0%), setuju 13 responden (32.5%), netral 3 responden (7.5%), tidak setuju sebanyak 3 responden atau (7.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 7 dengan pernyataan “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (17.5%), setuju 13 responden (32.5%), netral 14 responden (35.0%), tidak setuju sebanyak 6 responden atau (15.0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

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	Hasil prestasi kerja saya terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan.	9	22.5	17	42.5	11	27.5	3	7.5	0	0
2	Hasil pekerjaan yang telah saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.	10	25.0	13	32.5	12	30.0	5	12.5	0	0
3	Pengetahuan kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	9	22.5	22	55.0	7	17.5	2	5.0	0	0
4	Saya mampu untuk menghasilkan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan.	18	45.0	13	32.5	3	7.5	6	15.0	0	0
5	Saya mempunyai kemampuan sendiri untuk bekerja dan bertindak tanpa perintah atasan.	9	22.5	14	35.0	14	35.0	3	7.5	0	0
6	Ketika saya diperintah lembur oleh atasan untuk mencapai target, saya dengan senang hati menerima lembur tersebut.	9	22.5	16	40.0	9	22.5	6	15.0	0	0
7	Saya selalu siap menerima dan bersedia menjalankan instruksi yang diberikan oleh pimpinan.	11	27.5	16	40.0	13	32.5	6	15.0	0	0
8	Saya mempunyai sifat pribadi yang baik, dan dapat dipercaya oleh rekan kerja.	9	22.5	12	30.0	13	32.5	6	15.0	0	0
9	Saya bersikap jujur dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya lakukan.	13	32.5	16	40.0	9	22.5	2	5.0	0	0
10	Saya bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	9	22.5	15	37.5	13	32.5	3	7.5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Prestasi kerja adalah pernyataan 4, dengan pernyataan “Saya mampu untuk menghasilkan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (45.0%), setuju 13responden (32.5%), netral 3 responden (7.5%), tidak setuju sebanyak 6 responden atau (15%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Saya mempunyai sifat pribadi yang baik, dan dapat dipercaya oleh rekan kerja” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (22.5%), setuju 12 responden (30.0%), netral 13 responden (32.5%), tidak setuju sebanyak 6 responden atau (15.5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

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. validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. 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 Pengembangan SDM (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,911	0,361	Valid
Butir 2	0.923	0.361	Valid
Butir 3	0.878	0,361	Valid
Butir 4	0.432	0.361	Valid
Butir 5	0.791	0,361	Valid

Butir 6	0,465	0,361	Valid
Butir 7	0,604	0,361	Valid
Butir 8	0,457	0,361	Valid
Butir 9	0,808	0,361	Valid
Butir 10	0,913	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel pengembangan SDM (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pengembangan SDM. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,432 dan paling rendah 0,432. Dengan demikian seluruh item pernyataan harga dinyatakan valid sehingga

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,911	0,361	Valid
Butir 2	0,923	0,361	Valid
Butir 3	0,878	0,361	Valid
Butir 4	0,432	0,361	Valid
Butir 5	0,791	0,361	Valid
Butir 6	0,465	0,361	Valid
Butir 7	0,604	0,361	Valid
Butir 8	0,457	0,361	Valid
Butir 9	0,808	0,361	Valid
Butir10	0,913	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

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 0,923 dan paling rendah 0,432. Dengan demikian seluruh item pernyataan kualitas pelayanan dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,410	0,361	Valid
Butir 2	0,820	0,361	Valid
Butir 3	0,471	0,361	Valid
Butir 4	0,887	0,361	Valid
Butir 5	0,889	0,361	Valid
Butir 6	0,570	0,361	Valid
Butir 7	0,873	0,361	Valid
Butir 8	0,914	0,361	Valid
Butir 9	0,904	0,361	Valid
Butir10	0,665	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi kerja (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,914 dan paling rendah 0,410. Dengan demikian seluruh item pernyataan minat beli dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,568	0,361	Valid
Butir 2	0,441	0,361	Valid
Butir 3	0,412	0,361	Valid
Butir 4	0,497	0,361	Valid
Butir 5	0,762	0,361	Valid
Butir 6	0,602	0,361	Valid
Butir 7	0,786	0,361	Valid
Butir 8	0,629	0,361	Valid
Butir 9	0,564	0,361	Valid
Butir10	0,652	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai,

prestasi kerja Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,786 dan paling rendah 0,412. Dengan demikian seluruh item pernyataan minat beli dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 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 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	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 (2005, p.110)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Pengembangan SDM	0,885	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,885	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,903	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Prestasi Kerja	0,706	0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,885 untuk (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,885, untuk variabel (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel (X3) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,903 dan untuk variabel (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi 0,706.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas X1, X2, X3 terhadap Y

Variabel	F	Kondisi	Alpha	Keterangan
X1	1,305	$F_{hitung} > \text{Alpha}$	0.05	Linier
X2	2,594	$F_{hitung} > \text{Alpha}$	0.05	Linier
X3	2,152	$F_{hitung} > \text{Alpha}$	0.05	Linier

Sumber : data diolah pada tahun 2016

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,278 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 1,809 < Ftabel yaitu 2,61. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,779 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 2.594 < Ftabel yaitu 2,61. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel X3 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,048 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 2,152 < Ftabel yaitu 2,61. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Nilai regresi
Constant	15.641
Pengembangan SDM	0.061
Disiplin Kerja	0.011
Motivasi Kerja	0,547

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

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:

$$Y = 15,641 + 0,061 X1 + 0,011 X2 + 0,0547X3$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Y atau dalam hal ini adalah Prestasi Kerja tetap sebesar 15.641 dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

b. Koefisien Pengembangan SDM (X1)

Setiap penambahan satu satuan variabel Pengembangan SDM (X1) maka Prestasi Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,061 satuan.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Setiap pengurangan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X2) maka Prestasi Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,011 satuan.

d. Koefisien Motivasi Kerja (X3)

Setiap penambahan satu satuan variabel motivasi kerja (X3) maka prestasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0.547 satuan.

Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.708	.684	2,600

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,708 (70.8%) (Y) dipengaruhi (X1), (X2) dan (X3), dan sisanya 29.2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan pengembangan sumberdaya mausia, disiplin kerja, motivasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,842 (84,2%).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji F

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

Ho =Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

Ha = Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,445	3	196,815	29,118	,000 ^b
	Residual	243,330	36	6,759		
	Total	833,775	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel X1 , X2 dan X3 terhadap variabel (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 $n-k= 40-3=37$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 2.63 dan F hitung 29,118

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 29.118 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 2,63.. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

4.5.2 Hasil Uji t

1. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) Terhadap Prestasi kerja(Y)

Ho = Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

Ha = Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

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 Pengembangan SDM

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,705	2,909		5,743	,000
	PENGEMBANGAN	,568	,076	,772	7,480	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA
 Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Pengembangan SDM (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,480 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=40-2=38) adalah 1.68595 jadi t hitung (7,480) > t tabel (1.68595), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

2. Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Prestasi kerja (Y)

Ho= Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

Ha = Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,178	3,202		6,615	,000
	DISIPLIN KERJA	,451	,084	,658	5,391	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variable disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.391 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=40-2=38) adalah 1.68595 jadi t hitung (5.391) > t tabel (1.68595), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

3. Pengaruh Motivasi kerja (X3) Terhadap Prestasi kerja (Y)

Ho= Motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

Ha = Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

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 4.19 Hasil Perhitungan Uji t Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,885	2,362		6,726	,000
MOTIVASI KERJA	,591	,062	,841	9,577	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA
 Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada motivasi kerja (X₃) diperoleh nilai t hitung sebesar 9.577 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=40-2=38) adalah 1.68595 jadi t hitung (9.577) > t tabel (1.68595), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Motivasi kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap tPrestasi kerja (Y)

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

4.6.2 Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) Terhadap Prestasi kerja(Y)

Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG), artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengem-bangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikem-bangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88)

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi kerja(Y)

Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG). Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan, 2012,p.193)

4.6.3 Pengaruh Motivasi kerja (X3) Terhadap Prestasi kerja(Y)

Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG), artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Hasibuan, (2011:143) motivasi adalah suatu keahlian,dalam pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.