

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis. Dalam deskripsi data ini, peneliti mencoba untuk menggambarkan kondisi responden dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>N</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>O</b>			
1	Laki-Laki	27	69,2
2	Perempuan	12	30,8
	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 27 orang atau 69,2%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau 30,8%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat prestasi kerja pegawai yang didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki atau 69,2% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 39 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

##### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	S1	5	12,8
2	D3	6	15,4
3	SMA	28	71,8
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pendidikan terakhir pegawai, sebanyak 12,8% atau 5 responden pendidikan terakhir S1, sebanyak 15,4% atau 6 responden pendidikan terakhir D3 dan sebanyak 28 atau 71,8% responden pendidikan SMA. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat prestasi kerja pegawai yang didominasi oleh pegawai berpendidikan SMA atau 71,8% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 39 orang dengan total persentase sebesar 100%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	24	61,5
2	31 – 40	10	25,7
3	41 – 50	5	12,8
	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia 20 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 24 orang atau 61,5%, usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 orang atau 25,7% dan usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 5 orang atau 12,8%. Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat prestasi pegawai yang didominasi oleh usia 20-

30 tahun atau 61,5 % dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 39 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel pelatihan, kedisiplinan dan prestasi kerja yang di sebarakan kepada 39 responden adalah sebagai berikut :

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

No	Pernyataan	Jawaban									
		S	%	S	%	C	%	T	%	ST	%
1	Dalam program pelatihan yakni bimbingan dan pengajaran yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan kerja saya.	13		9	23,1	4	10,3	6	15,4	7	17,9
2	Prosedur sistematis dan peran pelatih dalam program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya.	8	20,5	1	4,1	10	25,6	5	12,8	0	0
3	Saya selalu berusaha	10	25,6	8	20,5	16	41,1	2	5,1	3	

4	Materi												
	pengetahuan												
	yang diberikan												
	dapat	13	33,	1	33,	9	23,	1	2,6	3	7,7		
	meningkatkan		3	3	3		1						
	keterampilan												
	dan keahlian												
	bekerja saya.												
5	Saya setuju												
	pelatihan												
	praktek lebih	13	33,	1	30,	10	25,	1	2,6	3	7,7		
	diunggulkan		3	2	8		6						
	tetapi tetap												
	mengacu kepada												
	teori di												
	perusahaan.												

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil jawaban responden variabel Pelatihan (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah "Materi pengetahuan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bekerja saya", yaitu sebanyak 33,3% Sangat Setuju dan 33,3% menyatakan Setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah "Saya selalu berusaha menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan", yaitu sebanyak 25,6% sangat setuju dan 20,5% menyatakan setuju.

**Tabel 4.5**



sebagai wujud	11	28,2	15	38,5	8	20,5	5	12,8	0	0
dari disiplin										
kerja										

Berdasarkan tabel 4.5. hasil jawaban responden variabel Kedisiplinan (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Saya setuju kehadiran merupakan salah satu pendukung prestasi kerja.”, yaitu sebanyak 38,5% sangat setuju dan 33,3% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Saya bekerja dengan taat pada peraturan dan perintah atasan”, yaitu sebanyak 17,9% sangat setuju dan 28,2% menyatakan setuju.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Prestasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya sedikit melakukan kesalahan pada saat bekerja dan memahami apa yang harus anda kerjakan	16	41	11	28,2	9	23,1	0	0	3	7,7
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	9	23,1	14	35,9	12	30,8	2	5,1	2	5,1
3	Saya selalu aktif atau semangat menyelesaikan	9	23,1	21	53,8	7	17,9	2	5,1	0	0

	pekerjaan tanpa										
	menunggu										
	perintah										
	Komunikasi										
	dengan pegawai										
	lain membuat										
4	pekerjaan	15	38,5	18	46,2	5	12,8	1	2,6	0	0
	menjadi lebih										
	mudah										
	diselesaikan										

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Prestasi Kerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh pegawai adalah “Komunikasi dengan pegawai lain membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan”, yaitu sebanyak 38,5% sangat setuju dan 46,2% setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan”, yaitu sebanyak 23,1% sangat setuju dan 35,9% menyatakan setuju.

## 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 23*

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)**

Item	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
------	----------	---------	--------------	----------

<b>Pernyataan</b>				
Pernyataan 1	0.701	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.559	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.837	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.854	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.850	0.267	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor pelatihan, Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.267), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,854 dan paling rendah 0,559. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X2)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria Uji</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0.824	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.582	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.774	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.736	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.790	0.267	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kedisiplinan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai faktor kedisiplinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.267), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu



0,824 dan paling rendah 0,582. Dengan demikian seluruh item pernyataan komunikasinya dinyatakan valid.

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

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria Uji</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0.786	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.835	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.834	0.267	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.395	0.267	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel prestasi kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.267), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,835 dan paling rendah 0,395. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 39 orang responden. Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Pelatihan (X1), Kedisiplinan (X2), dan Prestasi Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS 23,0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Keteranga n</b>
-----------------	---------------------------------------	------------------------

Pelatihan (X1)	0,795	Tinggi
Kedisiplinan (X2)	0,790	Tinggi
Prestasi Kerja (Y)	0,786	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk Pelatihan (X1) sebesar 0,795, Kedisiplinan (X2) sebesar 0,790 dan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,786 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 23.0. Kriteria pengujian :

1. Apabila  $\text{sig} < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal)
2. Apabila  $\text{sig} > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel normal)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Sampel**

Variabel	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,792	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Normal
Kedisiplinan (X2)	0,704	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Normal
Prestasi Kerja (Y)	0,187	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Hasil pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa Pelatihan pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikan diperoleh  $0.792 > 0,05$  maka data berasal dari sampel yang berdistribusi normal. Nilai untuk Kedisiplinan dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,704 > 0,05$  maka data berasal dari sampel berdistribusi normal. Nilai untuk Prestasi

Kerja pegawai dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,187 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Pelatihan (X1)	0,734	1,362
Kedisiplinan (X2)	0,734	1,362

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,362 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antar variabel bebas Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

#### 4.3.4 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila  $\text{Sig} > \alpha$  (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,107	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Linier

terhadap Prestasi				
Kerja (Y)				
Kedisiplinan (X2)				Linier
terhadap Prestasi	0,903	0,05	Sig > Alpha	
Kerja (Y)				

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,107 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikan untuk variabel kedisiplinan (X2) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,903 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel karena kedua variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier

#### 4.4 Hasil Analisa Data

##### Hasil Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.14**

##### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,731	0,535

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pada tabel 4.14 diperoleh nilai koefisien determinasinya  $R^2$  (R Squares) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) sebesar 53,5% sedangkan 46,5% di

pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,731, hasil ini menunjukkan hubungan yang cukup/sedang antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std.Error	Coefficients		
Konstanta (Prestasi Kerja)	6,763	1,626		4,159	0,000
Pelatihan	0,391	0,080	0,646	4,870	0,000
Kedisiplinan	0,103	0,094	0,144	1,087	0,028

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,763 + 0,391X_1 + 0,103X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Kedisiplinan

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 6,763 artinya jika Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, Prestasi kerja nilainya adalah 6,763
- 2 Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,391 atau 39,1% menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan  $X_1$  (Pelatihan) maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 39,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan prestasi

kerja, semakin besar pengaruh Pelatihan maka semakin meningkat Prestasi Kerja Pegawai.

- 3 Koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X2) sebesar 0,103 atau 10,3% menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X2 (Kedisiplinan) maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 10,3%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja, semakin besar pengaruh kedisiplinan maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) , artinya Pelatihan (X1) dan Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai.
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) , artinya Pelatihan (X1) dan Kedisiplinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai.

Hipotesis yang digunakan adalah :

##### **Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai.**

Hipotesis :

Ho : Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai.

Ha : Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai.

##### **Kedisiplinan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai**

Hipotesis :

Ho : Kedisiplinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai.

Ha : Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Perhitungan *Coefficients*<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Pelatihan	0,00	0,05	Sig<alph	6,322	2,028	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

---

a							
Kedisiplinan	0,00	0,05	Sig<alph a	3,305	2,028	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

---

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

### 1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,322 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=39-2=37$ ) adalah 2,028 jadi  $t_{hitung} (6,322) > t_{tabel} (2,028)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai.

### 2. Pengaruh Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada variable Kedisiplinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,305 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=39-2=37$ ) adalah 2,028 jadi  $t_{hitung} (3,305) > t_{tabel} (2,028)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kedisiplinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai.

#### 4.5.2 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 : Faktor Pelatihan ( $X_1$ ) dan faktor Kedisiplinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai.

Ha : Faktor Pelatihan ( $X_1$ ) dan faktor Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai.

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 4.18**

### Hasil Uji F

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi dan Disiplin Kerja	20,671	3,26	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Terlihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 20,671 > sedangkan  $F_{tabel}$  df  $n_1 = 2$  ( $k-1 = 3-1=2$ ) df  $n_2 = 39$  ( $n-k = 39-3=36$ ) adalah sebesar 3,26 jadi  $F_{hitung}$  20,671 >  $F_{tabel}$  3,25. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

## 4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja. Dapat dilihat dibawah ini:

### 4.1.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena memiliki kesempatan yang luas untuk mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan.

Secara empiris komponen pelatihan terdiri dari atas pendidikan, prosedur sistematis, keterampilan teknis, mempelajari pengetahuan, dan mengutamakan praktek. Seluruh komponen pelatihan telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur pendidikan yang memberikan manfaat lebih karena pendidikan yang diberikan pada saat pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dari pengetahuan tersebut pegawai menjadi lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan secara bersamaan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Dalam hal ini sesuai dengan teori yang dipakai yakni teori pembelajaran utama mencakup proses



penyadaran, pemahaman dan kognitif. Program pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan penyadaran, pemahaman dan kognitif dalam hal ini berdampak pula pada peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, yang mana dapat membantu mempermudah pekerjaan menjadi efektif dan efisien. maka hasil kerja pegawai pun dapat membaik dan pegawai dapat mencapai prestasi yang baik.

Barus (2009) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sangat membantu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

#### **4.1.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan prestasi kerja tinggi dapat dijelaskan karena memiliki kedisiplinan tinggi baik dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh rangkaian pekerjaan di De Green City Hotel.

Kedisiplinan dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya bagi perusahaan dan pegawai. Manfaat untuk perusahaan adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas tidak terbengkalai. Manfaat untuk pegawai akan diperoleh suasana yang tertib dan teratur sehingga akan memperlancar dalam melaksanakan pekerjaannya. maka hasil kerja pegawai pun dapat membaik dan pegawai dapat mencapai prestasi yang baik.

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan mempercepat dan memperlancar pekerjaan karena peraturan yang dibuat telah dijalankan dengan baik oleh para pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan

ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Lagale *et al* (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada terhadap prestasi kerja dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

#### **4.6.3 Pengaruh antara Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hasil uji F terlihat pada tabel Anova diperoleh nilai  $\text{sig} < \text{Alpha}$  membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya Program pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan penyadaran, pemahaman dan kognitif dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, yang mana dapat membantu mempermudah pekerjaan menjadi efektif dan efisien. maka prestasi kerja pegawai pun akan membaik. Dan kedisiplinan yang baik akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Bagi perusahaan adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas tidak terbengkalai. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan memperlancar dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Naufal(2013) yang menyatakan pelatihan dan kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dan Prestasi kerja adalah semua tindakan atau perilaku yang kontrol oleh

individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan-tujuan. Menurut penelitian Ramadhani, *et al* (2012), prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan