

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah 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 dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	11	31,4
2	31 – 40	16	45,7
3	41 – 50	8	22,9
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui usia 31 – 40 tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	65,7
2	Perempuan	12	34,3
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui jenis kelamin laki-laki menempati tingkat tertinggi yang artinya pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan didominasi oleh pegawai laki-laki yaitu sebanyak 23 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	11	31,4
2	Sarjana	23	65,7
3	Pasca Sarjana	1	2,9
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui tingkat pendidikan sarjana menempati tingkat tertinggi yang artinya pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan didominasi oleh pegawai sarjana sebanyak 23 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai yang disebar kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Materi yang diberikan dalam pelatihan lengkap dan cukup memadai.	10	28,6	14	40,0	9	25,7	2	5,7	0	0
2	Materi yang disiapkan pada pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhankerja yang akan dilakukan.	10	28,6	19	54,3	6	17,1	0	0	0	0
3	Cara-cara pelatihan yang diberikan menarik dan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.	7	20,0	17	48,6	9	25,7	2	5,7	0	0
4	Instansi memberikan uang saku untuk meningkatkan minat pelatihan.	10	28,6	19	54,3	6	17,1	0	0	0	0
5	Instansi memberikan sosialisasi dalam pelaksanaan pelatihan.	13	37,1	13	37,1	8	22,9	1	2,9	0	0
6	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan.	7	20,0	10	28,6	18	51,4	0	0	0	0
7	Instruktur memberikan materi yang mudah dimengerti.	9	25,7	19	54,3	7	20,0	0	0	0	0
8	Untuk memahami pelatihan diberikan waktu yang cukup.	9	25,7	15	42,9	9	25,7	2	5,7	0	0
9	Tingkat ketepatan waktu pelaksanaan sesuai rencana awal pelatihan.	6	17,1	17	48,6	8	22,9	4	11,4	0	0
10	Fasilitas yang disediakan instansi dalam pelatihan sesuai yang diharapkan.	13	37,1	13	37,1	8	22,9	1	2,9	0	0
11	Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif.	13	37,1	10	28,6	8	22,9	4	11,4	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel Pelatihan (X1), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (S) adalah pada pernyataan nomor 2,4 dan 7 yaitu “Materi yang disiapkan pada pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan kerja yang akan dilakukan”, “Instansi memberikan uang saku untuk meningkatkan minat pelatihan” dan “Instruktur memberikan materi yang mudah dimengerti”. sebesar 54,3%. Sedangkan pernyataan yang paling banyak direspon tidak setuju (TS) adalah pernyataan 9 dan 11 yaitu “Tingkat ketepatan waktu pelaksanaan sesuai rencana awal pelatihan” dan “Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif.” sebesar 11,4%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja dikantor harus efektif.	12	34,3	18	51,4	5	14,3	0	0	0	0
2	Kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk jika memiliki semangat kerja.	11	31,4	15	42,9	7	20,0	2	5,7	0	0
3	Atasan memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggar peraturan.	11	31,4	14	40,0	9	25,7	1	2,9	0	0
4	Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	9	25,7	17	48,6	7	20,0	2	5,7	0	0
5	Beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien.	13	37,1	10	28,6	8	22,9	4	11,4	0	0
6	Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi.	9	25,7	18	51,4	8	22,9	0	0	0	0
7	Suasana kerja mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan.	9	25,7	14	40,0	12	34,3	0	0	0	0
8	Peraturan yang ditetapkan menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	9	25,7	17	48,6	9	25,7	0	0	0	0
9	System pendataan	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0	0	0

	kehadiran sudah efektif.										
10	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	6	17,1	18	51,4	7	20,0	4	11,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X2), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (S S) adalah pada pernyataan nomor 10 yaitu “kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja” sebesar 17,1%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat tidak setuju (STS) pada semua pernyataan sebesar 0 %.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.	11	31,4	17	48,6	7	20,0	0	0	0	0
2	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan.	10	28,6	15	42,9	9	25,7	1	2,9	0	0
3	Penghargaan meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	20,0	17	48,6	8	22,9	3	8,6	0	0
4	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.	6	17,1	19	54,3	10	28,6	0	0	0	0
5	Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.	10	28,6	22	62,9	3	8,6	0	0	0	0
6	Penyelesaian pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja.	9	25,7	14	40,0	10	28,6	2	5,7	0	0
7	Fasilitas yang disediakan instansi mempermudah pencapaian kerja.	7	20,0	17	48,6	8	22,9	3	8,6	0	0
8	Merasa terancam jika mendapat pengawasan dari atasan.	6	17,1	19	54,3	10	28,6	0	0	0	0

9	Perlunya dorongan pimpinan dalam mengembangkan diri dalam bekerja.	11	31,4	16	45,7	6	17,1	2	5,7	0	0
10	Bekerja sama dengan rekan kerja mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	34,3	13	37,1	9	25,7	1	2,9	0	0
11	Berdiskusi dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi.	9	25,7	17	48,6	7	20,0	2	5,7	0	0

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Kinerja Pegawai (Y), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (S) pada pernyataan nomor 5 yaitu “Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.” sebesar 62,9 %. Sedangkan pernyataan yang paling banyak direspon jawaban tidak setuju (TS) adalah pada pernyataan nomor 3 dan 7 yaitu “Penghargaan meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan”. Dan “Fasilitas yang disediakan instansi mempermudah pencapaian kerja.” Masing-masing sebesar 8,6 %.

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 reabilitas yang diuji pada 30 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

1. Jika $sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig (I-tailed) > \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,014	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji semua pernyataan variabel Pelatihan (X1), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,032	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji semua pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji semua pernyataan variabel Kinerja Pegawai(Y), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program 22.0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
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 (2012, p.87)

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,833	Reliabilitas Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,838	Reliabilitas Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,856	Reliabilitas Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas, menggunakan daftar interpretasi koefisien r , maka dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan (X1) dengan nilai alpha sebesar 0,833 memiliki tingkat kereliabilitan yang sangat tinggi, variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai alpha sebesar 0,838 memiliki tingkat kereliabilitan yang sangat tinggi sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai alpha sebesar 0,856 memiliki tingkat kereliabilitan sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Ho ditolak, berarti model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Ho diterima, berarti model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Kondisi	Simpulan
Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.	0,528	0,880	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	1,157	0,377	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,880 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,377 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi silmutan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,241	<i>tolerance</i> > 0,1	4,149	VIF < 10	Tidak ada gejala
Disiplin Kerja (X2)	0,241	<i>tolerance</i> > 0,1	4,149	VIF < 10	Tidak ada gejala

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Dari hasil perhitungan pada *Table Coefficients* diperoleh nilai VIF = 4,149 kurang dari 10 atau nilai *collinierity tolerance* = 0,241 di atas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier 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 apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	B
(Constant)	22,402
Pelatihan	-0,319
Disiplin Kerja	0,845

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,402 - 0,319 X_1 + 0,845 X_2$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
X1	=	Pelatihan
X2	=	Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 22,402 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) (X=0) maka skor Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan adalah sebesar 22,402.
2. Koefisien regresi untuk X1 (Pelatihan) sebesar -0,319 menyatakan bahwa setiap pengurangan -0,319 satu satuan X1 (Pelatihan) maka

akan mengurangi Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan -0,319.

3. Koefisien regresi untuk X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,845 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Disiplin Kerja) maka akan meningkatkan sebesar Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan 0,845.

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R	R square
Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	0,563	0,317

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 koefisien determinasi, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat hubungan antar variabel (0,563). Koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,317 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 31,7% sedangkan sisanya sebesar 68,3 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Ho : Pelatihan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Ha : Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Ho : Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Ha : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ha diterima.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Kondisi	Sig.	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	-0,987	$t_{hitung} < t_{tabel}$	0,331	Sig > 0,05	Ho diterima
Disiplin Kerja (X2)	2,690	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,011	Sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Pelatihan(X1) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dan Disiplin Kinerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 35-2= 33$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,692.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji t, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel bebas Pelatihan (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,987. Dengan demikian $t_{hitung} -0,987 < t_{tabel} 1,692$ dan nilai sig (0,331) > 0,05 yang artinya Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji t, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel bebas Disiplin Kerja Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,690. Dengan demikian $t_{hitung} 2,690 > t_{tabel} 1,692$ dan nilai sig (0,011) < 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

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 : Pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Ha : Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$
Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F	Kondisi	Sig	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	7,438	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,002	Sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 3-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 35-3 = 32$, sehingga diperoleh F_{Tabel} sebesar 2,90 .

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 hasil uji F, dapat diketahui nilai $F_{Hitung} 7,438 > F_{Tabel} 2,90$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Kantor Kecamatan Sragi lampung Selatan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh dari faktor Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan. Pegawai dengan keterampilan yang tinggi dalam bekerja akan mudah untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan pegawai yang kurang dalam keterampilan bekerja akan memicu penurunan kinerja. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sultana dalam Safitri (2013), mengatakan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja pegawai. namun hasil penelitian pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jadi ada atau tidaknya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi lampung Selatan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu

oleh Pakpahan dkk (Vol 2. Hal 1) bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan. dengan demikian, jika pegawai tidak memiliki disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi pekerjaan mereka. Semakin pegawai berdisiplin akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. pernyataan ini juga sesuai dengan pendapat Hetami dalam Safitri (2013) mengatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu oleh Safitri (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan. Pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki kaitan dalam memicu terjadinya penurunan kinerja, pengetahuan, keterbatasan keterampilan dan rendahnya disiplin seorang pegawai dalam bekerja menyebabkan ketidak seimbangan hasil kerja setiap pegawai. Hal ini akan berpengaruh juga terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sesuai dengan pendapat Safitri (2013) Secara simultan pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, jika pegawai dapat memperbaiki atau mengatasi faktor Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai (Y). semakin tinggi keterampilan dan disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi kinerja mereka bekitupun sebaliknya.