

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini meliputi karyawan tetap, dan staf kantor pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang yang beralamat di Jl. Abikusno Cokrosuyoso, Kertapati Palembang.

Responden yang dipilih tersebut sebanyak 65 responden, yang mana jumlah tersebut merupakan jumlah sebagian dari total keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang. Berikut gambaran umum mengenai responden :

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	45	69.2	69.2	69.2
Perempuan	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diketahui keterangan berdasarkan jenis kelamin responden karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang yang diambil sebagai sampel menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 69,2 % dan untuk responden Perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 30,8%.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	48	73.8	73.8	73.8
30-39 Tahun	14	21.5	21.5	95.4
40-49 Tahun	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui distribusi responden berdasarkan usia dari seluruh jumlah responden sebanyak 65 orang pada PT. Semen Baturaja (pesero) Tbk Palembang. Usia 20-29 tahun sebanyak 48 orang (73,8%), usia 30-39 tahun sebanyak 14 orang (21,5%), dan untuk usia 40-49 tahun berjumlah 3 orang (4,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk mayoritas usia 20-29 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	9	13.8	13.8	13.8
D3	10	15.4	15.4	29.2
S1	38	58.5	58.5	87.7
S2	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui jumlah distribusi responden berdasarkan pendidikan, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah sebanyak 38 orang (58,5%), lainnya yaitu D3 sebanyak 10 orang (15,4%), SMA sebanyak 9 orang (13,8%), dan S2 sebanyak 8 orang (12,3%).

4. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman

Pengalaman				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 1 Tahun	3	4.6	4.6	4.6
1-2 Tahun	8	12.3	12.3	16.9
3-4 Tahun	29	44.6	44.6	61.5
< 5 Tahun	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 jumlah distribusi responden berdasarkan pengalaman diketahui bahwa karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk mayoritas sudah memiliki pengalaman kerja selama < 5 Tahun sebanyak yaitu sebanyak 31 orang.

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan jumlah nilai r_{hitung} dengan jumlah nilai r_{tabel} . *Degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam kasus ini besarnya df dapat dihitung karena jumlah sampel sebanyak 65 orang, maka $65-2$ atau $df = 63$ dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,244. Untuk nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Berikut hasil rekapitulasi uji validitas antara kemampuan terhadap prestasi kerja :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kemampuan	Q1	0,584	0,244	Valid
	Q2	0,692	0,244	Valid
	Q3	0,536	0,244	Valid
	Q4	0,531	0,244	Valid
	Q5	0,606	0,244	Valid
	Q6	0,319	0,244	Valid
	Q7	0,345	0,244	Valid
	Q8	0,328	0,244	Valid
	Q9	0,268	0,244	Valid
	Q10	0,458	0,244	Valid
	Q11	0,425	0,244	Valid
	Q12	0,264	0,244	Valid
	Q13	0,244	0,244	Valid
	Q14	0,477	0,244	Valid
	Q15	0,394	0,244	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan tentang kemampuan adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai

r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pertanyaan angket kemampuan adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pengalaman	Q1	0,394	0,244	Valid
	Q2	0,501	0,244	Valid
	Q3	0,249	0,244	Valid
	Q4	0,530	0,244	Valid
	Q5	0,332	0,244	Valid
	Q6	0,266	0,244	Valid
	Q7	0,253	0,244	Valid
	Q8	0,411	0,244	Valid
	Q9	0,342	0,244	Valid
	Q10	0,277	0,244	Valid
	Q11	0,344	0,244	Valid
	Q12	0,250	0,244	Valid
	Q13	0,363	0,244	Valid
	Q14	0,338	0,244	Valid
	Q15	0,247	0,244	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan tentang pengalaman adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pertanyaan angket pengalaman adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{table}	Keterangan
Pelatihan	Q1	0,624	0,244	Valid
	Q2	0,632	0,244	Valid
	Q3	0,658	0,244	Valid
	Q4	0,250	0,244	Valid
	Q5	0,751	0,244	Valid
	Q6	0,766	0,244	Valid
	Q7	0,674	0,244	Valid
	Q8	0,649	0,244	Valid

	Q9	0,613	0,244	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan tentang pelatihan adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Dengan demikian semua butir pertanyaan angket pelatihan adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Variabel	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pendidikan	Q1	0,585	0,244	Valid
	Q2	0,680	0,244	Valid
	Q3	0,808	0,244	Valid
	Q4	0,800	0,244	Valid
	Q5	0,761	0,244	Valid
	Q6	0,696	0,244	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan tentang pendidikan adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Dengan demikian semua butir pertanyaan angket pendidikan adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Prestasi Kerja	Q1	0,605	0,244	Valid
	Q2	0,628	0,244	Valid
	Q3	0,759	0,244	Valid
	Q4	0,715	0,244	Valid
	Q5	0,611	0,244	Valid
	Q6	0,309	0,244	Valid
	Q7	0,493	0,244	Valid
	Q8	0,764	0,244	Valid
	Q9	0,545	0,244	Valid
	Q10	0,287	0,244	Valid
	Q11	0,583	0,244	Valid
	Q12	0,264	0,244	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan tentang prestasi kerja adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pertanyaan angket prestasi kerja adalah valid.

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui tiap pertanyaan dari masing-masing Variabel yaitu, Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan serta Prestasi Kerja bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.¹

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Alpha cronbach* merupakan koefisien yang umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitas $> 0,6$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

¹ Ibid,

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui jumlah sampel (N) yang dianalisis yakni N = 65 orang karyawan. Karena tidak ada data yang kosong (*excluded*) maka jumlah valid adalah 100%.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	57

Sumber: data diolah, 2019

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui *N of Items* (banyaknya item atau butir pertanyaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* $0,865 > 0,60$, maka dapat disimpulkan sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas bahwa semua item pertanyaa angket untuk variabel X adalah *reliable* atau konsisten.

Tabel 4.12
Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Items Reliabilitas	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kemampuan	15 item pertanyaan	0,871	Reliabel
Pengalaman	15 item pertanyaan	0,877	Reliabel
Pelatihan	9 item pertanyaan	0,869	Reliabel
Pendidikan	6 item pertanyaan	0,871	Reliabel
Prestasi Kerja	12 item pertanyaan	0,865	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka dapat diketahui untuk item soal adalah $> 0,60$ dapat simpulkan bahwa item pertanyaan *reliable* atau konsisten.

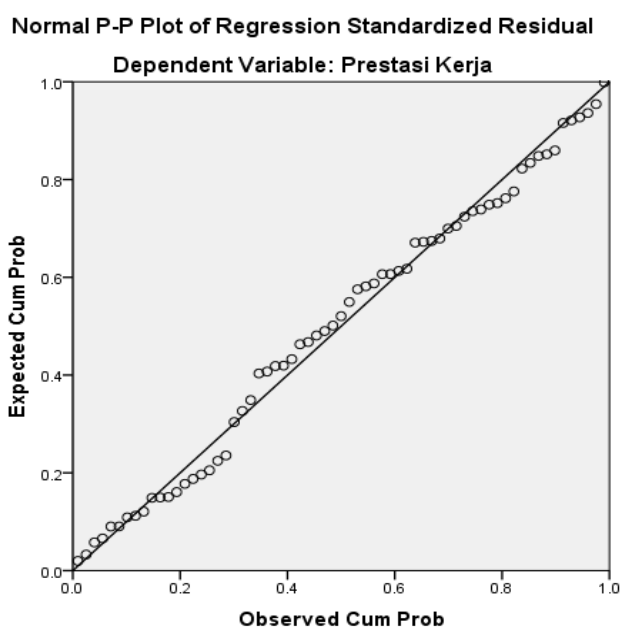
C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.²

Gambar 4.1
Uji Normalitas
Normal Probability Plot



Sumber : Data diolah, 2019

Dari gambar 4.1 tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. oleh karena itu, dapat

² Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Universitas Diponegoro Semarang, 2007)

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Tabel 4.13
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > dari 0,05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilihat berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF. berdasarkan nilai *tolerance* yaitu jika nilai tolerance > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas. berdasarkan nilai VIF apabila nilai VIF < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.³

³ Ibid

Tabel 4.14
Hasil Rekapitulasi Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	FIV
Kemampuan	0,734	1,363
Pengalaman	0,900	1,111
Pelatihan	0,726	1,377
Pendidikan	0,843	1,186

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel $> 0,10$. Sementara nilai FIV untuk masing-masing variabel $< 10,00$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman's*.

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Heterokedastisitas dengan *Rank Spearman's* yaitu jika nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Sebaliknya jika Sig. (2-tailed) lebih kecil dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa terdapat masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Rekapitulasi Uji Heterokedastisitas
Metode Rank Spearman's

Variabel	Unstandardized Residual Sig. (2-tailed)
Kemampuan	0,589
Pengalaman	0,769
Pelatihan	0,524
Pendidika	0,467
Unstandardized Residual	1.000

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) masing-masing variabel $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heterokedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak dilakukan.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05.

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas
Variabel Kemampuan dan Prestasi Kerja

	Sig.
Prestasi Kerja*Kemampuan <i>Linearity</i>	,000
<i>Deviation from Linearity</i>	,061

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 Diketahui nilai sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Kemampuan dan Prestasi Kerja.

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas
Variabel Pengalaman dan Prestasi Kerja

	Sig.
Prestasi Kerja*Pengalaman <i>Linearity</i>	,006
<i>Deviation from Linearity</i>	,147

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 Diketahui nilai sig. *Linearity* sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya, regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Pengalaman dan Prestasi Kerja.

Tabel 4.18
Hasil Uji Linieritas
Variabel Pelatihan dan Prestasi Kerja

	Sig.
Prestasi Kerja*Pelatihan <i>Linearity</i>	,000
<i>Deviation from Linearity</i>	,578

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 Diketahui nilai sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Pelatihan dan Prestasi Kerja.

Tabel 4.19
Hasil Uji Linieritas
Variabel Pendidikan dan Prestasi Kerja

	Sig.
Prestasi Kerja*Pendidikan	,000
<i>Linearity</i>	
<i>Deviation from Linearity</i>	,047

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 Diketahui nilai sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Pendidikan dan Prestasi Kerja.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini 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 mengalami kenaikan atau penurunan.

Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,467	,431	2,681

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengalaman, Kemampuan, Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel 4.19 , diketahui nilai $R^2 = 0,467$. Artinya, variabel bebas Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan mampu

menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat Prestasi Kerja Sebesar 46,7%. Sisanya sebesar diterangkan oleh faktor lain selain Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Regresi Berganda

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	377,840	4	94,460	13,141	,000 ^b
Residual	431,299	60	7,188		
Total	809,138	64			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengalaman, Kemampuan, Pelatihan

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20, dapat diketahui nilai F sebesar 13,141 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier sudah dapat digunakan.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,633	7,027		,232	,817
Kemampuan	,330	,099	,367	3,336	,001
Pengalaman	,158	,111	,142	1,426	,159
Pelatihan	,257	,133	,213	1,927	,059
Pendidikan	,329	,140	,242	2,354	,022

Sumber: Data diolah, 2019

berdasarkan tabel *coefficients*, terlihat bahwa ternyata hanya ada dua variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Yaitu :

- a. Variabel Kemampuan dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.
- b. Pengalaman dengan nilai sig. $0,159 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel pengalaman terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.
- c. Pelatihan dengan nilai sig. $0,059 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.
- d. Pendidikan dengan nilai sig. $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel pengalaman terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,633 + 0,330 + 0,158 + 0,257 + 0,329$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta : 1,633 artinya tanpa variabel-variabel bebas Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan, maka nilai Prestasi Kerja adalah sebesar 1,633.
- b. Koefisien regresi 0,330 artinya setiap penambahan 1 unit kemampuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,330.
- c. Koefisien regresi 0,158 artinya setiap penambahan 1 unit pengalaman tidak akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,158
- d. Koefisien regresi 0,257 artinya setiap penambahan 1 unit pelatihan tidak akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,257
- e. Koefisien regresi 0,329 artinya setiap penambahan 1 unit pendidikan akan meningkatkan prestasi perja sebesar 0,329

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah variabel Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja secara parsial.

Adapun hasilnya dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23

Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,633	7,027		,232	,817
Kemampuan	,330	,099	,367	3,336	,001
Pengalaman	,158	,111	,142	1,426	,159
Pelatihan	,257	,133	,213	1,927	,059
Pendidikan	,329	,140	,242	2,354	,022

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan dari masing-masing variabel kemampuan, pengalaman, pelatihan, dan pendidikan secara parsial mempengaruhi variabel prestasi kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang sabagai berikut:

- a. Pengaruh variabel kemampuan (X1) secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang. Dapat dilihat pada Tabel diatas bahwa t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar 3,336 terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,336 > 2,000$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan (X1) terhadap prestasi kerja (Y).
- b. Pengaruh variabel Pengalaman (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang. Dapat dilihat pada Tabel diatas bahwa t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar 1,426

terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,426 < 2,000$ yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Pengalaman (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

c. Pengaruh variabel Pelatihan (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang. Dapat dilihat pada Tabel diatas bahwa t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar 1,927 terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,927 < 2,000$ yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

d. Pengaruh variabel Pendidikan (X4) secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang. Dapat dilihat pada Tabel diatas bahwa t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar 2,354 terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,354 > 2,000$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pendidikan (X4) terhadap prestasi kerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ketepatan model (*goodness of fit*) bertujuan apakah pengaruh kemampuan, pengalaman, pelatihan, dan pendidikan dapat secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang. Uji F statistik digunakan untuk membuktikan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat digunakan uji f statistik.

Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.24
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	377,840	4	94,460	13,141	,000 ^b
Residual	431,299	60	7,188		
Total	809,138	64			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengalaman, Kemampuan, Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 13,141 > F_{tabel} 0,248. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.25
Hasil Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,467	,431	2,681

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengalaman, Kemampuan, Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.24 Diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,467. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,467 atau sama dengan 46,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kemampuan, pengalaman, pelatihan, dan pendidikan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 46,7%. Sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

D. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan, pengalaman, pelatihan, dan pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang, diketahui :

1. Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja

Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaan kerja sebagai pendukung terbentuknya karakter yang mampu bertanggung jawab dalam tugasnya. Kemampuan adalah bawaan kesanggupan yang ada sejak lahir atau hasil dari latihan yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.⁴

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya adalah peningkatan kemampuan akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja. hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kemampuan dalam

⁴Stephen P. Robins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 67

segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hendra W (2016), Nevia Mutia Resisti (2016), Muhammad Fahmi (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Pengalaman terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman merupakan penggambaran dari pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh secara periodik yakni sedikit demi sedikit selama seseorang masih melaksanakan pekerjaan secara berangsur-angsur dapat memperoleh keterampilan atau kemampuan baru dan pengalaman baru. Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan yang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁵

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini terjadi karena belum banyaknya pengalaman seorang karyawan dikarenakan banyak karyawan yang belum memiliki tingkat pengetahuan yang memadai untuk pekerjaan yang saat ini dilakukan. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Muljani (2016), Asriwidayanti, Dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan merupakan suatu peningkatan pengetahuan atau *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan

⁵Nitisemito.

pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah.⁶

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan juga tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini dikarenakan kurangnya antusiasme karyawan dalam mengikuti pelatihan yang diakan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Elaine Tjeng (2013) dan Triwardhana ((2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan.⁷

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja, artinya adalah peningkatan kemampuan akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja. Hal tersebut terjadi karena tingkat pendidikan yang telah diperoleh, membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa merasa kesulitan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rofiah (2014), Sri

⁶Moekijat. *Latihan dan Pengembangan, Ed. Pertama*, (Jakarta: PT Graha Ilmu,1998), hal. 79

⁷Heidjrahman & Husnan. *Manajemen Personalialia*, ed. Pertama, (Yogyakarta: BPFE, 1984), HAL. 77

Muljani (2016), Asriwidyayanti, Dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.