BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

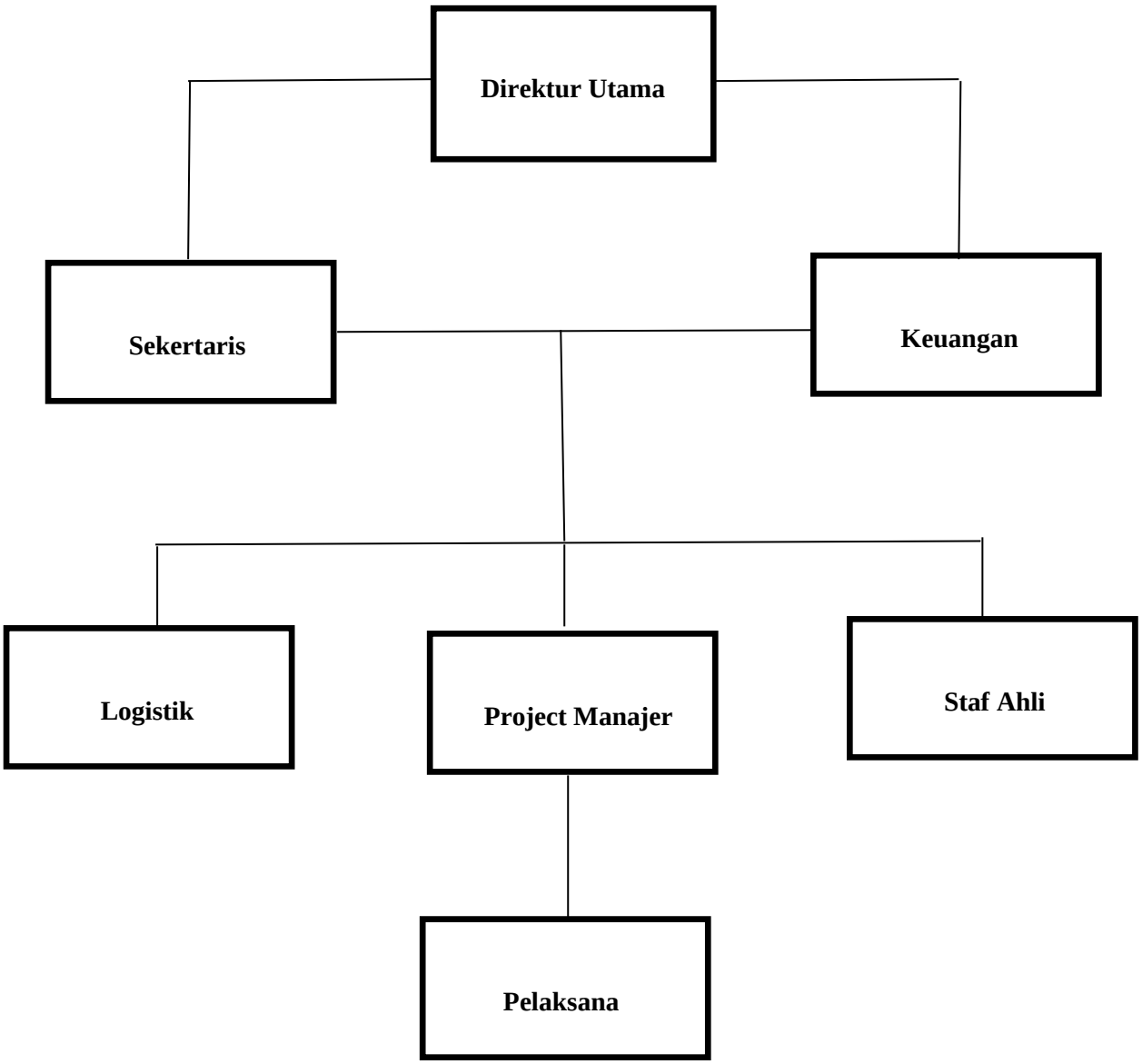
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Subur Jaya Sakti Bandung berdiri sejak tahun 2013 dengan jumlah karyawan yang berjumlah 15 orang, perusahaan ini bergerak dalam bidang jual beli besi dan logam dan juga sewa alat scafolding. Saat ini perusahaan sudah berjalan selama 4 tahun dan akan menjadi PT karena telah memiliki banyak karyawan yang berjumlah 60 orang karyawan.

Untuk menjadi perusahaan seperti saat ini tidaklah mudah dalam perjalanan melakukan kegiatan usahanya. Perusahaan sudah pernah mengalami kerugian yang besar akan tetapi pemilik perusahaan tidak patah semangat dalam menjalankan usahanya ini, dia melakukan kerja sama dengan anak perusahaan WIKA dan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor.

Perusahaannya kini sudah banyak dikenal oleh kontraktor-kontraktor lain yang memiliki proyek dalam pembangunan gedung. Banyak pembangunan gedung yang menyewa alat scafolding dari perusahaan CV. Subur Jaya Sakti, dan sampai saat ini perusahaan CV. Subur Jaya Sakti Bandung terus bergerak untuk menjadi perusahaan yang maju dan lebih berkembang dalam bidang kontraktor.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Subur Jaya Sakti Bandung

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	55	81.8
Wanita	5	18.2
Total	**60**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 81.8% sementara jumlah terkecil responden berjenis kelamin wanita sebesar 18.2%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
<30 Tahun	15	25
30 - 40 Tahun	30	50
>40 Tahun	15	25
Total	**60**	**100**

Sumber : Kuesioner (data diolah),2017

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 60 responden, 15 orang (25%) diantaranya berusia kurang dari 30 tahun, 30 orang (50%) diantaranya berusia dari 30 - 40 tahun dan 15 orang (25%) diantaranya berusia diatas 40 tahun.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Freq	Presentase
1	Sekolah Dasar (SD)	0	0
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	5	8.33
3	Sekolah Menengah Atas atau Kejuruan (SMA/SMK)	39	65
4	Diploma (D3)	2	3.33
5	Sarjana	4	6.66
	Total	**60**	**100**

Sumber : Hasil Survey Pengolahan Data2017

Dari data diatas menunjukan bahwa, karyawan dominan dengan latar belakang jenjang pendidikan SMA atau SMK sebanyak 39 orang dengan presentase 65% dan diikuti oleh jenjang pendidikan lainnya.

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1. Analisis Deskriptif Pelatihan sebagai Variabel X_1

Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden mengenai Pelatihan sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan di CV. Subur Jaya Sakti Bandung, Skor jawaban responden diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \text{ X } 100\ \%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Pelatihan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4

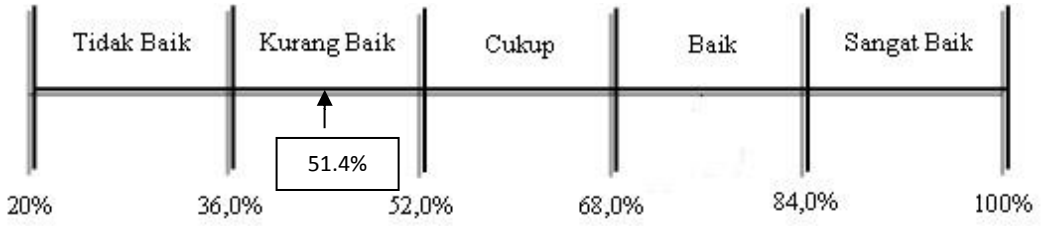
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Pelatihan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Peserta	157	300	52.3	Cukup
2.	Materi	155	300	51.7	Kurang Baik
3.	Metode	159	300	53	Cukup
4.	Tujuan	146	300	48.7	Kurang Baik
Jumlah		**617**	**1200**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**617/1200 = 51.4%**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum mengenai Variabel Pelatihan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Pelatihan didapatkan hasil sebesar 51.4%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, dengan persentase tertinggi adalah metode yaitu sebesar 53% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah tujuan sebesar 48.7% berada pada kategori kurang baik.

Dan berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dari CV. Subur Jaya Sakti dikategorikan kurang baik walaupun pelatihan pernah dilakukan oleh perusahaan, pelatihan yang kurang baik ini dikarenakan oleh beberapa faktor yaitu meteri yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dari peserta pelatihan dan tujuan dari pelatihan itu sendiri tidak tepat dari kebutuhan keterampilan yang perusahaan inginkan.

Menurut Siagian dalam Lubis (2008:28) definisi pelatihan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya

yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik**.**

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Peserta

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
1.	Apakah Peserta yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	5	8.3
		Kurang setuju	3	27	45
		Tidak Setuju	2	28	46.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**60**	

Sumber : Kuesioner (data diolah),2017

Berdasarkan item pernyataan “peserta yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8.3% menjawab setuju, 45% menjawab kurang setuju, 46.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 157/300 = 52.3% yang menunjukkan tingkat peserta pada variabel Pelatihan di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Materi

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
2.	Apakah Materi yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan peserta	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	3	8.3
		Kurang setuju	3	29	36.7
		Tidak Setuju	2	28	55
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**60**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan "materi yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan peserta", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8.3% menjawab setuju, 36.7% menjawab kurang setuju, 55% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 155/300 = 51.7% yang menunjukkan tingkat materi pada variabel Pelatihan di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Metode

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
3.	Apakaha Metode pelatihan yang diberikan kepada peserta sudah tepat	Sangat Setuju	5	2	3.3
		Setuju	4	1	1.7
		Kurang setuju	3	31	51.7
		Tidak Setuju	2	26	43.3

		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**60**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan "metode pelatihan yang diberikan kepada peserta sudah tepat", dapat diketahui bahwa 3.3% menjawab sangat setuju, 1.7% menjawab setuju, 51.7% menjawab kurang setuju, 43.3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 159/300 = 53% yang menunjukkan tingkat metode pada variabel Pelatihan di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Tujuan

No	**Pernyataan**	**Tanggapan**	**Bobot**	**Freq**	**Persen (%)**
4.	Apakah Tujuan pelatihan yang diberikan kepada peserta sudah tepat	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	3	5
		Kurang setuju	3	20	33.3
		Tidak Setuju	2	37	61.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**60**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan "Apakah tujuan pelatihan yang diberikan kepada peserta sudah tepat", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 5% menjawab setuju, 33.3% menjawab kurang setuju, 61.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 146/300 = 48.7% yang menunjukkan tingkat tujuan pada variabel Pelatihan di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat kurang baik.

4.3.2. Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja sebagai Variabel X_2

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Pengalaman Kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9

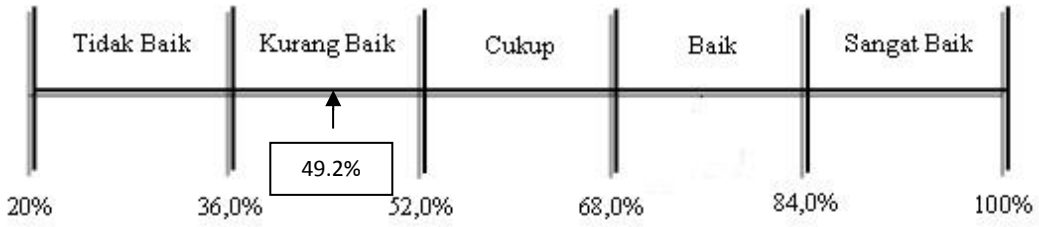
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Pengalaman Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Lama Waktu/ Masa Kerja	448	900	49.8	Kurang Baik
2.	Tingkat Pengetahuan	292	600	48.7	Kurang Baik
3.	Keterampilan Yang Dimiliki	294	600	49	Kurang Baik
4.	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	443	900	49.2	Kurang Baik
Jumlah		**1477**	**3000**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**1477/3000 = 49.2 %**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum mengenai Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Pengalaman Kerja didapatkan hasil sebesar 49.2%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, dengan persentase tertinggi adalah lama waktu/masa kerja yaitu sebesar 49.8% berada pada kategori kurang baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah tingkat pengetahuan sebesar 48.7% berada pada kategori kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan bahwa ada masalah dalam lama waktu/masa kerja yang terjadi pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung, dan pengalaman kerja dikatakan kurang baik.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.

Menurut Foster (2008) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu .

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Lama Waktu/Masa Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
1.	Apakah Anda termasuk karyawan yang loyal kepada pekerjaan	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	6	10
		Kurang setuju	3	14	23.3
		Tidak Setuju	2	40	66.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
2.	Apakah Anda termasuk pekerja yang teladan kepada kerjaan anda	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	3	5
		Kurang setuju	3	19	31.7
		Tidak Setuju	2	38	63.3
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
3.	Apakah Anda termasuk orang yang bersemangat dalam bekerja	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	5	8.3
		Kurang setuju	3	27	45
		Tidak Setuju	2	28	46.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**180**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan “anda termasuk karyawan yang loyal kepada pekerjaan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 23.3% menjawab kurang setuju, 66.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pernyataan “anda termasuk pekerja yang teladan kepada kerjaan anda”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 5%

menjawab setuju, 31.7% menjawab kurang setuju, 63.3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dan pada item pernyataan "anda termasuk orang yang bersemangat dalam bekerja", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8.3% menjawab setuju, 45% menjawab kurang setuju, 46.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 448/900 = 49.8% yang menunjukkan tingkat lama waktu/masa kerja pada variabel Pengalaman Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
4.	Apakah Anda seseorang yang dapat menerapkan informasi dalam pekerjaan anda	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	3	5
		Kurang setuju	3	19	31.7
		Tidak Setuju	2	37	61.7
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.6
5.	Apakah Anda seorang pekerja yang mampu menganalisis dalam setiap pekerjaan anda	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	3	5
		Kurang setuju	3	23	38.3
		Tidak Setuju	2	34	56.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**120**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan "anda seseorang yang dapat menerapkan informasi dalam pekerjaan anda", dapat diketahui bahwa 5% menjawab sangat

setuju, 31.7% menjawab setuju, 61.7% menjawab kurang setuju, 1.6% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pernyataan "anda seorang pekerja yang mampu menganalisis dalam setiap pekerjaan anda", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 5% menjawab setuju, 38.3% menjawab kurang setuju, 56.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 292/600 = 48.7% yang menunjukkan tingkat pengetahuan pada variabel Pengalaman Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Yang Dimliki

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
6.	Tingkat keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sudah baik	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	5	8.3
		Kurang setuju	3	13	21.7
		Tidak Setuju	2	42	70
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
7.	Kerjasama dengan rekan kerja anda sudah baik	Sangat Setuju	5	2	3.3
		Setuju	4	1	1.7
		Kurang setuju	3	23	38.3
		Tidak Setuju	2	34	56.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**120**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan "tingkat keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sudah baik, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 8.3%

menjawab setuju, 21.7% menjawab kurang setuju, 70% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pernyataan "kerjasama dengan rekan kerja anda sudah baik", dapat diketahui bahwa 3.3% menjawab sangat setuju, 1.7% menjawab setuju, 38.3% menjawab kurang setuju, 56.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 294/600 = 49% yang menunjukkan tingkat keterampilan yang dimiliki pada variabel Pengalaman Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
8.	Apakah Teknik penguasaan pekerjaan anda sudah baik	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	6	10
		Kurang setuju	3	14	23.3
		Tidak Setuju	2	40	66.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
9.	Apakah Teknik penguasaan memakai peralatan dalam bekerja sudah baik	Sangat Setuju	5	2	3.3
		Setuju	4	1	1.7
		Kurang setuju	3	23	38.3
		Tidak Setuju	2	34	56.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
10.	Apakah Fasilitas yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	6	10
		Kurang setuju	3	14	23.3
		Tidak Setuju	2	40	66.7

		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**180**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan "teknik penguasaan pekerjaan anda sudah baik", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 23.3% menjawab kurang setuju, 66.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pernyataan "teknik penguasaan memakai peralatan dalam bekerja sudah baik", dapat diketahui bahwa 3.3% menjawab sangat setuju, 1.7% menjawab setuju, 38.3% menjawab kurang setuju, 56.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dan pada item pernyataan "fasilitas yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 23.3% menjawab kurang setuju, 66.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 443/900 = 49.2% yang menunjukkan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada variabel Pengalaman Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat kurang baik.

4.3.3 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja sebagai Variabel Y

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Prestasi Kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14

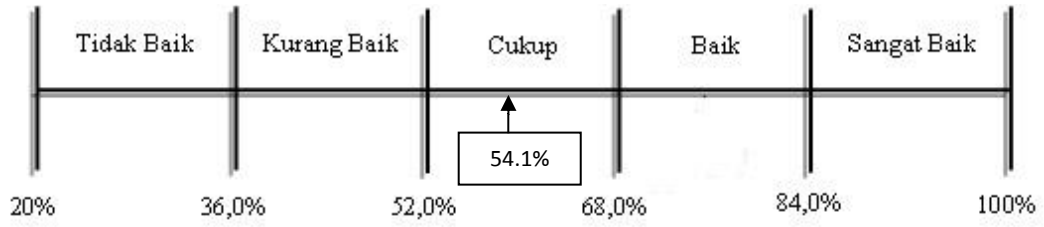
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Prestasi Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kualitas	495	900	55	Cukup
2.	Kuantitas	152	300	50.7	Kurang Baik
3.	Jangka Waktu	326	600	54.3	Cukup
Jumlah		**973**	**1800**	**Cukup**	
Skor Total		**973/1800 = 54.1 %**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum mengenai Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Prestasi Kerja didapatkan hasil sebesar 54.1%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup, dengan persentase tertinggi adalah kualitas yaitu sebesar 55% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah kuantitas sebesar 50.7% berada pada kurang baik.

Bisa dilihat dari hasil diatas bahwa mayoritas jawaban reponden dari persentase yang menunjukan bahwa kualitas bisa dikatakan cukup.

prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
1.	Apakah Kualitas anda dalam menyelesaikan pekerjaan sudah teliti	Sangat Setuju	5	2	3.3
		Setuju	4	1	1.7
		Kurang setuju	3	31	51.7
		Tidak Setuju	2	26	43.3
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
2.	Apakah Hasil kerja anda sudah sesuai standar yang diterapkan perusahaan.	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	14	23.3
		Kurang setuju	3	18	30
		Tidak Setuju	2	28	46.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
3.	Apakah Tugas yang sudah anda selesaikan sudah standar perusahaan.	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	6	10
		Kurang setuju	3	38	63.3
		Tidak Setuju	2	16	26.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**180**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan “kualitas anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda sudah teliti”, dapat diketahui bahwa 3.3% menjawab sangat setuju, 1.7% menjawab setuju, 51.7% menjawab kurang setuju, 43.3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pernyataan “hasil kerja anda sudah sesuai standar yang diterapkan perusahaan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 23.3% menjawab setuju, 30% menjawab kurang setuju, 46.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dan pada item pernyataan “tugas yang sudah anda selesaikan sudah standar perusahaan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 63.3% menjawab kurang setuju, 26.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 495/900 = 55% yang menunjukkan tingkat kualitas pada variabel Prestasi Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat cukup.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
4.	Hasil kerja anda sudah sesuai yang diinginkan perusahaan	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	4	6.7
		Kurang setuju	3	24	40
		Tidak Setuju	2	32	53.3
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**60**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan “hasil kerja anda sudah sesuai yang diinginkan perusahaan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 6.7% menjawab setuju, 40% menjawab kurang setuju, 53.3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 152/300 = 50.7% yang menunjukkan tingkat kuantitas pada variabel Prestasi Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Jangka Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
5.	Hasil kerja anda sudah tepat waktu yang ditetapkan perusahaan	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	6	10
		Kurang setuju	3	28	46.7
		Tidak Setuju	2	26	43.3
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
6.	Hasil kerja anda sudah cepat dibandingkan dengan rekan kerja anda	Sangat Setuju	5	0	0
		Setuju	4	14	23.3
		Kurang setuju	3	18	30
		Tidak Setuju	2	28	46.7
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah				**120**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan item pernyataan “hasil kerja anda sudah tepat waktu yang ditetapkan perusahaan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 46.7% menjawab kurang setuju, 43.4% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Sedangkan pada item pertanyaan “hasil kerja anda sudah cepat dibandingkan dengan rekan kerja anda”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 23.3% menjawab setuju, 30% menjawab kurang setuju, 46.7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 326/600 = 54.3% yang menunjukkan tingkat jangka waktu pada variabel Prestasi Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung berada pada tingkat cukup.

4.4. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1. Analisis Model Path

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan path analysis, peneliti membagi model path tersebut kedalam dua sub struktur, supaya dapat memudahkan dalam melakukan analisis, yaitu sub struktur I mengetahui hubungan X_1 dan X_2 dan sub struktur II mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

4.4.1.1. Analisis Sub Struktur I

4.4.1.1.1. Analisis Korelasi

Besarnya korelasi antar variabel Pelatihan (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.18

Korelasi Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Pengalaman Kerja (X_2)

Correlations

	Pengalaman Kerja	Pelatihan
Pengalaman Kerja	1.000	.898
Pelatihan	.898	1.000

Berdasarkan tabel diatas maka korelasi antara variabel X_1 dan X_2 adalah 0.898 Artinya hubungan antara Pelatihan dan Pengalaman Kerja memiliki korelasi yang tinggi.

4.4.1.1.2. Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Sub Struktur I adalah sebagai berikut:

$$X_2 = PX_2X_1 + e_1$$

Dimana:

X_2 = Variabel Pengalaman Kerja

PX_2X_1 = Koefisien Jalur Pelatihan terhadap Pengalaman Kerja

e = Pengaruh faktor lain (error)

Tabel 4.19

Koefisien Beta Hubungan Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.136	1.017		3.084	.003
	Pelatihan	2.065	.133	.898	15.542	.000

a. Dependent Variable: Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan struktural pada sub struktur I adalah sebagai berikut:

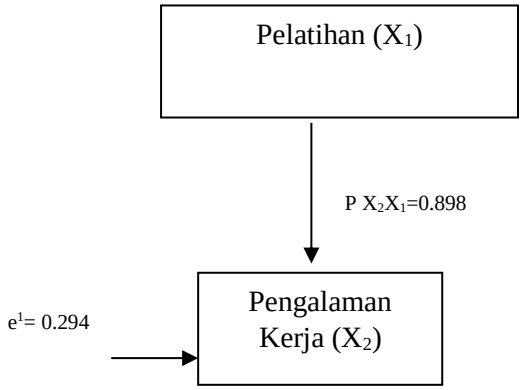
$$\mathbf{X_2 = 0.898\ X_1 + 0.294}\ e_1$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

$PYX_1 = 0.898$: Artinya besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Pengalaman Kerja (X_2) adalah sebesar 0.781

$e_1 = 0.294$: Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0.294

Adapun model sub struktur I sebagai berikut:



Gambar 4.5

Hubungan Struktural X_1 Terhadap X_2

4.4.1.1.3. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap Pengalaman Kerja (X_2) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.20

Besar Pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap Pengalaman Kerja (X_2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898[a]	.806	.803	2.76239

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditentukan besarnya hubungan variabel Pelatihan (X_1) terhadap Pengalaman Kerja (X_2) adalah 80.6%, dan sisanya 29.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.4.1.1.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan untuk melihat pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut:

- H_1. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Variabel Pengalaman Kerja.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Variabel Pengalaman Kerja.

Tabel 4.21

Nilai Probabilitas Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2)

Coefficients[a]

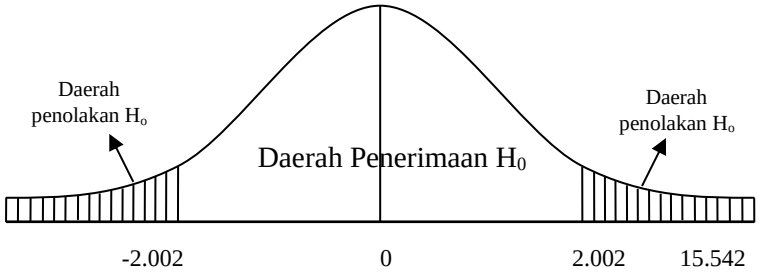
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.084	.003
	Pelatihan	15.542	.000

a. Dependent Variable: Pengalaman Kerja

Sumber : *Output SPSS 17.0*, 2017

Dari output tabel 4.26 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 15.542, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel

distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ;60 – 2 – 1 = (0,025 ; 57) yaitu 2,002 , dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (15.542> 2,002) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Pengalaman Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6

Pengujian Hipotesis 1 (Kurva Uji-t)

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 15.542 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengalaman Kerja.

4.4.1.1.5. Uji Ketepatan Prediktor

Untuk menguji ketepatan prediktor (variabel independen) yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dapat digunakan angka standard deviasi dan angka standard error of estimate.

Tabel 4.22

Nilai Standard Deviasi Nilai dan Standard Error of Estimates

	Std. Deviation	Std. Error of the Estimate
Pengalaman Kerja	6.22425	2.76239
Pelatihan	2.70697	2.76239

Sumber : *Output SPSS 17.0*, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditentukan angka Standard Error of Estimate = 2.76239 < angka standard deviasi, yaitu 6.22425 (Variabel Pengalaman Kerja). Artinya, variable tersebut sudah tepat dijadikan prediktor.

4.4.1.2 Analisis Sub Struktur II

4.4.1.2.1 Analisis Korelasi

Besarnya korelasi antar variabel Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.23

Korelasi variabel Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y)

		Prestasi Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000
	Pelatihan	.777
	Pengalaman Kerja	.774

Berdasarkan tabel diatas maka korelasi antara variabel Pelatihan (X_1) dan Prestasi Kerja (Y) adalah 0.777 termasuk kedalam kategori korelasi sangat erat, artinya variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Sedangkan korelasi antara variabel Pengalaman Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) adalah 0.774 termasuk kedalam kategori korelasi sangat erat, artinya variabel Pengalaman Kerja dalam suatu perusahaan dapat berpengaruh kuat terhadap Prestasi Kerja.

4.4.1.2.2 Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Sub Struktur II adalah sebagai berikut:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + e^2$$

Dimana:

Y = Variabel Prestasi Kerja

PYX_1 = Koefisien Jalur Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

PYX_2 = Koefisien Jalur Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

e = Pengaruh faktor lain (error)

Tabel 4.24

Koefisien Beta Hubungan Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.739	.948		2.889	.005
	Pelatihan	.607	.261	.424	2.326	.024
	Pengalaman Kerja	.245	.113	.293	2.159	.035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas. maka persamaan struktural pada sub struktur II adalah sebagai berikut:

$Y = 0.424\ X_1 + 0.293X_2 + 0.366\ e^2$

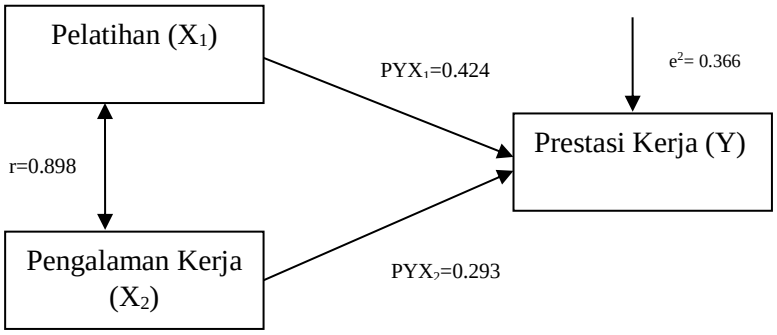
Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

$PYX_1 = 0.424$: Artinya besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0.424

$PYX_2 = 0.293$: Artinya besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0.293

e_1 = 0.366 : Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.366

Adapun model sub struktur II sebagai berikut:



Gambar 4.7

Hubungan Struktural X_1 dan X_2 Terhadap Y

4.4.1.2.3 Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Untuk melihat pengaruh variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.25

Pengaruh Variabel Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan variabel Prestasi Kerja (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796[a]	.634	.621	2.28747

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Besarnya R square (R^2) pada tabel diatas adalah 0.634. Angka tersebut memiliki makna besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk memudahkan membacanya dapat dibentuk dalam persentase dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$KD = R^2 \times 100\%$

$KD = 0.796^2 \times 100\%$

$= 63.4\%$

Memiliki arti bahwa besarnya pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sebesar 63.4%, dan sisanya 36.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk melihat pengaruh secara parsial dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.26

Pengaruh Parsial Variabel Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan variabel Prestasi Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.739	.948		2.889	.005
	Pelatihan	.607	.261	.424	2.326	.024
	Pengalaman Kerja	.245	.113	.293	2.159	.035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 4.27

Perhitungan Pengaruh Variabel Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan variabel Prestasi Kerja (Y) Secara Parsial

Variabel	Pengaruh		Jumlah	R^2
	Langsung	Tidak Langsung		
Pelatihan (X_1)	$(0.424)^2 = 0.180$	0.424*0.293*0.898 = 0.116	0.296	0.500
Pengalaman Kerja (X_2)	$(0.293)^2 = 0.086$	0.424*0.293*0.898 = 0.116	0.204	

Keterangan: Variabel Dependen: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, maka besarnya hubungan antara X_1 terhadap variabel Y secara parsial adalah 0.296. Artinya besarnya pengaruh variabel

Pelatihan terhadap Prestasi Kerja adalah 29.6%. Sedangkan besarnya hubungan variabel Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja secara parsial adalah 0.204. Memiliki arti bahwa besarnya hubungan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah 20.4%.

4.4.1.3 Pengujian Hipotesis

4.4.1.3.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_1. \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Variabel Prestasi Kerja.
- $H_1. \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Variabel Prestasi Kerja.

Selanjutnya untuk melakukan pengujian hipotesis pada sub struktur II dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.28

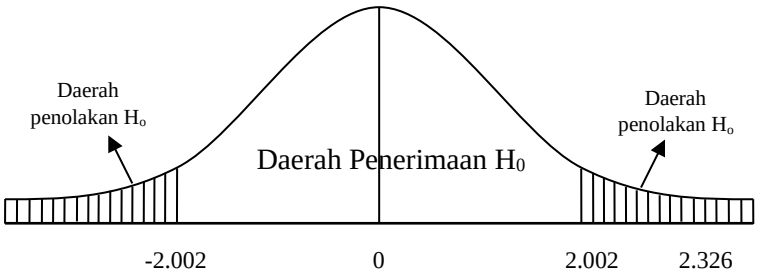
Nilai t_{hitung} dan Nilai Probabilitas Sub Struktur II

Coefficients[a]

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.889	.005
	Pelatihan	2.326	.024
	Pengalaman Kerja	2.159	.035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari output tabel 4.28 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 2.326, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 60 – 2 – 1 = (0,025 ; 57) yaitu 2.002, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.326> 2.002) dan sig (0.024 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.8

Pengujian Hipotesis 2 (Kurva Uji-t)

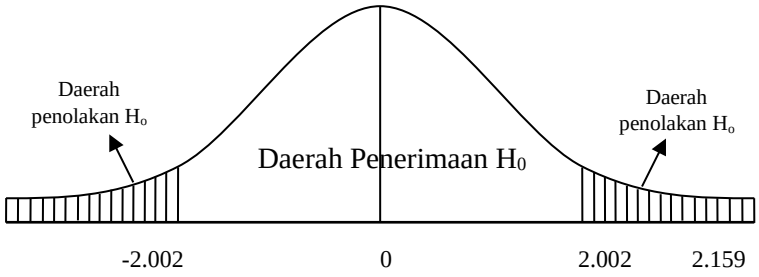
Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2.326 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung.

Selanjutnya hipotesis yang akan diajukan lagi adalah sebagai berikut:

H_1. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Pengalaman Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja.

H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Pengalaman Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja.

Dari output tabel 4.28 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 2.159, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 60 – 2 – 1 = (0,025 ; 57) yaitu 2.002, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.159> 2.002) dan sig (0.034 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.9

Pengujian Hipotesis 3 (Kurva Uji-t)

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2.159 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

4.4.1.3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Pelatihan) dan Variabel X_2 (Pengalaman Kerja) Terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja).

H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Pelatihan) dan Variabel X_2 (Pengalaman Kerja) Terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

Tabel 4.29

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

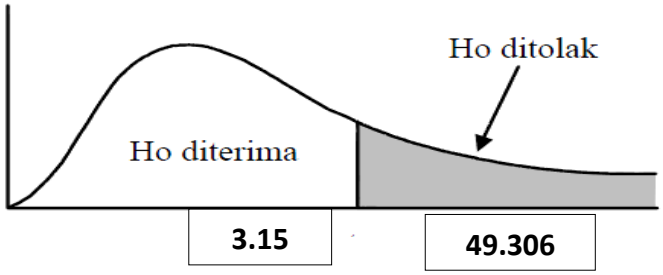
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.084	2	281.042	49.306	.000[a]
	Residual	324.899	57	5.700		
	Total	886.983	59			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari output tabel 4.29 diatas didapatkan nilai f_{hitung}sebesar 49.306, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 60 – 3 = 57 sehingga didapat f_{tabel}(2 ; 57) sebesar 3.15 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (49.306>3.15) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung



Gambar 4.10

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 49.306 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja di CV. Subur Jaya Sakti Bandung.

4.4.1.3.3 Uji Ketepatan Prediktor

Untuk menguji ketepatan prediktor (variabel independen) yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dapat digunakan angka standard deviasi dan angka standard error of estimate.

Tabel 4.30

Nilai Standard Deviasi Nilai dan Standard Error of Estimates (II)

	Mean	Std. Deviation	Std. Error of the Estimate
Pelatihan	11.4833	3.87732	2.38747
Pengalaman Kerja	7.1667	2.70697	

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditentukan angka Standard Error of Estimate = 2.38747< angka standard deviasi, yaitu 3.87732 (Variabel Pelatihan) dan 2.70697 (variabel Pengalaman Kerja). Artinya, ketiga variabel tersebut sudah tepat.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data berdistribusinormal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian inimenggunakan uji **Kolmogorov-Smirnov**. Berikut disajikan hasil output program *SPSS 17.0* uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.31

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34665083
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.184
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.426
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

tandardized residual (**nilai Asymp. Sig.**) memiliki nilai sig. 0.134 >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

4.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha(tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.32

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.739	.948		2.889	.005		
	Pelatihan	.607	.261	.424	2.326	.024	.194	5.164
	Pengalaman Kerja	.245	.113	.293	2.159	.035	.194	5.164

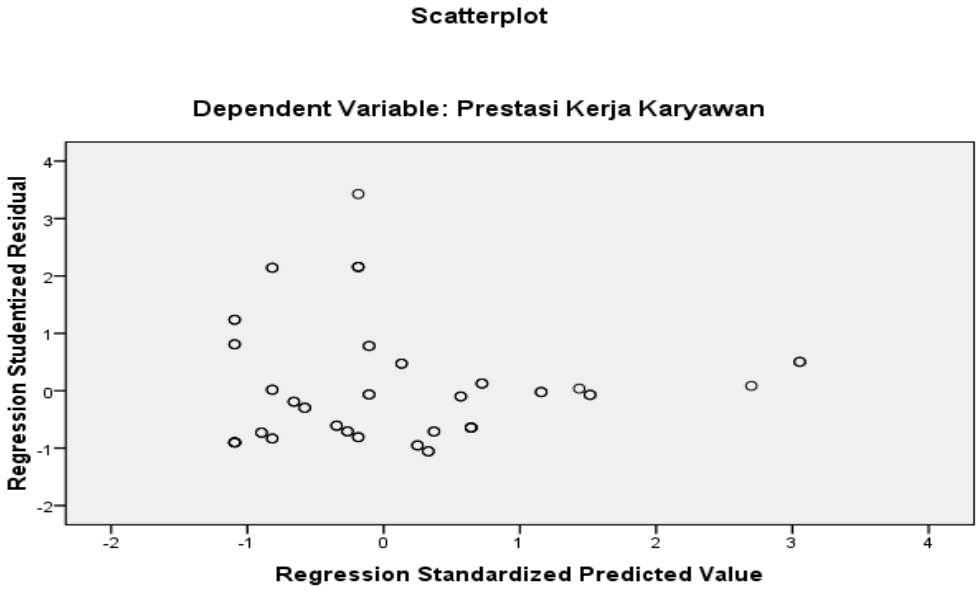
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa Prestasi Kerja dan pembelajaran organisasi menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan

dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden.Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.11

Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas