BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT Galatta Lestarindo Gresik[1]

PT Galatta Lestarindo adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan pupuk dolomit. Dimana pupuk dolomit merupakan pupuk alami yang terbuat dari batu alam. PT Galatta Lestarindo memasarkan produknya ke perkebunan swasta dan perkebunan Negara dengan cara melakukan hubungan kontrak kerja. PT Galatta lestarindo Gresik berdiri sejak tahun 2005. PT ini beralamat di jl raya deandles banyutengah panceng gresik. Perusahaan PT Galatta Lestarindo Gresik mempunyai luas tanah sekitar 3 ha. PT Galatta Lestarindo Gresik merupakan perusahaan cabang dari PT Galatta Lestarindo Medan yang didirikan pada tanggal 20 oktober 1992, dengan sertifikat No 44 dan berbasis di Medan. Perusahaan dijalankan oleh seseorang pembisnis dengan integritas yang tinggi yang memberikan contoh yang sangat baik dalam menjalankan bisnis.

Jumlah karyawan di perusahaan ini kurang lebih 200 orang yang terdiri dari karyawan staff, harian dan borongan, serta mempunyai 11 mesin, yaitu Pada tahun 2005 perusahaan ini mempunyai 2 mesin dengan karyawan 50, kemudian pada tahun 2006 menambah mesin menjadi 4, pada tahun 2007

[1] http://www.galattalestarindo.co.id/id/news

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai mesin 8, pada tahun 2010 mempunyai 10 mesin dan pada tahun 2013 mempunyai 11 mesin.

PT Galatta Lestarindo secara aktif mendukung dan mengembangkan ekonomi di Indonesia di sektor pertanian dengan prinsip – prinsip berikut:[2]

a. Pelestarian alam dan lingkungan
b. Meningkatkan kesuburan tanah itu
c. Bersamaan dengan masa depan yang sehat dari masyarakat yang akan membuat akhirnya mengarah ke Negara makmur dan kaya.

2. Visi dan Misi PT Galatta Lestarindo

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang berkembang, unggul dan dipercaya sebagai pemasok pupuk dengan fokus utama dalam satisfaction pelanggan

b. Misi

1). Untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan nilai tambah dalam rangka mencapai kepuasan pelanggan dan profesionalisme dan loyalitas menggunakan layanan cepat dalam menyediakan pasokan.

2). Untuk terus meningkatkan kualitas sistem manajemen dan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan

[2] http://www.galattalestarindo.co.id/id/profile

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3). Untuk memenuhi kebutuhan masing-masing pihak terkait secara seimbang.

3. Produk – Produk PT Galatta Lestarindo Gresik[3]

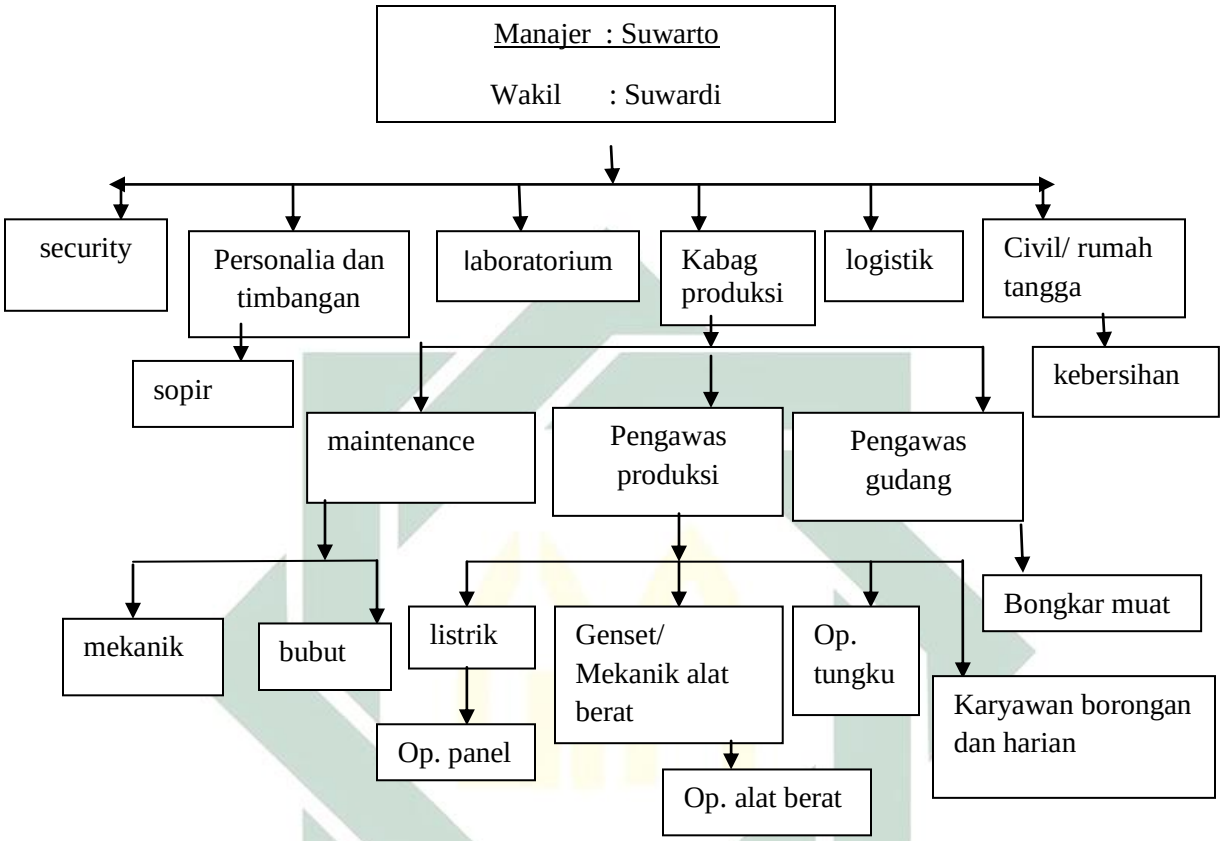
PT Galatta Lestarindo ini memproduksi pupuk dolomite dan berbagai macam pupuk lain. Jenis pupuk lain yang diproduksi, yaitu: pupuk alam buatan yang terdiri dari Calsimag 5236, NPK M-100, Phoskamag Plus, Magnesitus M-100, Dolomite M-100, Phoskanat, Micro Mag, Phosmag Plus Mg-36, Zeolite, Pualami, Puserna dan produk lain yaitu Tepung Tempurung, Kaolin, Calcium Carbonate.

B. Struktur Organisasi, Tanggung Jawab serta Wewenang Tugas PT Galatta Lestarindo Gresik

1. Struktur Organisasi PT Galatta Lestarindo Gresik

[3] http://www.galattalestarindo.co.id/id/product

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Galatta Lestarindo Gresik

2. Tanggung Jawab dan Wewenang Divisi-divisi di PT Galatta Lestarindo sebagai berikut:[4]

   a. Manajer

   Tanggung jawab dari manajer, adalah:

   1). Mengawasi seluruh kegiatan/keamanan pabrik secara umum.

[4] http://www.galattalestarindo.web.indotrading.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2). Melaksanakan/mensosialisasikan kebijaksanaan perusahaan yang diputuskan oleh Direktur.

3). Melaporkan hasil pekerjaan maupun kendala-kendala yang timbul dan masalah-masalah lainnya kepada Direktur.

4). Melayani instansi-instansi pemerintahan/swasta yang ada hubungannya dengan perusahaan.

5) Memasukkan kebutuhan SDM untuk pemenuhan produksi.

Wewenang dari manajer, adalah:

1) Memberi teguran/SP kepada karyawan/staf yang melanggar peraturan perusahaan.

2) Memutuskan hubungan kerja dengan karyawan/staf yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku dengan persetujuan Direktur.

3) Menandatangani administrasi untuk karyawan/staf yang diberhentikan atau yang mengundurkan diri.

4) Mengadakan rapat secara rutin.

b. Wakil Manajer

Tanggung jawab dari Wakil Manajer, adalah:

1) Memastikan penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 berjalan dan perbaikannya secara berkesinambungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Melaporkan kinerja Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 kepada Direktur tiga (3) bulan sekali sebagai bahan penyempurnaan berikutnya.

3) Menyusun konsep kebijakan dan sasaran mutu perusahaan.

4) Meninjau kembali hubungan antara lain yang mempengaruhi mutu serta membuat usulan perbaikannya.

5) Memastikan promosi kesadaran akan persyaratan pelanggan kepada seluruh jajaran di perusahaan pada unit terkait.

6) Membuat program audit internal tahunan dibantu oleh para auditor dan memonitor pelaksanaannya untuk memastikan pencapaiannya sasaran yang ditetapkan.

7) Memberikan data untuk rapat tinjauan manajemen.

8) Menerbitkan dokumen Sistem Manajemen Mutu yang berlaku sesuai kebutuhan.

9) Menarik dokumen yang sudah kadarluwasa.

10) Memusnahkan dokumen kadarluasa yang sudah jatuh tempo pemusnahan.

11) Mendistribusikan dokumen kepada pihak yang berkepentingan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12) Memastikan dokumen yang digunakan adalah yang terkini di lingkungan perusahaan.

Wewenang dari Wakil Manajer, adalah:

1) Memutuskan untuk penetapatan jadwal/pelaksanaan audit mutu internal.

2) Memutuskan sistem jalan/tidaknya Sistem Manejemen Mutu pada fungsi yang ada.

3) Memberi masukan kepada pimpinan atau manajemen perusahaan untuk peningkatan sistem yang berkesinambungan.

3. Motivasi dan pelatihan di PT Galatta Lestarindo Gresik

Manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya guna melaksanakan tugas – tugasnya dengan maksimal. Di samping manajer memberikan motivasi, juga memberikan program pelatihan kepada pegawainya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki pegawainya agar bekerja dengan benar dan tujuan perusahaan dapat tercapai serta menghasilkan pegawai – pegawai yang berprestasi yang memberikan keuntungan kepada perusahaan.

a. Motivasi yang diberikan manajer kepada pegawai Galatta lestarindo yaitu:

1). Pemberian kompensasi (gaji, bonus dll)

2). Pemberian konsumsi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3). THR, penyembelihan hewan kurban

b. Pelatihan yang diberikan manajer kepada pegawai Galatta Lestarindo yaitu:

1). Pembekalan dan perkenalan pegawai terhadap pekerjaannya

2). Pembinaan dan pendampingan pegawai dalam bekerja

3). Pengawasan pegawai oleh manajer dalam bekerja

4). Uji coba pegawai dalam 6 bulan

4. Penilaian prestasi kerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para pegawai, manajer dan sebagainya juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana pegawai, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau belum.

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan PT Galatta kepada Pegawainya yaitu:

a. Peningkatan produksi setiap hari
b. Kedisiplinan pegawai (kehadiran dan datang tepat waktu)
c. Sikap kerja keras dan semangat yang tinggi pegawai dalam bekerja
d. Mencapai target dan tujuan perusahaan serta memberikan keuntungan kepada perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Galatta Lestarindo Gresik. Responden yang diteliti berjumlah 140 responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada 15 Desember sampai dengan 20 Desember 2015. Karakteristik responden yang diteliti adalah usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

a. Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	17-25 tahun	52	37%
2	26-35 tahun	49	35%
3	36-45 tahun	25	18%
4	> 46 tahun	14	10%
Jumlah		140	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Usia untuk menjadi seorang pegawai PT Galatta Lestarindo ada batasan umur karena dibutuhkan fisik serta energi yang kuat. Hal tersebut terbukti dengan responden di dalam penelitian ini yang hampir merata dalam kelas umur manusia yang produktif. Hal yang paling utama yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai PT Galatta lestarindo adalah rajin, keuletan dan tanggung jawab sebagai prestasi pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Jenis kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Perempuan	14	10%
2	Laki- laki	126	90%
Jumlah		140	100%

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan didominasi oleh laki-laki yaitu laki-laki berjumlah 126 orang dengan 90 % sedangkan perempuan berjumlah orang 14 dengan 10%. Bahwa pegawai tersebut didominasi oleh laki-laki karena pekerjaan yang dikerjakan sangat berat dan dibutuhkan fisik yang kuat.

c. Masa kerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	1-3 tahun	42	30%
2	4-7 tahun	70	50%
3	8-10 tahun	28	20%
Jumlah		140	100%

Sumber: Data Primer diolah

d. Pendidikan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SD	14	10%
2	SMP	28	20%
3	SMA	63	45%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4	D3-S1	35	25%
Jumlah		140	100%

Sumber: Data Primer diolah

Faktor pendidikan seorang pegawai dapat menentukan seberapa besar kualitas prestasi kerja yang akan dihasilkannya. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi latar belakang seseorang, maka ia akan memiliki kemampuan yang lebih baik daripada pendidikannya hanya lulusan SD, SMP. Kemampuan dan pengetahuan yang telah diperoleh selama di bangku sekolah bisa digunakan dan dimanfaatkan untuk menunjang aktivitas prestasi pegawai.

D. Analisis Data

1. Uji Asumsi klasik

Untuk mengetahui koefisien regresi yang didapat telah sahih (benar, dapat diterima), maka perlu melakukan pengujian terhadap kemungkinan adanya pelanggaran asumsi klasik. Adapun asumsi klasik regresi linear adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan metode uji One sample kolmograv smirnov ini digunakan untuk mengetahui distribusi data. Apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdistribusi normal atau tidak dilihat dari nilai signifikansi lebih dari 0.05.[5]

Tabel 4.5

Uji One Sample kolmogorov- smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10896097
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.049
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.807

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2- tailed) sebesar 0.807. Karena signifikansi lebih dari 0,05 (0.807>0.05), maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas ini adalah dengan korelasi Spearman's rho yaitu mengorelasikan variabel

[5] Duwi Priyatno, cara kilat belajar analisis data dengan spss 20….., 147

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Tabel 4.6

Uji Spearman's Rho

Correlations

			x1	x2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.222**	-.023
		Sig. (2-tailed)	.	.008	.783
		N	140	140	140
	x2	Correlation Coefficient	.222**	1.000	.012
		Sig. (2-tailed)	.008	.	.892
		N	140	140	140
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.023	.012	1.000
		Sig. (2-tailed)	.783	.892	.
		N	140	140	140

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Uji SPSS Terlampir

d

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi sebesar 0,783 dan pelatihan sebesar 0,892. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

c. Uji multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolonieritas.

Metode yang digunakan dalam uji multikolonieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *invlation Factor* (VIF). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*variance Inflation Factor)* kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7

Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.080	3.330		4.528	.166		
x1	.205	.075	.217	2.392	.000	.944	1.060
x2	.273	.096	.239	2.834	.005	.944	1.060

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Uji SPSS Terlampir

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada *coeffecients* (nilai *tolerance* dan VIF). Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk semua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Analisis regresi linear berganda

Tabel 4.8

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	15.080	3.330		4.528	.166			
	Motivasix 1	.205	.075	.217	2.392	.000	.274	.218	.214
	Pelatihanx 2	.273	.096	.239	2.834	.005	.266	.235	.232

a. Dependent Variable: prestasiy

Sumber: Hasil Uji SPSS Terlampir

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (motivasi dan pelatihan) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Adapun hasil perhitungan analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS 19 adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah

$\hat{Y} = \alpha + b1x1 + b2x2$

$\hat{Y} = 15.080 + 0,205x1 + 0,273x2$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Konstanta sebesar 15.080 . artinya jika motivasi (X1) dan pelatihan (X2) nilainya 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya positif sebesar 15.080.

b. Koefisien regresi motivasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,205. artinya jika motivasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

c. Koefisien regresi pelatihan (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,273. Artinya jika pelatihan (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,273 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PT Galatta lestarindo Gresik. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.589	2	28.294	6.270	.002[a]
	Residual	618.233	137	4.513		
	Total	674.821	139			

a. Predictors: (Constant), motivasix1, pelatihanx2

b. Dependent Variable: prestasiy

Sumber : Hasil Uji SPSS Terlampir

perhitungan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (3-1=2) dan df 2 (n-k-1, 140-2-1=137). Hasil diperoleh untuk F_{tabel} yaitu 3,073 . signifikansi yang digunakan adalah kurang dari 0,05. Hasil diatas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6.270 >3,073) dan signifikansi kurang dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PT Galatta Lestarindo Gresik.

b. Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PT Galatta Lestarindo Gresik. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10

Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	15.080	3.330		4.528	.166			
Motivasx1	.205	.075	.217	2.392	.000	.274	.218	.214
Pelatihanx2	.273	.096	.239	2.834	.005	.266	.235	.232

a. Dependent Variable: prestasiy

Sumber: Hasil Uji SPSS Terlampir

Hasil perhitungan t_{tabel} yaitu 0,05/2=0,025 (uji 2 sisi) dengan df= (n-k-1, 140-2-1=137). Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,960. Signifikansi yang digunakan kurang dari 0,05. Hasil di atas menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu variabel motivasi: 2.392 > 1,960 dan signifikansi 0,000 < 0.05 H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan. Dan Pelatihan: 2.834 > 1,960 dan signifikansi 0,005 < 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PT Galatta Lestarindo Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah variabel bebas pelatihan (X2) karena memiliki nilai beta yang paling tinggi yaitu 0,273.

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis koerelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan variabel independen (X1 dan X2)secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R^2 (R Square) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11

Koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690[a]	.484	.470	2.12430

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil analisis korelasi ganda (R) sebesar. Hal ini menunjukkan besarnya hubungan yang kuat antara motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya untuk R^2 (R Square) menghasilkan nilai 0,484 atau 48,4%. Hal ini berarti bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan pelatihan) terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,484 atau 48,4%. Sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id