

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri adalah merupakan perusahaan industri kayu lapis dan pembangkit listrik tenaga uap. PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri terletak di Jln. Trisakti komplek UKA kelurahan Basirih kecamatan Banjarmasin barat kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Berdiri sejak 24 Januari 1980 dan mulai produksi secara komersial pertama pada bulan Agustus tahun 1982 berupa Veneer basah (*green Veneer*) sejumlah 3.000 m³. Pada tahun yang sama tepatnya tanggal 20 Juni 1982 PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri mulai mempublikasikan proses produksinya kepada pengusaha atau konsumen di Banjarmasin. Pemerintah Republik Indonesia memberikan persetujuan terhadap proses produksi komersial kepada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri pada tanggal 1 Agustus 1982. Dengan persetujuan tersebut perusahaan melakukan ekspor perdana hasil produksi *plywood* pada bulan Agustus 1982 sebanyak 2.000 m³. Negara pertama ekspornya adalah Hongkong.

Sejalan dengan perkembangan usaha dan bahan baku *log* PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri dapat mengembangkan usahanya dengan memproduksi *Plywood, Block Board, dan Laminated Board*. PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri sampai sekarang sudah mempunyai 9 line pengupas bahan baku. Pemasaran produk yang dihasilkan sudah mencakup negara di Asia, Eropa dan Amerika. Negara-negara tersebut antara lain Jepang, Korea, RRC, Hongkong, Mexico, Jerman, Belgia, Taiwan, Singapura, Malaysia, USA, Filipina dan Vietnam.

Untuk menjamin kualitas produk Konsumen PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri juga mempunyai beberapa sertifikat yang telah diakui dunia, antara lain:

- i. *JAS Ordinary Panel*
- ii. *California Air Resources Base (CARB)*

Selain sertifikat tersebut, PT. WTUPI juga menjalankan sistem manajemen mutu ISO 9002 pada tahun 1997 dan Sistem manajemen lingkungan 14001 mulai tahun 1999.

Seiring berjalannya waktu , PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri berkeinginan untuk tetap eksis di industri kayu lapis yang kemudian terhambat persoalan pasokan energi listrik dari PT. PLN

yang kurang stabil. Persoalan ini mengakibatkan kualitas hasil produksi tidak stabil pula. Sehingga pada tahun 1995 PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri membangun Pembangkit Listrik Tenaga Uap unit 1 dengan total kapasitas 15 MW yang dibangun bertahap. Bulan Agustus 1996 PLTU dengan kapasitas 1x6 MW mulai beroperasi dan pada tahun 1998 dibangun lagi dengan kapasitas 1x6 MW. Kemudian pada tahun 2002 PLTU dengan kapasitas 1x3 MW yang didirikan. Pembangkit listrik ini terletak di Jln. Trisakti Komplek UKA-Flamboyan Trisakti, Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Pada tahun 1998 PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri mulai bekerja sama dengan PT. Perusahaan Listrik Negara (PT.PLN) dan group dari PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri yaitu PT. Basirih Industrial dan PT. Intan Wijaya International dalam memanfaatkan *excess power* dari pembangkit listrik tersebut. Kerjasama jual beli ini di karenakan kurangnya pasokan listrik di wilayah Kalimantan Selatan untuk kebutuhan industri. Izin usaha tetap kelistrikan untuk umum dari Kementrian Badan Penanaman Modal Dan Pembinaan Badan Usaha Milik Negara juga sudah didapat. Dengan Nomor izin : 371/T/indutsri/2000 yang dikeluarkan pada 19 Juni 2000 dan berlaku selama perusahaan masih beroperasi.

Melihat hal itu, pada tahun 2016 PT. Wijaya Tri Utama *Plywood*

Industri membangun PLTU unit 2 dengan kapasitas 1x30 MW. Serta berencana untuk membangun unit 3 dengan kapasitas 1x30 MW. PLTU unit 2 sekarang sudah beroperasi dengan beban minimal untuk PT.PLN adalah sebesar 27 MW yang disalurkan melalui Gardu Induk (GI) Mantuil. Sehingga, total rata-rata yang disalurkan ke PT. PLN dari unit 1 dan 2 adalah sebesar 30 MW.

b. Visi Perusahaan

Berbasis produksi yang ramah lingkungan PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri bertekad untuk dapat mampu bersaing dan mempertahankan usahanya.

b. Misi Perusahaan

1. Meningkatkan efisiensi produksi dengan mengutamakan *Quality* yang baik.
2. Meningkatkan rendemen produksi sehingga dapat menghemat bahan baku.
3. Perawatan berkala mesin-mesin produksi sesuai standard yang telah ditetapkan.
4. Mencari peluang jenis usaha yang lain untuk kelangsungan hidup perusahaan.

c. Kepengurusan PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin

Pengurus dari PT. WTUPI sehingga diharapkan dapat memberikan kemajuan terhadap perusahaan ini karena dikelola secara professional.

Gambar 4.1



- Dewan Komisaris : Tazran Tanmizi

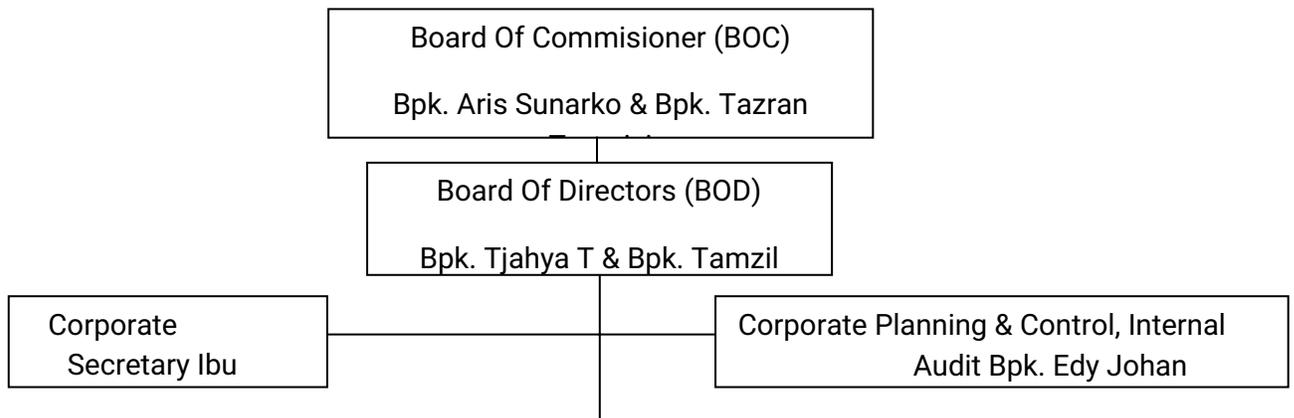
Aris Sunarko

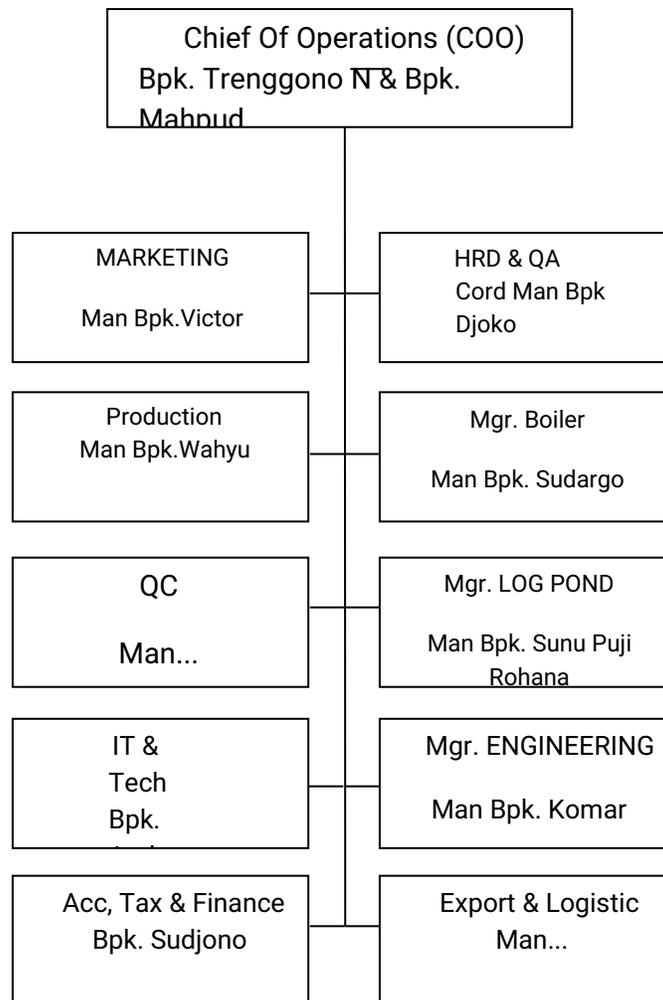
- Dewan Direksi : Dr. Tjahya Tjugiaro

Tamzil Tanmizi.

Struktur Organisasi PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri
Banjarmasin

Gambar 4.2





STRUKTUR ORGANISASI *BOILER*

Gambar 4.3

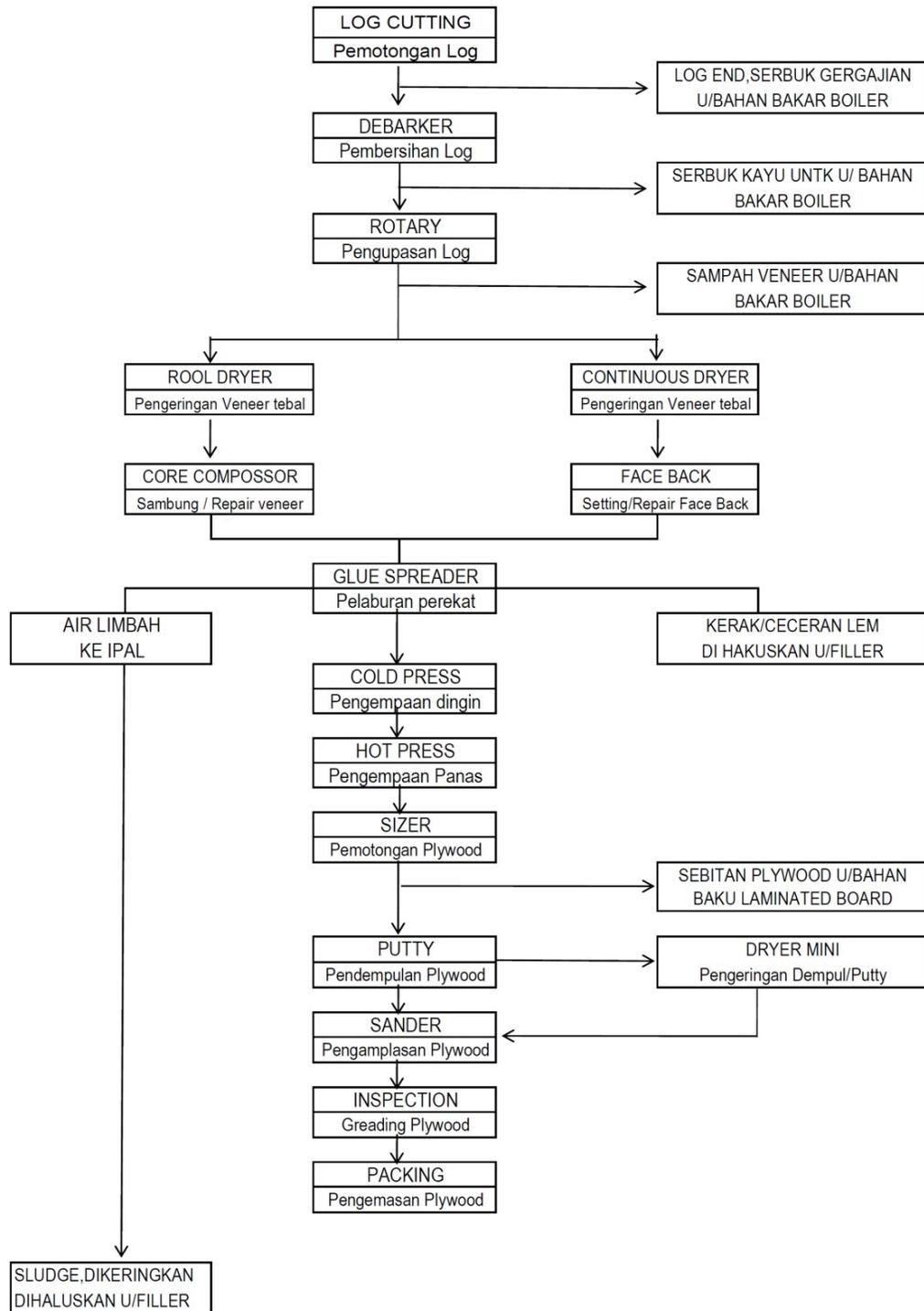


Flow Chart Proses produksi Produksi

Gambar 4.4

Plywoo

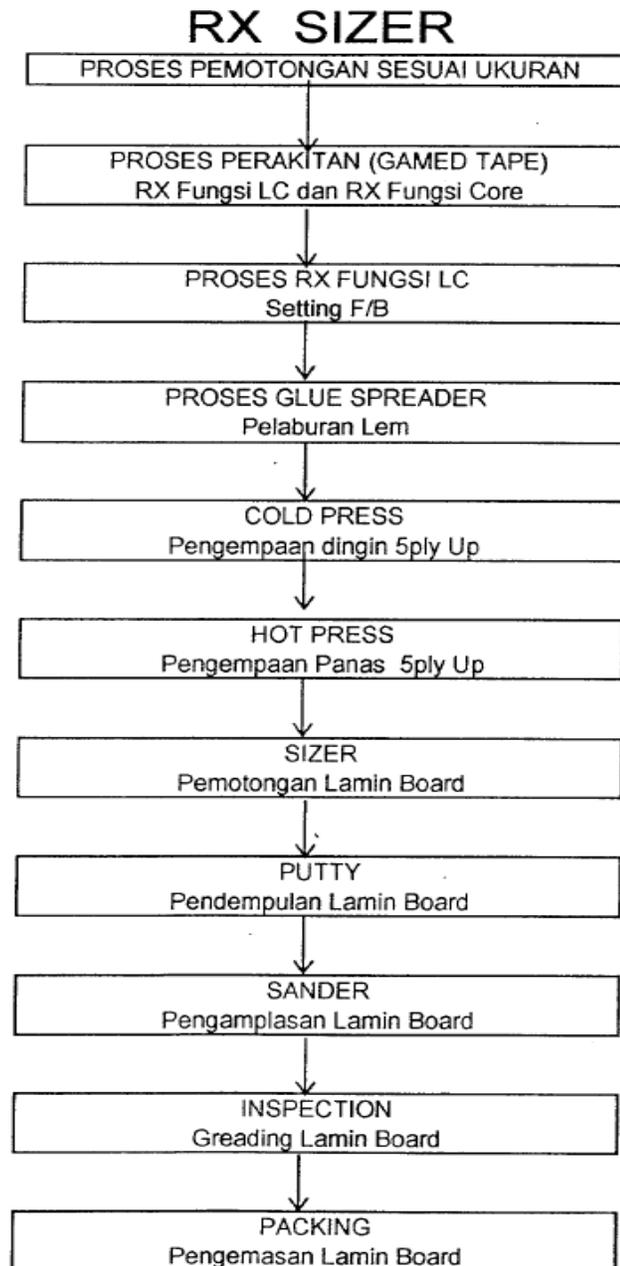
d



Gambar 4.5

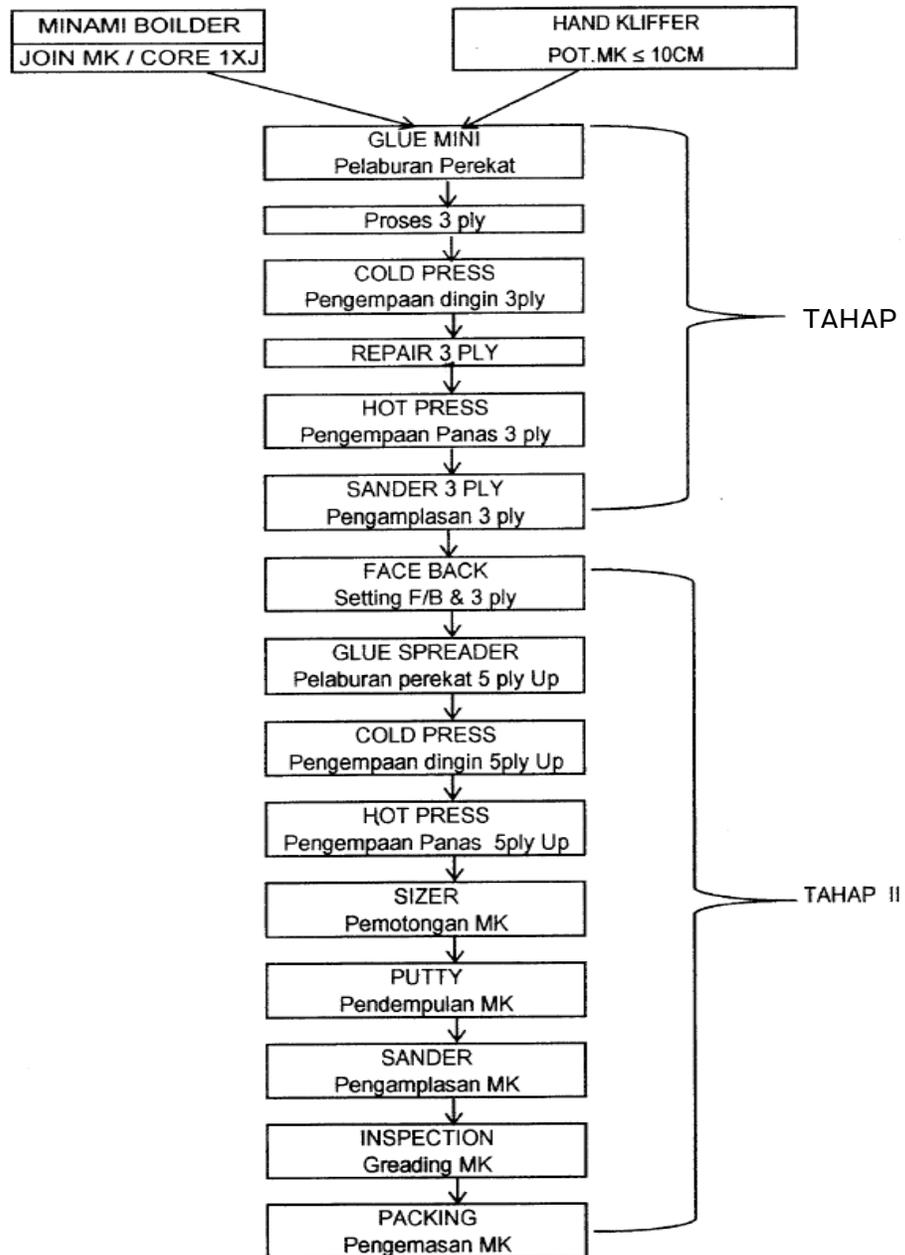
a. Block Board



*Lamin Board***Gambar 4.6**

b. Produksi MK (material kurang) / pemanfaatan bahan sampah

Gambar 4.7



d. Berikut adalah Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja

terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri

Dalam pelatihan PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan teori maupun praktik. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru maupun lama dengan materi dan waktu yang sudah ditetapkan. Misalnya, seperti pelatihan penggunaan mesin produksi, pemilihan barang yang akan diproduksi juga dalam hal menjaga keselamatan dalam bekerja. Karena dari pelatihan karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, memperbaiki kinerja juga lebih bisa menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.

Kemampuan yang ditetapkan oleh PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin. Misalnya karyawan memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan, mampu berpikir cepat untuk menyelesaikan pekerjaan, mampu memproduksi barang yang diberikan dengan rapi dan teliti, dalam hal utama dalam produksi yaitu karyawan mampu menggunakan mesin-mesin produksi yang disediakan Hal ini dimaksudkan agar mereka diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan hasil

yang didapat sesuai apa yang diinginkan oleh PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin.

Pengalaman Kerja oleh PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin adalah dimana karyawan yang memiliki banyak pengalaman mereka bisa meminimalisir kesalahan dalam bekerja, lebih menguasai bidang pekerjaan yang sedang dijalani, memiliki pengalaman dalam mengatasi masalah pekerjaan, dan dari pengalaman kerja karyawan akan lebih mengedepankan sikap professional.

Untuk Kinerja Karyawan PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin sudah memberikan ketetapan terhadap hasil produksi setiap harinya. Misalnya karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri maupun bersama, lebih teliti saat bekerja baik saat memproduksi juga dalam memilih bahan yang akan diproduksi dengan maksud mengetahui apakah bahan tersebut layak untuk diproduksi

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil dari penelitian penyajian

data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi.

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Pengelempokkan responden dari karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin.

Tabel 4.1

Presentase Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	40,00
2	Perempuan	30	60,00
	Jumlah	50	100,00

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden lebih didominasi oleh perempuan dengan jumlah 30 orang atau 60%, sedangkan jumlah pegawai laki-lakinya sebanyak 20 orang atau 40%.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Pengelompokkan responden berdasarkan usia dibagi

menjadi 2 kategori yaitu <20 dan 21-30. Pengelompokan responden berdasarkan usia dari karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin.

Tabel 4.2

Presentase Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<20	6	12,00
2	21-30	44	88,00
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa usia responden lebih banyak didominasi dengan usia 21-30 tahun sebanyak 44 orang atau 88%, lalu usia >20 tahun sebanyak 6 orang atau 12%.

c. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Lama kerja yang dimaksud adalah lama kerja yang diperlukan untuk waktu yang diperlukan untuk bekerja setiap hari. Pengelompokan untuk lama kerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin.

Tabel 4.3

Presentase Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (5%)
1	>2 tahun	31	62,00
2	>3 tahun	16	32,00
3	4 tahun	3	6,00
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa untuk lama bekerja dari responden lebih didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama >2 tahun sebanyak 31 orang atau 62% lalu >3 tahun sebanyak 16 orang atau 32% dan untuk lama bekerja 4 tahun sebanyak 3 orang atau 6%.

d. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin.

Tabel 4.4

Presentase Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (5%)
1	SMP	10	20,00
2	SMA/SMK	39	78,00

3	S1	1	2,00
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir dari responden lebih didominasi oleh SMA/SMK sebanyak 39 orang atau 78% lalu SMP sebanyak 10 orang atau 20% dan terakhir S1 dengan jumlah 1 orang atau 2%.

1. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden sebelum mengalami pengolahan data, penulis akan menyampaikan hasil distribusi jawaban responden berdasarkan pembagiannya yaitu variabel pelatihan, kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.5

a. Variabel pelatihan

No	Pelatihan	STS		TS		N/B		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	1	28,0	2	46,0	1	26,0	5	10
2	X1.2	0	0	0	0	2	44,0	3	0	2	48,0	5	10
3	X1.3	0	0	0	0	2	0	4	8,00	4	0	0	0
4	X1.4	0	0	0	0	6	12,0	2	48,0	2	40,0	5	10
5	X1.5	0	0	0	0	7	14,0	4	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	7	14,0	1	36,0	2	50,0	5	10
		0	0	0	0	7	0	8	0	5	0	0	0

6	X1.6	0	0	0	0	7	14,0	3	64,0	1	22,0	5	10
							0	2	0	1	0	0	0
7	X1.7	0	0	0	0	3	62,0	1	34,0			5	10
						1	0	7	0	2	4,00	0	0

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyaknya terdapat pada item X1.6 yaitu terdapat 32 responden atau 64% yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.6

b. Variabel kemampuan

No	Kemampuan	STS		TS		N/B		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	0	0	2	44,0	2	40,0		16,0	5	10
						2	0	0	0	8	0	0	0
2	X2.2	0	0	0	0	2	46,0	2	50,0			5	10
						3	0	5	0	2	4,00	0	0
3	X2.3	0	0	0	0	1	30,0	3	62,0			5	10
						5	0	1	0	4	8,00	0	0
4	X2.4	0	0	0	0		16,0	2	52,0	1	32,0	5	10
						8	0	6	0	6	0	0	0
5	X2.5	0	0	0	0	2	46,0	2	46,0			5	10
						3	0	3	0	4	8,00	0	0
6	X2.6	0	0	0	0		10,0	3	66,0	1	24,0	5	10
						5	0	3	0	2	0	0	0
7	X2.7	0	0	0	0	2	40,0	2	54,0			5	10
						0	0	7	0	3	6,00	0	0
8	X2.8	0	0	0	0	1	32,0	2	58,0		10,0	5	10
						6	0	9	0	5	0	0	0
9	X2.9	0	0	0	0			4	80,0		14,0	5	10
						3	6,00	0	0	7	0	0	0
10	X2.10	0	0	0	0	1	24,0	2	58,0	9	18,0	5	10

						2	0	9	0			0	0	0
--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	--	--	---	---	---

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyaknya terdapat pada item X2.9 yaitu terdapat 40 responden atau 80% yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7

c. Variabel pengalaman kerja

No	Pengalaman Kerja	STS		TS		N/B		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0	1	2,0	3	72,0	1	28,0	0	0	5	10
2	X3.2	0	0	0	0	2	46,0	2	54,0	0	0	5	10
3	X3.3	0	0	0	0	2	42,0	2	52,0	0	0	5	10
4	X3.4	0	0	0	0	3	6,00	8	56,0	1	38,0	5	10
5	X3.5	0	0	0	0	3	64,0	1	36,0	0	0	5	10
6	X3.6	0	0	0	0	0	0	3	62,0	1	38,0	5	10
7	X3.7	0	0	1	2,0	3	78,0	1	20,0	0	0	5	10
8	X3.8	0	0	0	0	3	66,0	1	32,0	0	0	5	10
9	X3.9	0	0	0	0	7	14,0	4	80,0	1	2,00	5	10

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar

responden memberikan jawaban netral. Dimana hasil terbanyaknya terdapat pada item X3.9 yaitu terdapat 40 responden atau 80% yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.8

d. Variabel kinerja karyawan

No	Kinerja Karyawan	STS		TS		N/B		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	0	0	0	0	9	18,0 0	2 7	54,0 0	1 4	28,0 0	5 0	10 0
2	Y.2	0	0	0	0	8	16,0 0	3 3	66,0 0	9	18,0 0	5 0	10 0
3	T.3	0	0	0	0	1 7	34,0 0	2 6	52,0 0	7	14,0 0	5 0	10 0
4	Y.4	0	0	0	0	1 7	34,0 0	2 0	40,0 0	1 3	26,0 0	5 0	10 0
5	Y.5	0	0	4	8,0 0	3 6	72,0 0	9	18,0 0	1	2,00	5 0	10 0
6	Y.6	0	0	0	0	1 1	22,0 0	2 9	58,0 0	1 0	20,0 0	5 0	10 0
7	Y.7	0	0	0	0	8	16,0 0	1 3	26,0 0	2 9	58,0 0	5 0	10 0
8	Y.8	0	0	0	0	3	6,00	2 8	56,0 0	1 9	38,0 0	5 0	10 0

Sumber: Data primer yang sudah diolah, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban netral. Dimana hasil terbanyaknya terdapat pada item Y.5 yaitu terdapat 36 responden atau 72% yang menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan,

pelatihan, pengalaman juga kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Dalam penentuan valid atau tidaknya item digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel dimana tariff signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan $N=50$. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu uji statistic dengan menggunakan SPSS, adapun hasil outputnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas X dan Y

Variabel	No	Rhitung	Rtabel (5%)	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0.731	0.235	Valid
	2	0.684	0.235	Valid
	3	0.601	0.235	Valid
	4	0.667	0.235	Valid
	5	0.500	0.235	Valid
	6	0.532	0.235	Valid
	7	0.524	0.235	Valid

Kemampuan (X2)	8	0.466	0.235	Valid
	9	0.567	0.235	Valid
	10	0.678	0.235	Valid
	11	0.451	0.235	Valid
	12	0.689	0.235	Valid
	13	0.423	0.235	Valid
	14	0.637	0.235	Valid
	15	0.521	0.235	Valid
	16	0.378	0.235	Valid
	17	0.567	0.235	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	18	0.652	0.235	Valid
	19	0.657	0.235	Valid
	20	0.524	0.235	Valid
	21	0.559	0.235	Valid
	22	0.675	0.235	Valid
	23	0.573	0.235	Valid
	24	0.496	0.235	Valid
	25	0.609	0.235	Valid
	26	0.485	0.235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	27	0.642	0.235	Valid
	28	0.650	0.235	Valid
	29	0.616	0.235	Valid
	30	0.643	0.235	Valid
	31	0.512	0.235	Valid
	32	0.560	0.235	Valid
	33	0.630	0.235	Valid
	34	0.593	0.235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, setiap butir pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0.235 sehingga instrumen dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kinsistensi

alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Untuk mengetahui tingkat alpha sehingga akan dilakukan terlebih dahulu uji statistik dengan menggunakan SPSS, adapun hasil outputnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reabilitas X dan Y

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,713	Reliabel
Kemampuan (X2)	0,724	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,752	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,752	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, pada output reability statistics hasil yang diperoleh dari variabel X1, X2, X3 dan Y dimana

nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variable tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut memiliki reabilitas yang baik atau reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk itu data yang telah ada sebenarnya harus memenuhi persyaratan normalitas, alat uji yang digunakan adalah uji one sampling *Kolmogrov-Smirnov*. Kriteria pengujian ini dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$ dan dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan $< 0,05$. Hasil analisis terhadap uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov* terhadap nilai residual dari nilai persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^d
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menggunakan metode one sample *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Dapat dilihat bahwa *Unstandardized Residual* adalah lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Berarti data dari penelitian ini dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar

variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji ini melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), jika VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.12

Uji Multikolonieritas

	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.866	6.948		2.284	.027		
	Pelatihan	.413	.151	.362	2.730	.009	.798	1.252
	Kemampuan	.460	.115	.475	4.002	.000	.996	1.004
	Pengalaman Kerja	-.414	.159	-.345	-2.606	.012	.800	1.250

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk pelatihan adalah 0,798 , kemampuan adalah 0,996 dan pengalaman kerja adalah 0,800. Sedangkan nilai VIF dari pelatihan adalah 1.252, kemampuan 1.004 dan pengalaman kerja adalah 1.250. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel X lebih kecil dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, dengan tidak terjadinya multikolonieritas maka persamaan regresi ini layak untuk digunakan dalam

penelitian.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi perbedaan variance atau residual satu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Uji ini dideteksi menggunakan metode Glejser dengan ketentuan (Agus Widarjono, 2013): dengan ketentuan Apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai signifikan $< 0,05$ (5%) maka dapat dipastikan terdapat heterokedastisitas. dan apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki signifikan $\geq 0,05$ (5%) maka dapat dipastikan tidak terdapat heterokedastisitas.

Tabel 4.13

Uji Heterokedastisitas

	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	-.335	4.117		-.081	.935
	Pelatihan	.031	.090	.055	.349	.729
	Kemampuan	-.067	.068	-.140	-.985	.330
	Pengalaman Kerja	.122	.094	.204	1.291	.203
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan uji heterokedastisitas uji Glejser diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan $0,729 > 0,05$, variabel kemampuan $0,330 > 0,05$ dan variabel pengalaman kerja $0,203 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria jika:

- $0 < d < d_L$, menolak hipotesis nol; ada autokorelasi positif
- $d_L < d < d_U$, daerah keragu-raguan; tidak ada keputusan
- $d_U < d < 4 - d_U$, gagal menolak hipotesis nol; tidak ada autokorelasi positif/negative
- $4 - d_U < d < 4 - d_L$, daerah keragu-raguan; tidak ada keputusan.
- $4 - d_L < d < 4$ menolak hipotesis nol; ada autokorelasi

negative.

Tabel 4.14

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.596 ^a	.355	.313	2.664	1.631

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Durbin-Watson 1,631 Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi. Karena nilai Durbin-Watson diantara $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,417 < 1,631 < 1,670$).

c. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda berfungsi untuk menjawab analisis dari pengaruh pelatihan, kemampuan dan kinerja karyawan pada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin.

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.866	6.948		2.284	.027		
	Pelatihan	.413	.151	.362	2.730	.009	.798	1.252
	Kemampuan	.460	.115	.475	4.002	.000	.996	1.004
	Pengalaman Kerja	-.414	.159	-.345	-2.606	.012	.800	1.250

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 20

Berdasarkan regresi linear berganda yang didapatkan dari hasil perhitungan dengan *SPSS* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 15.866 + 0,413 (X_1) + 0,460 (X_2) - 0,414 (X_3)$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Pelatihan

b₂ = Koefisien Regresi Kemampuan

b₃ = Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kemampuan

X_3 = Pengalaman Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas disimpulkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 15,866 yang menunjukkan besaran tingkat pelatihan sebesar 15,770 apabila variabel pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja adalah nol ($X=0$).
- 2) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan tingkat pelatihan yaitu $b = 0,413$ yang berarti bahwa pelatihan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel asumsi yang lain konstan.
- 3) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X_2) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan tingkat kemampuan yaitu $b = 0,460$ yang berarti bahwa kemampuan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel asumsi yang lain konstan.
- 4) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa

variabel pengalaman kerja (X3) mempunyai arah koefisien regresi negatif dengan tingkat pengalaman kerja yaitu $b = -0,414$ yang berarti bahwa pengalaman kerja mengalami kenaikan dengan asumsi variabel asumsi yang lain konstan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.16

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.596 ^a	.355	.313	2.664	1.631

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada R Square yaitu sebesar 0,355. Hal ini mengasumsikan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel terikat yaitu pelatihan (X1), kemampuan (X2) dan pengalaman kerja (X3) sebesar 0,355. Jadi besarnya pengaruh pelatihan, kemampuan dan

pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin sebesar 0,355 sedangkan sisanya 0,645 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel dari uji F.

Tabel 4.17

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.023	3	60.008	8.455	.000 ^b
	Residual	326.477	46	7.097		
	Total	506.500	49			

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.455 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.81 dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (pelatihan), variabel X2 (kemampuan), dan variabel X3 (pengalaman

kerja) secara bersama-sama (simultan) memengaruhi Y (kinerja karyawan).

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel dari uji t:

Tabel 4.18

Uji t

	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	15.866	6.948		2.284	.027
	Pelatihan	.413	.151	.362	2.730	.009
	Kemampuan	.460	.115	.475	4.002	.000
	Pengalaman Kerja	-.414	.159	-.345	-2.606	.012

Sumber: Data diolah SPSS, Agustus 2020

1) Hasi Uji t Pelatihan (X1)

Berdasarkan tabel di atas, dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi. Variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi pelatihan sebesar 0.009 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang

digunakan yaitu 0.05. Selain itu dapat juga dilihat dari t_{hitung} sebesar 2.730 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.012.

2) Hasil Uji t Kemampuan (X2)

Berdasarkan tabel di atas, dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi. Variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi kemampuan sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Selain itu dapat juga dilihat dari t_{hitung} sebesar 4.002 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.012.

3) Hasil Uji t Pengalaman Kerja (X3)

Berdasarkan tabel di atas, dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi. Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi pelatihan sebesar 0,012 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Selain itu dapat juga dilihat dari t_{hitung} sebesar -2.606 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

yaitu 2.012.

d. Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil dari salah satu butir kuesioner yang menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam meningkatkan etos kerja yang lebih baik bahwa pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan atau penekannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*). Dimana dari pelatihan ini membuat karyawan lebih ahli dan terampil dalam pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal ini juga mendukung meningkatnya kinerja karyawan, khususnya pada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya. Sehingga dapat dikatakan pada dasarnya kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Wungow & Adolfina (2018) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh secara signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat hasil dari salah satu butir kuesioner yang menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki membuat seseorang lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja. Dimana kemampuan sebagai penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga tercapainya tujuan organisasi yang positif untuk peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan, khususnya pada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri dimana bagi karyawan yang bekerja harus mempunyai kemampuan sikap yang baik dengan tujuan membangun komunikasi dan kerjasama yang baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat dikatakan pada dasarnya kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal inilah yang membuat meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Decky & Djudi (2018) bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh secara signifikan antara pengalaman terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat hasil dari salah satu butir kuesioner yang menyatakan bahwa dari pengalaman kerja membuat seseorang lebih menguasai penggunaan mesin pada bidang pekerjaannya, khususnya pada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin dimana semakin lama bekerja membuat karyawan lebih ahli dalam penggunaan mesin-mesin produksi yang disediakan. Sehingga dapat dikatakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun masih banyak pengalaman kerja yang harus ditambah dalam penggunaan mesin tersebut

karena dalam pekerjaan ini ditunjukkan bukan hanya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tetapi juga untuk menjaga keselamatan diri saat penggunaan mesin-mesin produksi tersebut.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Decky & Djudi (2018) bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Pelatihan merupakan cara yang digunakan seseorang untuk merubah tingkah laku agar mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan mengikuti pelatihan seseorang akan menambah pengetahuan dan keterampilan. Bertambahnya pengetahuan dan keterampilan bagi seorang karyawan dapat membuat kinerjanya dalam bekerja semakin meningkat.

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki setiap orang. Kemampuan sangat diperlukan seseorang terutama dalam hal pekerjaan. Karena semakin baik kemampuan yang dimiliki membuat seseorang semakin

mudah dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan, sehingga membuat kinerjanya akan semakin meningkat.

Proses tentang pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan dengan melibatkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dimana pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Dari hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 8.455 dan nilai signifikan sebesar .000^b. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel X1 (pelatihan), variabel X2 (kemampuan) dan variabel X3 (pengalaman kerja) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan).

Dapat dilihat dari hasil output SPSS model summary besarnya *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.355. Hal ini berarti variabel X1 (pelatihan), variabel X2 (kemampuan) dan variabel X3 (pengalaman kerja) mempengaruhi variabel Y

(kinerja karyawan) sebesar 0,355 sedangkan sisanya 0,645 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

