

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Timor Sejahtera

PT Timor Sejahtera Aguafit yang beralamat di Dusun IV Bilamun, Baumata Timur Taebenu, Rt.14/Rw.07, Kabupaten Kupang, Nusa Tenggara Timur merupakan perusahaan minuman yang sudah cukup lama beroperasi. Pembangunan fisik perusahaan mulai dikerjakan sejak bulan Mei tahun 2010. Pembangunan fisik berjalan cukup lama yakni mencapai lebih dari dua tahun. PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang diresmikan pada tanggal 14 Agustus 2012 dan langsung beroperasi sejak saat itu. Beberapa jenis produk yang di hasilkan oleh PT Timor Sejahtera Aguafit Kupang antara lain : Cup (gelas) 240 Mili Liter (ML), Galon 19 Liter (L) dan jenis botol yang berisi 600 ML.

Berikut ini merupakan visi dan misi dari PT. Timor Sejahtera Kupang:

1. Visi dan Misi PT. Timor Sejahtera Kupang

Visi dan Misi

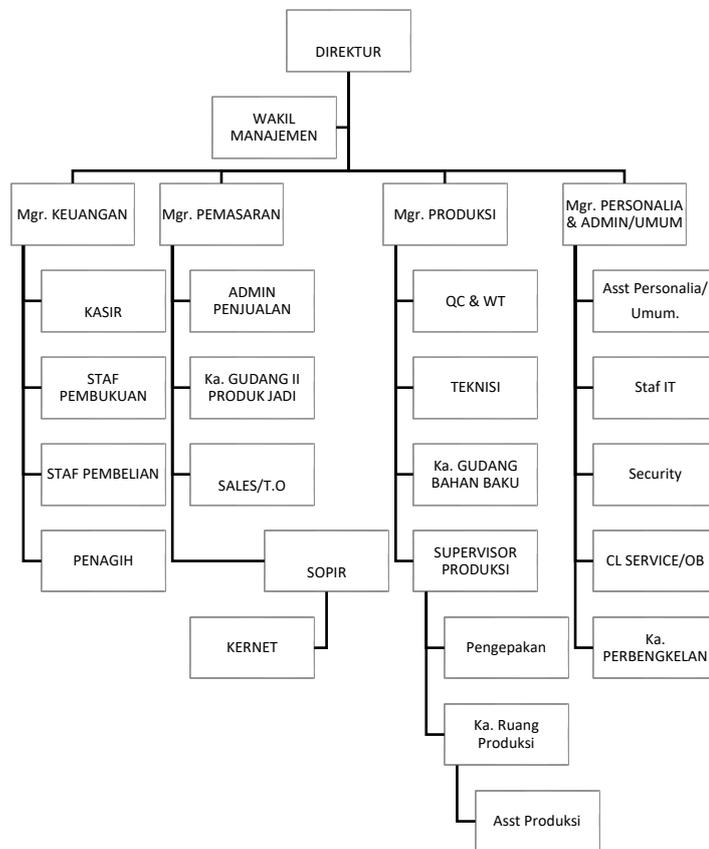
“Menghasilkan Produk AMDK Yang Sesuai Standard dan Berusaha Memenuhi Semua Regulasi Pemerintah Untuk Memenuhi Harapan Pelanggan dan Melakukan Ekspansi Pasar Sehingga Mampu Bersaing di Tingkat Regional ”.

2. Struktur dan Uraian Tugas Karyawan PT. Timor Sejahtera

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya harus ada tata peraturan tugas dan kewajiban dari setiap bagian atau bidang tertentu, sehingga maksud dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Struktur

organisasi merupakan suatu gambaran tentang sistem serta prosedur kerja yang harus dikendalikan atau gambaran hubungan suatu kerjasama antara satu bagian dengan bagian lain dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggungjawabnya. Begitu pula dengan PT. Timor Sejahtera Kupang sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Timor Sejahtera Kupang



B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden, menyangkut berbagai aspek yang melatar belakangi mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Timor Sejahtera Kupang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja. Karakteristik responden diperoleh melalui kuisioner yang di sebar kepada 36 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	JumlahKaryawan	Presentase (%)
1.	Perempuan	15	41,7%
2.	Laki-Laki	21	58,3%
	Jumlah	36	100%

Sumber: PT. Timor Sejahtera

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jumlah karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Timor Sejahtera didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	KelompokUsia	JumlahPegawai	Persentase %
1	22-27	1	2,78%
2	28-33	10	27,79%
3	34-39	7	19,44%
4	40-45	7	19,44%
5	46-51	4	11,11%
6	52-57	7	19,44%
	Jumlah	36	100%

Sumber: PT. Timor Sejahtera

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 36 responden dapat dilihat bahwa kelompok usia responden dengan jumlah paling banyak adalah responden yang berusia 28-33 dengan presentase 27,79%. Kelompok usia responden dengan jumlah paling sedikit adalah responden yang berusia 22-27 tahun sebanyak 1 dengan presentase 2,78 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat mulai dari SMA hingga Pasca Sarjana. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan dapatdilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA/Sederajat	26	72,3%
2	Diploma	3	8,3%
3	Sarjana	7	19,4%
	Jumlah	36	100%

Sumber: PT. Timor Sejahtera

Berdasarkan Tabel 4.3, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 7 orang dengan persentase 19,4 %,

sedangkan jumlah responden yang berpendidikan SMA/Sederajat memiliki jumlah yang paling banyak, yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 72,3%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA dengan jumlah paling banyak, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan sarjana dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan pekerjaan yang disediakan, sehingga kualitas kerja pada PT. Timor Sejahtera baik.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	1	2,78%
2	3-4 Tahun	10	27,79%
3	5-6 Tahun	5	13,88%
4	7-8 Tahun	8	22,22%
5	9-10 Tahun	3	8,3%
6	11-13 Tahun	9	25%
	Jumlah	36	100%

Sumber :PT. Timor Sejahtera

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja terlama adalah masa kerja dari 3-4 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 27,79%. Jumlah terendah dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,78%. Pegawai dengan masa kerja 11-13 tahun menunjukkan bahwa, pegawai yang sudah lama bekerja pada PT. Timor Sejahtera mempunyai pengalaman, sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal dalam menjalankan tugas serta jabatan yang telah diterima.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji kebasahan data dalam penelitian ini berdasar pada uji validitas dan reliabilitas terhadap data hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukuran dapat mengukur apa yang ingin di ukur. Hasil penelitian benar-benar valid apabila data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan dengan data yang sesungguhnya terjadi. Uji validitas terhadap 36 responden karyawan yang di jumpai pada karyawan PT Timor Sejahtera Kupang dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang di lakukan terhadap 36 responden karyawan yang di peroleh pada responden PT Timor Sejahtera Kupang menggunakan program SPSS. Uji validitas dilakukan untuk setiap variable dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas untuk menilai ketepatan r_{kritis} dalam variable penelitian dalam hal ini variable kinerja karyawan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data variable kinerja karyawan yang diteliti dengan membandingkan nilai r_{kriti} yang di tentukan (0,300). Item pernyataan di katakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} . Pengujian validitas variable kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui kesamaan data yang diuji. Hasil uji validitas disajikan pada table berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r_{kritis}	r_{hitung}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	P1	0,300	0,746	Valid
		P2	0,300	0,393	Valid
	Kuantitas	P3	0,300	0,374	Valid
		P4	0,300	0,479	Valid
	Pelaksanaan tugas	P5	0,300	0,479**	Valid
		P6	0,300	0,479	Valid
	Tanggung jawab	P7	0,300	0,634	Valid
		P8	0,300	0,635	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Data pada Tabel 4.5 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P8 terhadap total skor butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} (0,300). Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variable kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji Validitas Disiplin Kerja (X1) yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r_{kritis}	r_{hitung}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Kehadiran	P1	0,300	0,553	Valid
		P2	0,300	0,538	Valid
	Ketataan pada peraturan kerja	P3	0,300	0,685	Valid
		P4	0,300	0,593	Valid
	Ketaatan pada Standar Kerja	P5	0,300	0,730	Valid
		P6	0,300	0,667	Valid
	Tingkat Kewaspadaan	P7	0,300	0,703	Valid
		P8	0,300	0,406	Valid
	Kerja etis	P9	0,300	0,756	Valid
		P10	0,300	0,445	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Data pada Tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P10 terhadap total skor butir pernyataan

variable Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} (0,300). Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja adalah valid.

c. Uji Validasi Pelatihan

Hasil uji Validitas Pelatihan (X2) yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Pelatihan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r_{kritis}	r_{hitung}	Ceterangan
Pelatihan (X2)	Instruktur	P1	0,300	0,809	Valid
		P2	0,300	0,720	Valid
	Peserta	P3	0,300	0,473	Valid
		P4	0,300	0,397	Valid
	Materi	P5	0,300	0,669	Valid
		P6	0,300	0,798	Valid
	Metode	P7	0,300	0,817	Valid
		P8	0,300	0,745	Valid
	Tujuan	P9	0,300	0,804	Valid
		P10	0,300	0,674	Valid
	Sasaran	P11	0,300	0,793	Valid
		P12	0,300	0,735	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Data pada Tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P12 terhadap total skor butir pernyataan variable Pelatihan (X2) menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} (0,300). Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja adalah valid.

d. Uji Validasi Kompetensi

Hasil uji Validitas Kompetensi (X3) yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r_{kritis}	r_{hitung}	Keterangan
Kompetensi (X3)	Motif	P1	0,300	0,622	Valid
		P2	0,300	0,815	Valid
	Sifat	P3	0,300	0,841	Valid
		P4	0,300	0,759	Valid
	Konsep Diri	P5	0,300	0,587	Valid
		P6	0,300	0,851	Valid
	Pengetahuan	P7	0,300	0,508	Valid
		P8	0,300	0,382	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Data pada Tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P8 terhadap total skor butir pernyataan variable Kompetensi (X3) menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} (0,300). Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu data penelitian dari beberapa item pernyataan yang dinyatakan reliabel. Suatu variable dikatakan reliable jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten sesuai kuesioner yang telah disebar. Dalam penelitian ini, teknik untuk menguji reliabilitas menggunakan SPSS versi 25.0 dengan criteria apabila nilai cronbach's alpha $\geq 0,60$ dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Parameter	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,714	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,600	0,793	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,600	0,907	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,600	0,816	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Data pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk semua variable lebih besar dari parameter (0,600), hal ini menunjukkan bahwa keempat variable tersebut *reliabel*.

D. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variable-variabel yang digunakan, dimana pada penelitian ini digunakan nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

a. Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari empat (4) indikator dan delapan (8) pernyataan. Hasil deskriptif Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pernyataan	Jumlah	\bar{X}_{ps-p}	$\bar{X}_{Ps-P/5 \times 100}$	Rata-rata	Kategori
Kualitas	P1	151	4,1944	83,89	82,50	Baik
	P2	146	4,0556	81,11		Baik
Kuantitas	P3	145	4,0556	80,56	80,83	Baik
	P4	146	4,556	81,11		Baik
Pelaksanaan Tugas	P5	146	4,0056	8,11	81,11	Baik
	P6	146	4,0556	8,11		Baik
Tanggung ja Wab	P7	148	4,1111	82,22	82,78	Baik
	P8	150	4,1667	83,33		Baik
Rata-Rata					81,8	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil rekapitulasi pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa jumlah jawaban 36 responden mengenai variable kinerja kayawan adalah 1178 dengan rata-rata skor 81,8%, dan dikategorikan baik. Hal ini berarti menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang adalah cukup baik.

b. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator dengan 10 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Pernyataan	Jumlah	\bar{X}_{ps-p}	PS-p	Rata-rata	Kategori
Kehadiran	P1	148	4,1111	82,22	83,06	Baik
	P2	151	4,1944	83,89		Baik
Ketaatan pada Peraturan Kerja	P3	151	4,1944	83,89	83,61	Baik
	P4	150	4,1667	83,33		Baik
Ketaatan pada Standar Kerja	P5	148	4,1111	82,22	81,94	Baik
	P6	147	4,0833	8,67		Baik
Tingkat Kewaspadaan	P7	152	4,2222	84,44	83,06	Baik
	P8	147	4,0833	81,67		Baik
Bekerja Etis	P9	147	4,0833	81,67	81,67	Baik
	P10	147	4,0833	81,67		Baik
Rata-Rata					82,67	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil rekapitulasi pada Tabel 4.11 menunjukkan total jawaban 36 responden mengenai variabel disiplin kerja adalah 1488 dengan rata-rata skor 82,67% dan dikategorikan baik. Hal ini berarti menerima hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada PT. Timor Sejahtera Kupang cukup baik.

c. Pelatihan

Variabel pelatihan pada penelitian ini diukur melalui 6 indikator dengan 12 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)

Indikator	Pernyataan	Jumlah	\bar{X}_{ps-p}	PS-p	Rata-rata	Kategori
Instruktur	P1	147	4,0833	81,67	81,11	Baik
	P2	145	4,0278	80,56		Baik
Peserta	P3	148	4,1111	82,22	81,11	Baik
	P4	144	4,0000	80,00		Baik
Materi	P5	144	4,0000	80,00	80,28	Baik
	P6	145	4,0278	80,56		Baik
Metode	P7	146	4,0556	81,11	80,83	Baik
	P8	145	4,0278	80,56		Baik
Tujuan	P9	146	4,0556	81,11	81,11	Baik
	P10	146	4,0556	81,11		Baik
Sasaran	P11	144	4,0000	80,00	80,56	Baik
	P12	146	4,0556	81,11		Baik
Rata-Rata					80,83	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil rekapitulasi pada Tabel 4.11 menunjukkan total jawaban 36 responden mengenai variabel pelatihan adalah 1746 dengan rata-rata skor 80,83% dan dikategorikan baik. Hal ini berarti menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pelatihan pada PT. Timor Sejahtera Kupang cukup baik.

d. Kompetensi

Variabel Kompetensi pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator dengan 8 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap kompetensi dapat dijelaskan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13

Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X3)

Indikator	Pernyataan	Jumlah	Xps-p	XP _s - P/5×100	Rata-rata	Kategori
Motif	P1	146	4,0556	81,11	81,11	Baik
	P2	146	4,0556	81,11		Baik
Sifat	P3	149	4,1389	82,78	82,22	Baik
	P4	147	4,0833	81,67		Baik
Konsep Diri	P5	149	4,1389	82,78	83,33	Baik
	P6	151	4,1944	83,89		Baik
Pengetahuan	P7	146	4,0556	81,11	80,28	Baik
	P8	143	3,9722	79,44		Baik
Rata-Rata					81,74	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil rekapitulasi pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa jumlah jawaban 36 responden mengenai variable kompetensi adalah 1177 dengan rata-rata skor 81,74%, dan dikategorikan baik. Hal ini berarti menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi pada PT. Timor Sejahtera Kupang adalah cukup baik.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square*, yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data-data hasil penelitian, baik variable terikat maupun variable bebas berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data

dapat dilihat dengan uji normalitas kolmogorov sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	.3.7053397
Most Extreme Differences	Absolute	0.233
	Positive	0.233
	Negative	-0.167
Test Statistic		0.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		
Point Probability		
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,738, dimana nilai besar dari kaidah pengambilan keputusan yaitu ($\geq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan normal dan dapat dilanjutkan untuk dianalisis dengan metode regresi, karena telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyarat dalam analisis korelasi atau regresi pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi linearity lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.15
Uji Linearitas

Variabel	F Linearity		F DevisionFrom Linearity	
	F	Sig	F	Sig
Y * X ₁	1,033	0,317	10,057	0,813
Y * X ₂	0,017	0,897	0,474	0,496
Y * X ₃	1,487	0,231	0,194	0,662

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikan *F Deviation From Linearity* dari ketiga variable independen terhadap variable dependen lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variable mempunyai hubungan yang linear karena lebih besar dari nilai signifikan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas di gunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan linear antar variable bebas dalam model regresi.

Berikut ini adalah hasil uji multikolonearitas:

Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.904	1.107
	X2	.957	1.045
	X3	.899	1.113
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2024

Hasil menunjukkan nilai VIF Disiplin Kerja (X1) 1,107, Pelatihan (X2) sebesar 1,045 dan variable Kompetensi (X3) sebesar 1,113. Berdasarkan hasil perhitungan tidak menunjukkan adanya multikolinearitas (VIF kurang dari 10). Selain itu, nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dengan hasil *tolerance* Disiplin Kerja (X1) 0,904, Pelatihan (X2) 0,957 dan Kompetensi (X3) 0,899. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena asumsi klasik multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik untuk analisis Regresi dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari nilai residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian digunakan uji Glesjer yang merupakan salah satu alat uji heterokedastisitas dalam model regresi. Keputusan dari pengujian ini adalah :

- a. jika nilai sig > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi
- b. Jika nilai sig < 0,05, maka kesimpulannya terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Hasil uji Heterokedastisitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.544	.539		-1.009	.320
	DISIPLIN	.112	.088	.219	1.267	.214
	PELATIHAN	-.077	.100	-.129	-.766	.449
	KOMPETENS I	.135	.095	.246	1.422	.165
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2024

Tabel 4.15 Menunjukkan bahwa ketiga variable bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) mempunyai nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yang disajikan pada table 4.17. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah

$$Y = 0,414X1 + 0,437X2 + 0,041X3$$

Persamaan Regresi Linier Berganda ini dapat dijelaskan dari masing-masing koefisiennya sebagai berikut :

- a. Nilai 0,414, hal ini menjelaskan bahwa dengan nilai positif pada variabel disiplin kerja (X1), sehingga jika disiplin kerja (X1) ditingkatkan maka Kinerja (Y) karyawan di 0,414 akan meningkat juga.

- b. Nilai 0,437, hal ini menjelaskan bahwa dengan nilai positif pada variabel Pelatihan (X2), sehingga jika pelatihan (X2) ditingkatkan maka Kinerja (Y) karyawan di 0,437 akan meningkat juga.
- c. Nilai 0,041, hal ini menjelaskan bahwa dengan nilai positif pada variabel Kompetensi (X3), sehingga jika Kompetensi (X3) ditingkatkan maka Kinerja (Y) karyawan di 0,041 akan meningkat juga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di 0,041.

c. Pengujian Hipotesis Statistik

1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistik berpengaruh secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 4.18
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	2.587	10.535		.246	.808
	DISIPLIN KERJA	.323	.103	.414	3.150	.004
	PELATIHAN	.944	.327	.437	2.885	.007
	KOMPETENSI	.097	.343	.041	.283	.779

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut.

a) Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji t untuk variable Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,150 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 0,05 (5%) atau ($0,004 < 0,05$) sehingga keputusan menerima hipotesis alternatif (H_a), dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang.

b) Pelatihan (X2)

Hasil uji t untuk variabel Pelatihan (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,885 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara parsial variable Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang.

c) Kompetensi (X3)

Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,283 dengan nilai signifikan sebesar 0,779 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif

(H_a), artinya secara parsial variable Kompetensi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.19
Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.624	3	76.875	13.947	.000b
	Residual	176.376	32	5.512		
	Total	407.000	35			
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,947 dengan tingkat sigifikan 0,000. Karena nilai probalitas $< 0,05$ yaitu ($0,00 < 0,05$), maka model regresi dapat dipergunakan untuk Kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.19 pada *output model summary* seperti di bawah ini.

Tabel 4.20
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.526	2.348
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan pada *output model summary* di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,526. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini menerangkan bahwa 52,6% variabel Kinerja Karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang merupakan kontribusi dari ketiga variabel independen, yakni Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, baik yang menggunakan alat statistik deskriptif maupun inferensial, selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori, hasil penelitian terdahulu dan fakta atau kondisi sebenarnya di lapangan. Penelitian ini

dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja pada PT Timor Sejahtera Kupang berada dalam standar kinerja baik dengan skor 82,67%. Penilaian responden tentang disiplin kerja tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja karyawan yang baik yakni 81,8%. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,150 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 0,05 (5%) atau ($0,004 < 0,05$) sehingga keputusan menerima hipotesis alternatif (H_a), dan menolak hipotesis nol (H_o).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inggritz (2019) yang menguji pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Perkasap, dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka dari pihak PT. Timor Sejahtera perlu memperhatikan kehadiran karyawan dengan meningkatkan disiplin karyawan dan bagaimana karyawan menaati segala peraturan perusahaan.

hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradyna (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Kota Denpasar, dengan hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kedisiplinan dapat berdampak pada kehidupan karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku karyawan pada saat bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dapat selesai tepat waktu. Sehingga apabila terjadi keterlambatan atau ketidaksesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebaiknya perusahaan menetapkan dan memberikan *sanksi* atau *punishmen* kepada karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variable disiplin kerja pada PT Timor Sejahtera Kupang berada dalam standar kinerja baik dengan skor 80,83%. Penilaian responden tentang variabel disiplin kerja tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang baik yakni 81,8%. Pada uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,885 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a),

artinya secara parsial variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradnya (2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Kota Denpasar, dengan hasil penelitian pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yogi (2020) tentang Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawannya pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar, dengan hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan dilihat sebagai suatu hal yang sangat penting bagi kemajuan kinerja karyawan, oleh karena itu pihak PT. Timor Sejahtera perlu merencanakan dan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Contohnya pelatihan teknis pengujian Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), pelatihan pemasangan alat *Reverse Osmosis (RO)*, dan pelatihan produksi dan pengemasan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Oleh karena itu, setiap karyawan baik itu yang baru maupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

3. Pengaruh Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variable kompetensi pada PT Timor Sejahtera Kupang berada dalam standar baik dengan skor 81,74%. Penilaian responden tentang kompetensi tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variable kinerja karyawan yang baik yakni 81,8%. Pada hasil uji statistic secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variable kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 0,283 dengan nilai signifikan sebesar 0,779 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara parsial variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi karyawan dalam hal ini karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga karyawan dapat memperdalam pengetahuan dan keterampilannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang

karyawan dalam bekerja semakin banyak yang dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian ini tidak dipengaruhi kompetensi terhadap kinerja karyawan dikarenakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya. Sebagaimana dalam penelitian dimana jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan beragam namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya standar kerja yang dimiliki dan ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya yang terkadang belum tentu sama dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.