

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Karyawan PT. Honda Lampung Raya jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	15	45,5%
Perempuan	18	54,5%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Honda Lampung Raya banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Karyawan PT. Honda Lampung Raya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	16	48,5%
31 Tahun – 40 Tahun	12	36,4%
41 Tahun – 50 Tahun	5	15,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.2 Responden Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Honda Lampung Raya yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir Karyawan PT. Honda Lampung Raya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	25	75,8%
S1	8	24,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.3 Responden pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Honda Lampung Raya yang paling banyak SMA sebanyak 33 orang atau sebesar 75,8%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas.	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Rutin dalam memberikan laporan hasil pekerjaan kepada atasan.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Memiliki komunikasi yang baik untuk meyakinkan konsumen.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Menjaga hubungan baik dengan konsumen.	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Cepat dan tanggap dalam mengambil tindakan.	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Memperhitungkan resiko yang terjadi ketika melihat peluang.	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Hubungan yang baik dengan pimpinan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan.	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Lingkungan kerja yang baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Bertanggung jawab dalam menjaga peralatan kerja	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Meyakinkan konsumen dengan penjelasan yang tegas dan akurat.	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber, Data diolah tahun 2023

Tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Kualifikasi instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
10	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%

Sumber, Data diolah tahun 2023

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 dengan jumlah responden sebanyak 0

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
2	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Tidak mudah merasa puas dengan pencapaian yang telah di lakukan.	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Selalu menerima tantangan baru yang diajukan perusahaan.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
10	Termotivasi melakukan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan lain.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%

Sumber, Data diolah tahun 2023

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dengan jumlah responden sebanyak 12. Dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompetensi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pelatihan (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pelatihan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pelatihan (X2)	0,889	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2023

hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Kompetensi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,889 untuk variabel Pelatihan (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

dan 0,835 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	0,885	0,05	Sig > alpha	Linear
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,494	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah tahun 2023

1. Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* $0,885 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* $0,494 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompetensi	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Pelatihan	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Kompetensi (X1) = 2,367 dan nilai VIF variabel Pelatihan (X2) = 2,367. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,683	0,358
Kompetensi	0,218	0,003
Pelatihan	0,677	0,000
Sig F	0,000	

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,683 + 0,218X1 + 0,677X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,683 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2), maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) adalah 1,683 satuan.

2. Koefisien Kompetensi (X1)

Jika Kompetensi (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,218 satu satuan.

3. Koefisien Pelatihan (X2)

Jika Pelatihan (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,677 satu satuan

Tabel 4.14

Hasil Uji Model Summary

Variabel	<i>R Squares</i> (koefisien determinasi)	R
Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	0,681	0,825
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,898	0,948
Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,924	0,961

Sumber : Data Diolah, (2021)

Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Honda Lampung Raya

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,681 artinya Kompetensi dapat menjelaskan Produktivitas Kerja sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,825 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Honda Lampung Raya

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,898 artinya Pelatihan dapat menjelaskan Produktivitas Kerja sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,948 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Honda Lampung Raya

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,924 artinya Kompetensi dan Pelatihan dapat menjelaskan Produktivitas Kerja sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,961 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2023

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Honda Lampung Raya

Ho: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompetensi (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Honda Lampung Raya

Ho: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

4.4.3 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Ho : Kompetensi dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Honda Lampung Raya

Ha : Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Honda Lampung Raya

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dengan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompetensi dan Pelatihan secara bersama - sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Honda Lampung Raya

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Honda Lampung Raya adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun

4.5.1 Pembahasan Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji yang dilakukan bahwa Kompetensi (X1) diperoleh nilai sig ($0,003 < \text{Alpha } (0,05)$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas, dimana jika kompetensi dari seluruh karyawan baik maka secara otomatis produktivitas perusahaan juga akan meningkat dikarenakan seluruh karyawan telah memahami pekerjaan mereka masing masing dan dapat berkerja secara cepat.

Menurut Eksan (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adanya hubungan antara kompetensi dan produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiarlan (2020) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

4.5.2 Pembahasan Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji yang dilakukan bahwa Pelatihan (X2) diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan,

keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alghivari (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

4.5.3 Pembahasan Kompetensi dan Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji yang dilakukan bahwa Pelatihan (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kurniawan (2020) menyatakan bahwa Kompetensi adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Maliah dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika variabel Kompetensi dan pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat,