

## 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, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	51	100%
Perempuan	0	0%
Total	51	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 51 responden atau sebesar 100%, artinya sebagian besar karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	11	21.6%
23 Tahun - 28 Tahun	17	33.3%
29 Tahun - 34 Tahun	14	27.5%
> 35 Tahun	9	17.6%
Total	51	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, paling banyak berusia 23 Tahun - 28 Tahun yang berjumlah 17 responden atau sebesar 33.3%, artinya sebagian besar karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Pelatihan kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan kerja	0	0.0 %	9	17.6 %	11	21.6 %	27	52.9 %	4	7.8 %	179
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan kerja	0	0.0 %	6	11.8 %	2	3.9 %	22	43.1 %	21	41.2 %	211
3	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan kerja yang diberikan dengan cepat.	4	7.8 %	4	7.8 %	11	21.6 %	20	39.2 %	12	23.5 %	185
4	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan kerja	0	0.0 %	1	2.0 %	3	5.9 %	24	47.1 %	23	45.1 %	222
5	Materi pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan	4	7.8 %	7	13.7 %	27	52.9 %	11	21.6 %	2	3.9 %	153
6	Materi pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0	0.0 %	2	3.9 %	6	11.8 %	34	66.7 %	9	17.6 %	203
7	Metode pelatihan kerja yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	0	0.0 %	5	9.8 %	9	17.6 %	22	43.1 %	15	29.4 %	200
8	Metode pelatihan kerja yang diberikan perusahaan menarik	2	3.9 %	11	21.6 %	19	37.3 %	19	37.3 %	0	0.0 %	157
9	Pelatihan kerja memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	2	3.9 %	8	15.7 %	12	23.5 %	22	43.1 %	7	13.7 %	177
10	Pelatihan kerja yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	0	0.0 %	2	3.9 %	4	7.8 %	33	64.7 %	12	23.5 %	208

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, sebanyak 222, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu Materi pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 153.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Pengalaman Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	0	0.0 %	0	0.0 %	1	2.0 %	19	37.3 %	31	60.8 %	234
2	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya,tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	0	0.0 %	1	2.0 %	4	7.8 %	26	51.0 %	20	39.2 %	218
3	Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain	0	0.0 %	2	3.9 %	5	9.8 %	20	39.2 %	24	47.1 %	219
4	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini	0	0.0 %	6	11.8 %	7	13.7 %	14	27.5 %	24	47.1 %	209
5	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan	1	2.0 %	4	7.8 %	19	37.3 %	10	19.6 %	17	33.3 %	191
6	Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja	5	9.8 %	2	3.9 %	13	25.5 %	19	37.3 %	12	23.5 %	184

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan, sebanyak 234, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja, sebanyak 184.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	5	9.8 %	3	5.9 %	18	35.3 %	20	39.2 %	5	9.8 %	170
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0.0 %	7	13.7 %	11	21.6 %	26	51.0 %	7	13.7 %	186
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	0	0.0 %	3	5.9 %	2	3.9 %	23	45.1 %	23	45.1 %	219
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	3	5.9 %	22	43.1 %	26	51.0 %	227
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	0	0.0 %	1	2.0 %	5	9.8 %	30	58.8 %	15	29.4 %	212
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	0	0.0 %	9	17.6 %	13	25.5 %	20	39.2 %	9	17.6 %	182
7	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	2	3.9 %	8	15.7 %	27	52.9 %	9	17.6 %	5	9.8 %	160
8	Perusahaan membuka peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0.0 %	9	17.6 %	22	43.1 %	17	33.3 %	3	5.9 %	167
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	0	0.0 %	7	13.7 %	16	31.4 %	23	45.1 %	5	9.8 %	179
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	0	0.0 %	6	11.8 %	14	27.5 %	24	47.1 %	7	13.7 %	185
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	0	0.0 %	2	3.9 %	6	11.8 %	21	41.2 %	22	43.1 %	216
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0.0 %	3	5.9 %	7	13.7 %	22	43.1 %	19	37.3 %	210

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan, sebanyak 227, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 7, yaitu selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 160.

## 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*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 4.6**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (Df= 49)	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	0,764	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	0,797	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	0,668	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	0,653	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	0,616	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	0,580	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	0,811	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	0,708	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	0,528	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	0,745	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pelatihan kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Dengan demikian seluruh item pernyataan pelatihan kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (Df= 49)	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	0,660	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	0,666	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	0,755	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	0,510	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	0,681	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	0,773	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pengalaman kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Dengan demikian seluruh item pernyataan pengalaman kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (Df= 49)	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	0,749	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	0,767	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	0,770	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	0,708	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	0,663	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig<alpha	0,418	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	0,701	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	0,891	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	0,699	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	9,554	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	0,610	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	0,767	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel produktivitas kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig <

alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan produktivitas kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Kerja	0,868	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja	0,732	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja	0,898	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja dan produktivitas kerja, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000, sedangkan pengalaman kerja memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja	0,296	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengalaman Kerja	0,367	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,568	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 *one-sample kolmogorov test-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data Sig > Alpha maka variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 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, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,547	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,346	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2023

#### 1. Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* sebesar  $0,547 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.



## 2. Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* sebesar  $0,346 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,006	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,006	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja  $< 10$ , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

### 4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,139	0,05	Sig > Alpha	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,374	0,05	Sig > Alpha	Tidak ada gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, tidak ada gejala heteroskedastisitas.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Digdowiseiso (2017) menyatakan bahwa regresi linear sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel independen dengan variabel dependen dan hanya didasari oleh satu variabel independen, yaitu pelatihan kerja atau pengalaman kerja terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Berikut ini persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### 1. Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 4.14**

##### **Persamaan Regresi Linear Sederhana Pelatihaan Kerja**

<b>Variable</b>	<b>B</b>
(Constant)	19,536
Pelatihan Kerja	0,695

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,536 + 0,695X$$

1. Nilai konstanta sebesar 19,546 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pelatihan kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 19,546 satuan.
2. Koefisien pelatihan kerja, artinya jika pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,695 satu satuan.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Model Summary Pelatihan Kerja**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,599	0,358

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, nilai korelasi  $r$  menunjukkan arah hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai  $r$  sebesar 0,599 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999. Nilai koefisien determinasi  $r$  *square* sebesar 0,358 artinya bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja sebesar 35,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

**2. Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

**Tabel 4.16**

**Persamaan Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja**

Variable	B
(Constant)	23,323
Pengalaman Kerja	0,895

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,323 + 0,895X$$

1. Nilai konstanta sebesar 23,323 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pengalaman kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 23,323 satuan.
2. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan pelatihan kerja sebesar 0,895 satu satuan.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Model Summary Pengalaman Kerja**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,459	0,211

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, nilai korelasi  $r$  menunjukkan arah hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai  $r$  sebesar 0,459 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999. Nilai koefisien determinasi  $r$  *square* sebesar 0,211 artinya bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebesar 21,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.4.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda. Menurut Digdowiseiso (2017) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Berikut ini persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	0,941
Pelatihan Kerja	0,658
Pengalaman Kerja	0,811

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,941 + 0,658X_1 + 0,811X_2$$

3. Nilai konstanta sebesar 0,941 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 0,941 satuan.
4. Koefisien pelatihan kerja, artinya jika pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,658 satu satuan.
5. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,811 satu satuan.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,728	0,530

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai korelasi r sebesar 0,728 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi sebesar 0,728 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999. Koefisien determinasi *r square* sebesar 0,530 artinya bahwa

produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan pengalaman kerja sebesar 53,0% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.4.3 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 4.20**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	5,716	1,676	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	4,192	1,676	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,005	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.20 interpretasi hasil uji t pada pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sebesar  $5,716 > 1,676$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Serta nilai Sig < Alpha atau sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
2. Berdasarkan tabel 4.20 interpretasi hasil uji t pada pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sebesar  $4,192 > 1,676$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Serta nilai Sig < Alpha atau sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

#### 4.4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	27,104	3.19	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 interpretasi hasil uji F pada pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau sebesar  $27,104 > 3,19$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Serta nilai Sig < Alpha atau sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) didapat perhitungan pada pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika pelatihan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu Auto 2000

Raden Intan Bandar Lampung, melakukan program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta mempertahankan keaktifan peserta pelatihan kerja, karena karyawan yang aktif akan antusias dan fokus mengikuti pelatihan, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelaksanaan pelatihan kerja diyakini membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama jika dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan melakukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan dilakukan kepada karyawan perusahaan secara bertahap, dengan harapan diperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan pelaksanaan pelatihan kerja. Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

#### **4.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), didapat perhitungan pada pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai  $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, pengalaman yang dimiliki pengalaman kerja seorang karyawan dapat membantu dalam pengambilan keputusan dalam bekerja dan karyawan harus meningkatkan kemampuan dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan



secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih maksimal secara kualitas maupun kuantitasnya. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

#### **4.5.3 Pengaruh Pelatihan kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), didapat perhitungan pada pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Agustin, Arafat dan Darmawati (2022) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Rustandi, dan Zainuddin (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika pelatihan kerja dan pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan

waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja kerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki *performance* karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.