

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	61,7
2	Perempuan	23	38,3
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.1 di atas mendeskripsikan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang, dan perempuan sebanyak 23 orang. Hal ini berarti mayoritas karyawan bagian produksi pada PT. Nature Perisa Aroma Lampung berjenis kelamin laki-laki.

##### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17 - 22	2	3,33%
2	23 - 27	25	25,6%
3	28 – 32	10	1,06%
4	33 - 40	13	21,7
4	>40	-	-
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 27 tahun sebanyak 25 orang, kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu responden dengan usia 33 – 40 tahun sebanyak 13 orang, dan responden dengan usia 28 – 32 tahun menempati urutan ketiga, dan jumlah karyawan dengan usia 17 – 22 tahun merupakan jumlah yang paling sedikit yaitu sebanyak 2 orang.

#### 4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

No.	Pendidikan	Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	7	11,7
3	SMA	48	80
4	D3	3	3,3
5	S1	2	5
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 48 orang, diikuti dengan tingkat SMP sebanyak 7 orang, SMP sebanyak 7 orang, dan D3 dengan jumlah 3 orang, dan S1 sebanyak 2 orang. Hal tersebut berarti Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Pelatihan yang diberikan kepada 60 orang Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Pelatihan**

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Jenis Pelatihan</b>												
1	Pelatihan yang diberikan bersifat praktis untuk membantu keterampilan karyawan.	5	8,3	32	53,3	19	31,7	4	6,7	-	-	222
2	Pelatihan yang diberikan menambah pengetahuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.	4	6,7	25	41,7	27	45	4	6,7	-	-	209
<b>Tujuan Pelatihan</b>												
3	Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.	3	5	25	41,7	28	46,7	4	6,7	-	-	177
4	Kemampuan dan ketrampilan peserta pelatihan meningkat setelah mengikuti pelatihan.	5	8,3	30	50	21	35	4	6,7	-	-	216
<b>Materi</b>												
5	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan	-	-	35	58,3	20	33,3	5	8,3	-	-	190
6	Materi pelatihan sesuai dengan Kebutuhan yang dibutuhkan organisasi	5	8,3	24	80	28	46,7	3	5	-	-	181
<b>Metode yang digunakan</b>												
7	Metode pelatihan yang diterapkan sudah tepat.	3	5	29	48,3	22	36,7	6	10	-	-	209
8	Metode yang diterapkan mudah dipahami peserta.	3	5	25	41,7	28	46,7	4	6,7	-	-	177
<b>Kualifikasi peserta</b>												
9	Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan.	2	3,3	37	61,7	15	25	6	10	-	-	215
10	Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan.	2	3,3	36	60	18	30	4	6,7	-	-	216
<b>Kualifikasi pelatih</b>												
11	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan.	3	5	30	50	22	36,7	5	8,3	-	-	211
12	Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan	-	-	24	40	26	43,3	10	16,7	-	-	194

baik.												
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil olah data, 2023

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai Pelatihan diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 9 “Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling banyak yaitu sebanyak 39 jawaban atau 65% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memenuhi persyaratan untuk menjadi peserta pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan. Sedangkan pertanyaan no. 12 tentang, “Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan baik.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 24 jawaban atau 40% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung beranggapan bahwa instruktur pelatihan masih belum mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kompensasi yang diberikan kepada 60 orang karyawan bagian produksi pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Kompensasi**

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Upah dan gaji</b>												
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan	4	6,7	36	60	17	17,6	3	5	-	-	221
2	Gaji diberikan tepat waktu.	8	13,3	22	36,7	21	35	9	15	-	-	209
<b>Intensif</b>												
3	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	-	-	23	38,3	32	53,3	5	8,3	-	-	198
4	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	1	1,7	27	45	28	46,7	4	6,7	-	-	165
<b>Tunjangan</b>												
5	Tunjangan yang diberikan dapat diandalkan untuk pemenuhan kebutuhan.	-	-	23	38,3	24	40	13	21,7	-	-	190
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	2	3,3	30	50	22	36,7	10	16,7	-	-	216
<b>Fasilitas</b>												
7	Tersedia fasilitas kerja berupa meja dan kursi yang			22	36,7	25	41,7	13	21,7	-	-	189

	masih dalam keadaan baik.											
8	Tersedia akses internet untuk mendapatkan informasi baru.	4	6,7	35	58,3	18	30	3	5	-	-	220

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 40 jawaban atau 66,7% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan jabatan yang mereka emban. Sedangkan pertanyaan no. 7 tentang, “Tersedia fasilitas kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 22 jawaban atau 36,7% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung mengeluhkan fasilitas kerja berupa kursi dan meja yang sudah tidak dalam keadaan baik lagi.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Produktivitas kerja yang diberikan kepada 60 orang karyawan bagian produksi pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Produktivitas kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>											
1	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas.	1	1,7	26	43,3	28	46,7	5	8,3	-	-	203
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	2	3,3	23	38,3	26	43,3	9	15	-	-	198
	<b>Meningkatkan hasil yang dicapai</b>											
3	Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.	4	6,7	34	56,7	19	31,7	3	5	-	-	219
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah memenuhi target yang ditetapkan.	4	6,7	31	51,7	21	35	4	6,7	-	-	215
	<b>Semangat kerja</b>											
5	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.	4	6,7	28	46,7	25	41,7	3	5	-	-	213

6	Karyawan tidak pernah mengeluh terhadap beban pekerjaan yang diibankan.	4	6,7	28	46,7	25	41,7	3	5	-	-	213
<b>Pengembangan diri</b>												
7	Karyawan selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.	3	5	30	50	22	36,7	5	8,3	-	-	211
8	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan	-	-	24	40	26	26,6	10	16,7		-	194
<b>Mutu</b>												
9	Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	8	13,3	22	36,7	21	35	9	15	-	-	209
10	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	6	10	26	26,6	20	33,3	8	13,3	-	-	210
<b>Efisiensi</b>												
11	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	4	6,7	22	36,7	19	31,7	15	25	-	-	215
12	karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	5	8,3	14	23,3	23	38,3	18	30	-	-	186

Sumber: Hasil olah data, 2023

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada 60 responden mengenai Produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3 “Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan,” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 38 jawaban atau 63,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, sedangkan pertanyaan no. 8 tentang, “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 24 jawaban atau 35% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung. masih belum puas dengan sikap perusahaan yang belum secara optimal membuka peluang untuk pengembangan karyawannya.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini

dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05).

Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid.

Bila nilai probabilitas (*sig*) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel Pelatihan sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Pelatihan dengan 12 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pelatihan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.11 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kompensasi dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Produktivitas kerja dengan 12 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Produktivitas kerja dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan, Kompensasi dan Produktivitas Kerja**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Pelatihan	0,845	Sangat Tinggi	Reliabel
Kompensasi	0,671	Tinggi	Reliabel
Produktivitas kerja	0,800	Sangat Tinggi	Reliabel



Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,845, hal ini berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800 – 1,000, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,671 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600-0,799, dan variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,800, hal ini berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800 – 1,000. Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan yaitu Pelatihan, Kompensasi, dan Produktivitas kerja dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

#### **4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

##### **4.4.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

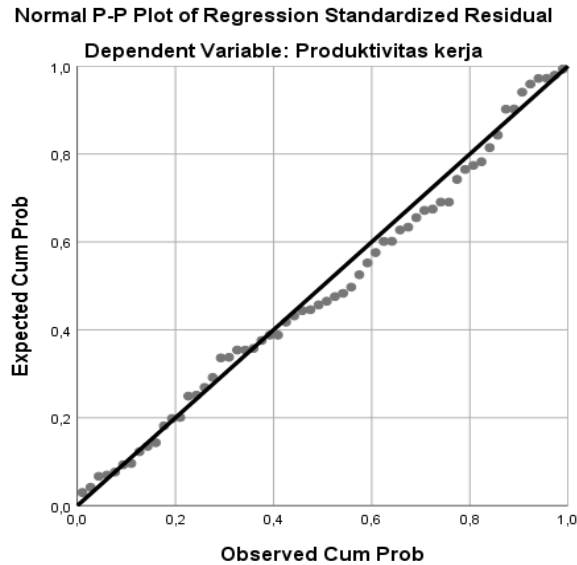
Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot***



Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov***

Kolmogorov-Smirnov Z	0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0,200</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.15 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas variabel Pelatihan dan variabel Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji Linearitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pelatihan (X1) dan Produktivitas kerja (Y)	0,139	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear
Kompensasi (X2) dan Produktivitas kerja (Y)	0,544	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear

Sumber: Olah data, 2023

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) untuk variabel Pelatihan (X1) dan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,139 lebih besar dari nilai alpha 0,05, yang berarti bahwa  $H_a$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Pelatihan (X1) dan Produktivitas kerja (Y). Nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) untuk variabel Kompensasi (X2) dan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,544 lebih besar dari nilai alpha 0,05, yang berarti bahwa  $H_a$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Kompensasi (X2) dan Produktivitas kerja (Y).

#### 4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel Pelatihan, Kompensasi dan Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	0,919	1,088
	Kompensasi	0,919	1,088

Sumber: Olah data, 2023

Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,919 lebih besar dari nilai alpha 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,088 lebih kecil dari 10, maka hal ini yang berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas kerja (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,383	5,668	
	Pelatihan	0,241	0,107	0,241
	Kompensasi	0,853	0,177	0,516

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta  $a = 7,383$  koefisien  $b_1=0,241$ , dan  $b_2= 0,853$ , sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,383 + 0,241X_1 + 0,853X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta a sebesar 7,383 menunjukkan bahwa setiap keadaan Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung sebesar -0,862 apabila Pelatihan dan Kompensasi bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1 = 0,241 menunjukkan bahwa setiap penambahan Pelatihan sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung sebesar 0,241 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,853 menyatakan bahwa setiap penambahan Kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung sebesar 0,853 satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,629	0,396	0,374

Sumber: Data diolah tahun 2023

- d. Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,629 artinya tingkat hubungan antara Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dengan Produktivitas kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan  $R^2$  (*R-Square*) sebesar 0,396 artinya bahwa Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1), dan Kompensasi (X2) sebesar 0,396 atau 39,6%, sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.6 Hasil Uji Hipotesis

### 4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen.

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,302	0,198
	Pelatihan	2,245	0,029
	Kompensasi	4,809	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2023

#### 1. Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa variabel Pelatihan (X1) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,245 >  $t_{tabel}$  1.67065 dan nilai signifikansi 0,029 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

#### 2. Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.19 di atas menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X2) dengan nilai  $t_{hitung}$  4,809 >  $t_{tabel}$  1.67065 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

### 4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Kriteria pengambilan keputusan:

Bila nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Bila nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

**Tabel 4.20 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639,831	2	319,915	<b>18,654</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Residual	977,569	57	17,150		
	Total	1617,400	59			

Sumber: Hasil olah data, 2023

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar  $18,654 > 3,16$  ( $F_{\text{tabel}}$ ) sebesar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

#### 4.7 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan bagian produksi pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 item pernyataan, 12 item pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1), 12 item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2) dan 8 item pernyataan untuk variabel Produktivitas kerja (Y).

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Pelatihan (X1) adalah 3,51 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Pelatihan (X1). Hal ini berarti bahwa Pelatihan pada Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung sudah baik.

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kompensasi (X2) adalah 3,46 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kompensasi (X2). Hal ini berarti bahwa Kompensasi (X2) pada Karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung sudah baik.

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Produktivitas kerja (Y) adalah 3,43 yang berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Produktivitas kerja (Y). Hal tersebut berarti bahwa Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung sudah baik.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **4.7.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja**

Hasil Penelitian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,245 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik pelatihan (X) yang diberikan kepada karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung, maka produktivitas kerja (Y) akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, semakin berkurangnya pelatihan (X) yang diberikan pada Karyawan, maka produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdiyanti (2017) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada karyawan tetap departemen produksi PT. Subaindo Cahaya Polintraco.

Pada awalnya, pelatihan diperuntukkan kepada karyawan tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Bangun (2012:202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

#### **4.7.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja**

Hasil penelitian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 4,809 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Kompensasi (X) yang diberikan kepada karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung, maka Produktivitas kerja (Y) akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Kompensasi (X) yang diberikan pada Karyawan, maka Produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel, *et.al* (2018) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Secara teoritis hasil penelitian ini mendukung teori kompensasi, di mana kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan, dapat meningkatkan produktivitas kerja (Simamora, 2004).

Kompensasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung diharapkan mampu menumbuhkan spirit atau semangat kerja karyawan sehingga mereka mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

#### **4.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja**

Permasalahan yang menyangkut Produktivitas kerja dapat menjadi hambatan bagi sebuah instansi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi pencapaian visi dan misi perusahaan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh Pelatihan dan Kompensasi sebagai faktor-faktor penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia dalam perusahaan.

Hasil Penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 147,880 lebih besar dari nilai t-table 3,16. Hal ini berarti terdapat bahwa secara simultan Pelatihan



(X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) Produktivitas kerja pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

Pelatihan dan kompensasi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung dapat memberikan dampak pada peningkatan semangat kerja dan etos kerja karyawan, yang kemudian para karyawan tersebut akan mampu memberikan produktivitas kerja yang lebih baik dan diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Ravianto (2019), setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain; tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan presentasi.