

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Usia

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	23	69,7%
2	31-40 Tahun	8	24,2%
3	41-50 Tahun	1	3%
4	50-55 Tahun	1	3%
Total		33	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah rentang usia karyawan tertinggi yaitu 21-30 tahun, artinya karyawan *service* PT Honda Lampung Raya yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 23 orang karyawan atau 69,7%.

2. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui Jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	100%
2	Perempuan	0	0
Total		33	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 33 orang atau 100%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 0 orang atau 0%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 100% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 33 orang dengan total persentase sebesar 100%.

3. Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui Tingkat pendidikan responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	23	69,7%
2	Diploma (D3)	5	15,2%
3	Sarjana (S1)	5	15,2%
Total		33	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan sebanyak 33 responden memiliki pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMA. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam

penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA sebanyak 69,7% dari total keseluruhan responden.

4. Masa Kerja

Untuk mengetahui Tingkat masa kerja responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	4	12,1%
2	1-4 Tahun	7	21,2%
3	5-7 Tahun	12	36,4%
4	>7 Tahun	10	30,3%
Total		33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat masa kerja karyawan sebanyak 12 responden memiliki masa kerja yaitu 5-7 Tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan dengan masa kerja 5-7 tahun sebanyak 36,4% dari total keseluruhan responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Kompensasi Non Finansial (X1) Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3). Dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) Karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial (X1)

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan peluang yang merata untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	11	33,3	21	63,6	1	3	0	0,0	0	0,0
2	Perusahaan memberikan penghargaan berupa uang, barang, piagam, dll	8	24,2	23	69,7	2	6,1	0	0,0	0	0,0
3	Merasa nyaman bekerja karena perusahaan menyediakan sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai.	10	30,3	22	66,7	1	3	0	0,0	0	0,0
4	Hubungan yang baik dan serasi dengan sesama rekan kerja membuat betah.	11	33,3	19	59,7	3	9,1	0	0,0	0	0,0
5	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif	7	21,2	24	72,7	2	6,1	0	0,0	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden, pernyataan 5 mengenai **“Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 72,7%. Sedangkan pernyataan mengenai **“Perusahaan memberikan peluang yang merata untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi”** dan **“Merasa nyaman bekerja karena perusahaan menyediakan sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai”** mendapat respon terendah dengan jawaban netral sebanyak masing-masing 1 orang atau 3%

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tujuan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	9	27,3	22	66,7	2	6,1	0	0,0	0	0,0
2	Materi pelatihan memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang Pekerjaan	11	33,3	22	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3	Pelatihan menggunakan metode yang sesuai dengan kebutuhan Kerja	10	30,3	23	69,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4	Peserta pelatihan berdasarkan kesesuaian jabatan dan golongan	11	33,3	21	63,6	1	3	0	0,0	0	0,0
5	Pelatih memiliki kemampuan menjelaskan materi yang menarik dan tersusun.	7	21,2	26	78,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden, pernyataan 5 mengenai **“Pelatih memiliki kemampuan menjelaskan materi yang menarik dan tersusun”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 78,8%. Sedangkan pernyataan mengenai **“Peserta pelatihan berdasarkan kesesuaian jabatan dan golongan”** mendapat respon terendah dengan jawaban netral sebanyak masing-masing 1 orang atau 3%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X3)

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir	8	24,2	23	69,7	2	6,1	0	0,0	0	0,0
2	Perusahaan menghargai potensi dan prestasi kerja	9	27,3	22	66,7	1	3	1	3	0	0,0
3	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	8	24,2	21	63,6	4	12,1	0	0,0	0	0,0
4	Sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir diperusahaan	6	18,2	22	66,7	3	9,1	2	6,1	0	0,0
5	Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti program pelatihan secara berkala	9	27,3	23	69,7	1	3	0	0,0	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden, pernyataan 1 mengenai **“Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir”** dan **“Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti program pelatihan secara berkala”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak masing-masing 23 orang atau 69,7%. Sedangkan pernyataan mengenai **“Perusahaan menghargai potensi dan prestasi kerja”**, **“Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti program pelatihan secara berkala”** mendapat respon terendah dengan jawaban netral sebanyak masing-masing 1 orang atau 3%.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	7	21,2	25	75,8	1	3	0	0,0	0	0,0
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan	9	27,3	23	69,7	1	3	0	0,0	0	0,0
3	Dalam melakukan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	13	39,4	20	60,6	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
4	Berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	11	33,3	21	63,6	1	3	0	0,0	0,0	0,0
5	Selalu serius dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	13	39,4	19	57,6	1	3	0	0,0	0,0	0,0
6	Memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	10	30,3	21	63,6	2	6,1	0	0,0	0,0	0,0
7	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri	10	30,3	20	60,6	3	9,1	0	0,0	0,0	0,0
8	Memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri lebih produktif	9	27,9	23	69,7	1	3	0	0,0	0,0	0,0
9	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	7	21,2	26	78,9	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
10	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	12	36,4	21	63,6	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
11	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	2	6,1	24	72,2	3	9,1	1	3	3	9,1
12	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	2	6,1	20	60,6	2	6,1	1	3	8	24,2

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden, pernyataan 2 mengenai **“Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan”** dan pernyataan 8 mengenai **“Memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri lebih**

produktif” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak masing-masing 23 orang atau 69,7%. Sedangkan pernyataan **1,2,4,5, dan 8** mendapat respon terendah dengan jawaban netral sebanyak masing-masing 1 orang atau 3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,728	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,360	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,685	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,832	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,752	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kompensasi Non Finansial (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,282). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Kompensasi Non Finansial (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,670	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,553	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,776	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,820	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,793	0,282	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pelatihan (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,282). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Pelatihan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,688	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,519	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,727	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,678	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,511	0,282	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pengembangan Karir (X3). Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,282). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Pengembangan Karir (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,541	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,544	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,658	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,713	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,500	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,524	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,437	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,502	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,782	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 10	0,433	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 11	0,373	0,282	r hitung > r tabel	Valid
Butir 12	0,284	0,282	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,282). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha cronbach :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Non Finansial (X1)	0,700	0,6000-0,7999	Tinggi
Pelatihan (X2)	0,769	0,6000-0,7999	Tinggi
Pengembangan Karir (X3)	0,604	0,6000-0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,728	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,700 untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,769 untuk variabel Pelatihan (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, Nilai 0,604 untuk variabel Pengembangan Karir (X3) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,728 untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	33
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *one-sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Hasil penghitungan uji homogenitas menggunakan teknik uji analisis *One-Way Anova* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Homogenitas Variabel Kompensasi Non Finansial, Pelatihan dan Pengembangan Karir

Test of Homogeneity of Variances			
Variabel X1, X2 dan X3			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,827	5	25	0,144

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *homogeneity of variances*) variabel Kompensasi Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,144 $> 0,05$, hal ini berarti nilai yang diperoleh dari uji homogenitas taraf signifikansinya $> 0,05$, maka data mempunyai nilai varian yang sama (homogen). Selanjutnya, analisis data dengan uji *Independent Sample T-test* dapat dilakukan.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.16

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,200	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,278	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengembangan Karir (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,207	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0,200 > 0,05$ (α), variabel Pelatihan (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0,278 > 0,05$ (α), dan variabel Pengembangan Karir (X3) diperoleh nilai sig sebesar $0,207 > 0,05$ (α). Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 33 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen.

4.3.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1)	5,839	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Pelatihan (X2)	5,147	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X3)	5,327	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 diatas dari hasil uji multikolonieritas Kompensasi Non Finansial (X1) nilai $VIF = 5,839 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, VIF Pelatihan (X2) = $5,147 < 10$, dan VIF Pengembangan Karir (X3) = $5,327 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuan dari regresi linear sederhana yaitu untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS 24. Berdasarkan pengolahan data regresi linear sederhana diperoleh data:

4.4.1.1 Regresi Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18 Regresi Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficient	
Model	B
Constant	8,031
Motivasi Kerja	0,636

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.18 data hasil perhitungan regresi linear sederhana Kompensasi Non Finansial (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1$$

$$Y = 8,031 + 0,636 X1$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,031 yang berarti apabila Kompensasi Non Finansial (X1) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 8,031.
2. Koefisien regresi Kompensasi Non Finansial (X1) sebesar 0,636 yang berarti apabila Kompensasi Non Finansial (X1) meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,636 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompensasi Finansial (X1) dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.19 Korelasi Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary	
R	R Square
0,771	0,595

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.19 nilai korelasi (R) sebesar 0,771 menunjukkan hubungan antara Kompensasi Non Finansial (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien determinan R (R Square) sebesar 0,595 menunjukkan Kompensasi Non Finansial (X1) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 77,1% sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

4.4.1.2 Regresi Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.20 Regresi Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficient	
Model	B
Constant	6,651
Motivasi Kerja	0,694

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.20 data hasil perhitungan regresi linear sederhana Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b2.X2$$

$$Y = 6,651 + 0,694 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,651 yang berarti apabila Pelatihan (X2) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 6,651.
2. Koefisien regresi Pelatihan (X2) sebesar 0,694 yang berarti apabila Pelatihan (X2) meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,694 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pelatihan (X2) dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.21 Korelasi Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary	
R	R Square
0,815	0,665

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.21 nilai korelasi (R) sebesar 0,815 menunjukkan hubungan antara Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien determinan R (*R Square*) sebesar 0,665 menunjukkan Pelatihan (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 66,5% sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

4.4.1.3 Regresi Pengembangan Karir (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.22 Regresi Pengembangan Karir (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficient	
Model	B
Constant	9,054
Motivasi Kerja	0,601

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.22 data hasil perhitungan regresi linear sederhana Pengembangan Karir (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b3.X3$$

$$Y = 9,054 + 0,601 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,054 yang berarti apabila Pengembangan Karir (X3) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 9,054.
2. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,601 yang berarti

apabila Pengembangan Karir (X3) meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,601 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir (X3) dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.23 Korelasi Pengembangan Karir (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary	
R	R Square
0,751	0,564

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.23 nilai korelasi (R) sebesar 0,751 menunjukkan hubungan antara Pengembangan Karir (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien determinan R (*R Square*) sebesar 0,564 menunjukkan Pengembangan Karir (X3) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 56,4% sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan *Service* pada PT. Honda Lampung Raya.

Tabel 4.24
Hasil Uji Korelasi

Variabel	R	R Square
Kompensasi Non Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3)	0,825	0,680

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.24 diatas diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.825 yang menunjukkan hubungan antara variabel independent dan dependent memiliki hubungan yang Positif kuat (Diatas 0,5). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,680 menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kompensasi Non Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) dalam menerangkan variabel Produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar $68\% = 0,680 \times 100\%$. Dan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya diluar penelitian ini.

Tabel 4.25
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	6,282	1,944
Kompensasi Non Finansial (X1)	0,163	0,209
Pelatihan (X2)	0,483	0,203
Pengembangan Karir (X3)	0,070	0,194

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Variabel dependen pada regresi ini adalah Produktivitas Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Kompensasi Non Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,282 + 0,163 X_1 + 0,483 X_2 + 0,070X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,282 menyatakan bahwa produktivitas kerja pada karyawan Service PT Honda Lampung Raya adalah sebesar 6,282

apabila Kompensasi Non Finansial, Pelatihan dan Pengembangan Karir bernilai 0 satuan.

2. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,163$ menyatakan bahwa setiap kenaikan Kompensasi Non Finansial sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja karyawan *service* PT Honda Lampung Raya sebesar 0,163.
3. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,483$, menyatakan bahwa setiap kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja karyawan *service* PT Honda Lampung Raya sebesar 0,483.
4. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,070$, menyatakan bahwa setiap kenaikan Pengembangan Karir sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja karyawan *service* PT Honda Lampung Raya sebesar 0,070.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan dan t hitung dan t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

Kriteria pengujian dengan menggunakan t tabel:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka terjadi pengaruh dan H_0 ditolak.
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak terjadi pengaruh dan H_0 diterima.

Tabel 4.26
Hasil Uji t Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Variabel	t hitung	Sig	t tabel	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Non Finansial (X1)	1,778	0,003	1,699	0,05	0,003<0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan dari tabel 4.26 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X1) dengan nilai t hitung sebesar 1,778 > t tabel sebesar 1,699 dan nilai sig sebesar 0,003 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,003 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi Non Finansial (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya.

Tabel 4.27
Hasil Uji t Variabel Pelatihan (X2)

Variabel	t hitung	Sig	t tabel	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X2)	2,379	0,004	1,699	0,05	0,004<0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan dari tabel 4.27 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Pelatihan (X2) dengan nilai t hitung sebesar 2,379 > t tabel sebesar 1,699 dan nilai sig sebesar 0,004 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,004 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya.

Tabel 4.28
Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X3)

Variabel	t hitung	Sig	t tabel	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Karir (X3)	2,362	0,002	1,69	0,05	0,002<0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan dari tabel 4.28 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Pengembangan Karir (X3) dengan nilai t hitung sebesar 2,362 > t tabel sebesar 1,69 dan nilai sig sebesar 0,002 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha ($0,002 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_0 ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada derajat pembilang : k-1 dan derajat penyebut = n-k. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Tabel 4.29

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F hitung	Sig	F tabel	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Non Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3)	20,560	0,000	2,92	0,05	0,000<0,05	Berpengaruh Simultan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan dari tabel 4.29 diatas hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $20,560 > F$ tabel sebesar 2,92 dan diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan $\alpha = 0,05$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi Non Finansial (X1) Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (Y) berpengaruh secara Simultan terhadap terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, karyawan membutuhkan tingkat kompensasi finansia yang tinggi. kompensasi non finansial di antaranya lingkungan organisasi dan fasilitas organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari hasil kinerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, produktivitas karyawan meningkat dan tingkat penghasilan karyawan pun meningkat.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M Dadi P (2020), yang mengatakan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan

4.6.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. (Wahyuningsih, 2019)

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Mulyo S, Samdin & Abdul H (2021) telah membuktikan bahwa pelatihan dan

kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa Dan Rachmat Kusmana (2018), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut didukung dengan teori Pelatihan Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

4.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karier karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi, dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Secara garis besar ada empat kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh para karyawan yaitu prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional, dan kesempatan untuk tumbuh. Jadi dengan demikian pengembangan. Karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang ditunjang baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer, ataupun pihak lain (Martoyo, 1996). Pengembangan karir harus dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Karena dalam setiap program pengembangan karir yang dilakukan

perusahaan, harus menyoar secara spesifik kepada siapa dan bagaimana program itu dilakukan. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan produktivitas yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai masa depan pengembangan karir karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva T (2020) telah membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan

Hasil penelitian uji F membuktikan bahwa Kompensasi Non Finansial, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016), Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Apabila perusahaan ingin menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan harus berusaha meningkatkan bentuk Kompensasi Non Finansial, Pelatihan dan Pengembangan Karir dengan cara memberikan pengarahan dan kebijakan yang adil bagi karyawan serta mencukupi segala kekurangan yang diperlukan karyawan saat bekerja.

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan M. Mulyo S, Samdin & Abdul H (2021) telah membuktikan bahwa bahwa pelatihan dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahma, Dini Pratiwi dan Zakaria Ismail (2015), yang menyatakan bahawa pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan teori Produktivitas Kerja Menurut J. Simanjutak (2011) produktivitas adalah Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.