

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	49	77,8
Perempuan	14	22,2
Jumlah	63	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 49 orang karyawan atau 77,8 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 29 tahun	27	42,9
30 - 39 tahun	31	49,2
40 >	5	7,9
Total	63	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 30 - 39 tahun, artinya karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 30 - 39 tahun, yaitu sebanyak 31 orang karyawan atau 49,2 %.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
D3	25	39,7
S1	29	46,0
S2	5	7,9
SMA	4	6,3
Total	63	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu S1, artinya karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 29 orang karyawan atau 46,0%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variable Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) karyawan yang disebarkan kepada 63 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penyampaian materi dapat diterima dengan baik oleh karyawan	28	44,4	22	34,9	13	20,6	0	0,0	0	0,0
2	Pendidikan instruktur memadai sesuai dengan bidangnya	15	23,8	27	42,9	18	28,6	3	4,8	0	0,0
3	Seleksi dilakukan untuk memilih peserta pelatihan sesuai dengan kualifikasi	16	25,4	25	39,7	20	31,7	2	3,2	0	0,0
4	Karyawan memiliki semangat yang kuat dalam mengikuti pelatihan	17	27,0	31	49,2	13	20,6	2	3,2	0	0,0
5	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	14	22,2	36	57,1	12	19,0	1	1,6	0	0,0
6	Metode pelatihan sesuai dengan jenis	12	19,0	26	41,3	19	30,2	6	9,5	0	0,0

	pelatihan										
7	Metode yang diterapkan mempermudah dalam memahami pelatihan	14	22,2	25	39,7	21	33,3	3	4,8	0	0,0
8	Metode yang digunakan mempermudah karyawan dalam pelaksanaan pelatihan	18	28,6	36	57,1	8	12,7	1	1,6	0	0,0
9	Karyawan memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan	18	28,6	30	47,6	14	22,2	1	1,6	0	0,0
10	Pelatihan yang diberikan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	25	39,7	26	41,3	11	17,5	1	1,6	0	0,0
11	Setelah mengikuti pelatihan karyawan memiliki kompetensi dibidangnya	20	31,7	23	36,5	19	30,2	1	1,6	0	0,0
12	Setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu bekerja secara optimal	21	33,3	24	38,1	18	28,6	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Penyampaian materi dapat diterima dengan baik oleh karyawan” sebanyak 28 orang atau 44,4%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu ”Metode yang di gunakan mempermudah karyawan dalam pelaksanaan pelatihan” sebanyak 36 orang atau 57,1%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu “Metode yang diterapkan mempermudah dalam memahami pelatihan” sebanyak 21 orang atau 33,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu “Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan” 6 orang atau 9,5%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mendapatkan perlakuan adil dalam sistem karir saat ini	25	39,7	25	39,7	6	9,5	7	11,1	0	0,0
2	Karyawan memperoleh kesempatan lebih luas dalam berkarir	25	39,7	25	39,7	6	9,5	7	11,1	0	0,0
3	Perusahaan memberikan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir karyawan	16	25,4	31	49,2	9	14,3	7	11,1	0	0,0
4	Atasan	17	27,0	32	50,8	11	17,5	3	4,8	0	0,0

	memberikan bimbingan mengenai perencanaan karir karyawan										
5	Atasan memperdulikan potensi yang dimiliki oleh karyawan	20	31,7	36	57,1	6	9,5	1	1,6	0	0,0
6	Atasan terlibat secara langsung dalam perencanaan karir	17	27,0	33	52,4	11	17,5	2	3,2	0	0,0
7	Perusahaan selalu memberikan informasi peluang promosi	20	31,7	34	54,0	8	12,7	1	1,6	0	0,0
8	Karyawan mendapatkan akses informasi peluang pengembangan karir	21	33,3	34	54,0	8	12,7	0	0,0	0	0,0
9	Informasi peluang promosi yang didapat karyawan langsung melalui bagian karir perusahaan	18	28,6	34	54,0	11	17,5	0	0,0	0	0,0
10	Karyawan mempunyai minat untuk dipromosikan sesuai dengan jabatan yang diinginkan	23	36,5	27	42,9	11	17,5	2	3,2	0	0,0
11	Perusahaan tidak mempersulit	25	39,7	26	41,3	6	9,5	6	9,5	0	0,0

	karyawan dalam mengikuti promosi										
12	Karyawan merasa puas akan hasil yang dicapai selama berkarir di perusahaan	24	38,1	24	38,1	4	6,3	11	17,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Karyawan mendapatkan perlakuan adil dalam sistem karir saat ini”, kemudian pernyataan 2 yaitu “Karyawan memperoleh kesempatan lebih luas dalam berkarir”, dan pernyataan 11 yaitu “Perusahaan tidak mempersulit karyawan dalam mengikuti promosi” sebanyak 25 orang atau 39,7%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu ”Atasan memperdulikan potensi yang dimiliki oleh karyawan” sebanyak 36 orang atau 57,1%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu “Atasan memberikan bimbingan mengenai perencanaan karir karyawan”, kemudian pernyataan 6 yaitu “Atasan terlibat secara langsung dalam perencanaan karir”, kemudian pernyataan 9 yaitu “Informasi peluang promosi yang didapat karyawan langsung melalui bagian karir perusahaan”, dan pernyataan 10 yaitu “Karyawan mempunyai minat untuk dipromosikan sesuai dengan jabatan yang diinginkan” sebanyak 11 orang atau 17,5%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 12 yaitu “Karyawan merasa puas akan hasil yang dicapai selama berkarir di perusahaan” sebanyak 11 orang atau 17,5%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan	26	41,3	26	41,3	11	17,5	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	28	44,4	27	42,9	8	12,7	0	0,0	0	0,0
3	Perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan produksi yang dihasilkan karyawan	28	44,4	23	36,5	12	19,0	0	0,0	0	0,0
4	Karyawan berusaha semaksimal mungkin meningkatkan hasil kerja yang dicapai	19	30,2	32	50,8	12	19,0	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan mempertahankan semangat kerja guna mencapai tujuannya	24	38,1	25	39,7	14	22,2	0	0,0	0	0,0
6	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas	20	31,7	30	47,6	12	19,0	1	1,6	0	0,0

	kerja										
7	Pengembangan diri karyawan tercermin dari produktivitasnya	20	31,7	35	55,6	8	12,7	0	0,0	0	0,0
8	Karyawan memiliki harapan dalam mengembangkan karir	23	36,5	28	44,4	11	17,5	1	1,6	0	0,0
9	Karyawan mengedepankan kualitas yang dihasilkan dalam bekerja	28	44,4	25	39,7	9	14,3	1	1,6	0	0,0
10	Karyawan menjaga mutu yang dihasilkan sesuai standar	20	31,7	33	52,4	10	15,9	0	0,0	0	0,0
11	Karyawan memanfaatkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	26	41,3	29	46,0	7	11,1	1	1,6	0	0,0
12	Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu	15	23,8	33	52,4	9	14,3	6	9,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan”, kemudian pernyataan 3 yaitu “Perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan produksi yang dihasilkan karyawan” dan pernyataan 9 yaitu “Karyawan mengedepankan kualitas yang dihasilkan dalam bekerja” sebanyak 28 orang atau 44,4%.

Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu ” Pengembangan diri karyawan tercermin dari produktivitasnya” sebanyak 35 orang atau 55,6%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu “Karyawan mempertahankan semangat kerja guna mencapai tujuanya” sebanyak 14 orang atau 22,2%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 12 yaitu “Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu” 6 orang atau 9,5%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan (X1)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,385	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 2	0,678	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 3	0,699	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 4	0,566	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 5	0,432	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 6	0,494	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 7	0,590	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 8	0,409	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 9	0,567	0.2480	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid

Butir 10	0,548	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,647	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,495	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,699 dan paling rendah 0,385. Dengan demikian seluruh item Pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,651	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,550	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,399	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,622	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,330	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,681	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,500	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,637	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,619	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,392	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,328	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,601	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai

Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,681 dan paling rendah 0,328. Dengan demikian seluruh item Pengembangan Karir (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,424	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,568	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,523	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,588	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,504	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,539	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,404	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,524	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,490	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,414	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,498	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,303	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,588 dan paling rendah 0,303. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.10

Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2011)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,785	0.6000 – 0.7999	Tinggi
Pengembangan Karir (X2)	0,753	0.6000 – 0.7999	Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,693	0.6000 – 0.7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach' alpha variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,785 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,753 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,693 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan *Non parametric one sample Kolmogorov smirnov* (kS) pada SPSS 20, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai sig lebih besar dari alpha 0,05($P > \alpha$ 0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,323	0,05	Sig>alpha	Normal
Pengembangan Karir (X2)	0,638	0,05	Sig>alpha	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,696	0,05	Sig>alpha	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,323 lebih besar dari 0.05, variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0.638 lebih besar dari 0.05, variabel Produktivita Kerja (Y) sebesar 0.696 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan	0,829	0,05	Sig>Alpha	Linier
Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan	0,929	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.829 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.929 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,999	1,001	Bebas gejala multikolieneritas
Pengembangan Karir (X2)	0,999	1,001	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (Y) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	26,524
Pelatihan (X1)	0,261
Pengembangan Karir (X2)	0,227

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 26,524 + 0,261 X1 + 0,227 X2$$

- a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 26,524 satu satuan jika jumlah variabel Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) tetap atau sama dengan nol (0).

- b. Koefisien Pelatihan (X1)

Jika jumlah Pelatihan naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,261 satu satuan.

- c. Koefisien Pengembangan Karir (X2)

Jika jumlah Pengembangan Karir naik satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) karyawan akan berkurang sebesar 0,227 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,261.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2)	0.430 ^a	0.185

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0.185 artinya variabel Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 18,5% dan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) karyawan adalah positif artinya jika Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.009	0,05	Sig<alpha	2,710	1,670	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Pengembangan Karir (X2)	0.022	0,05	Sig<alpha	2,347	1,670	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Pelatihan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,710 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=63-2=61$) adalah 1,670 jadi $t_{hitung} (2,710) > t_{tabel} (1,670)$ dan nilai sig ($0,009$) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Keterbaharuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat pada subjek penelitian, indikator dan metode sehingga penelitian ini memiliki keterbaharuan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan didukung oleh beberapa teori yang ada.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,347 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=63-2=61$) adalah 1,670 jadi $t_{hitung} (2,347) > t_{tabel} (1,670)$ dan nilai sig ($0,022$) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikankan bahwa Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Keterbaharuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat pada subjek penelitian, indikator dan metode sehingga penelitian ini memiliki keterbaharuan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan didukung oleh beberapa teori yang ada.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2)	6,821	3,15	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,002	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 63, jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $63 - 2 = 61$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,15 dan F_{hitung} 6,821.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 6,821 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,15 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,002 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Pelatihan (X1),

dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Artinya jika pelatihan pada perusahaan dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan produktivitas yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan pelatihan yang lebih baik lagi bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan kesepuluh yang menyatakan bahwa “Pelatihan yang diberikan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya” yaitu berjumlah 264 yang berarti bahwa PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung telah memberikan pelatihan yang dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini sangat berpengaruh bagi perusahaan, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pernyataan keenam yang menyatakan bahwa “Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan” yaitu berjumlah 233 yang berarti bahwa metode yang digunakan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung kurang tepat bagi karyawan sehingga karyawan sulit memahami pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten seperti 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 menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

4.6.2 Pembahasan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Artinya jika Pengembangan Karir pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan produktivitas yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai masa depan pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan kedelapan yang menyatakan bahwa “Karyawan mendapatkan akses informasi peluang pengembangan karir” yaitu berjumlah 265 yang berarti bahwa PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung telah memperdulikan potensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat mengembangkan diri secara lebih baik sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga hal ini sangat berpengaruh bagi perusahaan, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pernyataan ketiga yang

menyatakan bahwa “Perusahaan memberikan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir karyawan” yaitu berjumlah 245 yang berarti bahwa PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung kurang memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bisa mengembangkan karir bagi karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan oleh Rustam Supendy dan Harsum (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan teori Pengembangan Karir Menurut Veitzhal Rivai (2011:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

4.6.3 Pembahasan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Pelatihan dan Pengembangan Karir berjalan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat produktivitas kerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan Pelatihan yang lebih baik lagi agar karyawan dapat menambah kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan masa depan karir dalam arti pengembangan karir kepada karyawan agar karyawan memahami tujuan dan masadepan karir yang akan dicapai sehingga karyawan dalam

bekerja tidak lagi memikirkan masa depan karirnya dan fokus dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan kedua yang menyatakan bahwa “Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu berjumlah 272 yang berarti bahwa karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung memiliki keterampilan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini sangat berpengaruh bagi perusahaan, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pernyataan duabelas yang menyatakan bahwa “Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu” yaitu berjumlah 246 yang berarti bahwa karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung kurang dapat bekerja sama sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Hasil penelitian ini konsisten seperti 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 (2011:141) 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.