

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran mengenai karakteristik responden yang akan digunakan sebagai dasar dalam proses analisis dan pengujian hipotesis. Informasi yang disajikan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, sehingga dapat memberikan pemahaman awal terhadap kondisi responden dalam penelitian ini

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam rangka menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan pengumpulan data terhadap karyawan PT. Winosa Mitra Bharatadaja yang berjumlah 30 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	25	83,33%
1	Perempuan	5	16,66%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Winosa Mitra Bharatadaja yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis

kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 83,33%. Sedangkan karyawan perempuan berjumlah 5 orang atau sebesar 16,66%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Winosa Mitra Bharatadaja didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	17 – 25 Tahun	7	23,33%
2	26 – 34 Tahun	18	63,33%
3	35 – 43 Tahun	0	0%
4	> 44 Tahun	5	16,66%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Winosa Mitra Bharatadaja yang menjadi responden berada pada rentang usia 26 – 34 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau 60% dari total responden. Sementara itu, responden dengan usia di atas 44 tahun berjumlah 5 orang (16,66%), usia 17–25 tahun sebanyak 7 orang (23,33%), dan usia 35–43 tahun sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif awal hingga menengah.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA/K	2	6,66%
2	D3	2	6,66%
3	S1	26	86,66%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Winosa Mitra Bharatadaja yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 26 orang atau 86,66%. Kemudian diikuti oleh lulusan D3 sebanyak 2 orang (6,66%) dan lulusan SMA/K sebanyak 2 orang (6,66%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	0 – 2 Tahun	12	40%
2	3 – 4 Tahun	10	33,33%
3	5 – 6 Tahun	8	26,66%
4	>7 Tahun	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Winosa Mitra Bharatadaya yang menjadi responden memiliki masa kerja 0–2 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau 40% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3–4 tahun berjumlah 10 orang (33,33%), dan masa kerja 5 tahun sebanyak 8 orang (26,66%). Tidak terdapat responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih tergolong memiliki masa kerja relatif singkat hingga menengah di perusahaan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan, Kompetensi, dan Produktivitas yang disebarkan kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang materi yang disampaikan.	2	6,67%	5	15,67%	8	26,67	8	26,67%	7	23,33%
2	Instruktur mampu menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami.	0	0%	7	23,33	11	36,67	6	20%	6	20%

3	Peserta menunjukkan motivasi tinggi selama mengikuti seluruh rangkaian pelatihan.	0	0%	4	13,33%	12	40%	8	26,67%	6	20%
4	Isi materi pelatihan relevan dengan permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.	1	3,33%	4	13,33%	10	33,33%	8	26,67%	7	23,33%
5	Materi pelatihan disampaikan secara sistematis dan sesuai dengan tujuan pelatihan.	0	0%	6	20%	9	30%	10	33,33%	5	16,67%
6	Materi pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan kerja saat ini dan perkembangan terbaru.	0	0%	4	13,33%	14	46,67%	9	30%	3	10%
7	Metode pelatihan disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta.	0	0%	4	13,33%	12	40%	8	26,67%	6	20%
8	Metode yang digunakan mampu meningkatkan partisipasi aktif peserta dalam pelatihan.	0	0%	5	16,67%	8	26,67%	9	30%	8	26,67%

9	Pelaksanaan pelatihan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.	0	0%	7	23,33%	10	33,33%	9	30%	4	13,33%
10	Hasil pelatihan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.	0	0%	6	20%	11	36,67%	5	16,67%	8	26,67%

Sumber: Data diolah Pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jawaban responden yang terbesar terdapat pada kategori Netral (N) pada pernyataan nomor 6, yaitu "Materi pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan kerja saat ini dan perkembangan terbaru," dengan jumlah jawaban sebanyak 14 orang atau 46,67%.

Sedangkan jawaban responden yang terendah terdapat pada kategori Sangat Setuju (SS) pada pernyataan nomor 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10, masing-masing dengan jumlah jawaban sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tujuan kerja yang jelas mendorong peningkatan performa dalam pelaksanaan	8	26,66%	11	36,66%	7	23,33%	4	13,33%	0	0%

	tugas.										
2	Dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan berasal dari kesadaran atas tanggung jawab pribadi.	6	20%	13	43,33%	7	23,33%	4	13,33%	0	0%
3	Ketahanan fisik dan konsentrasi terjaga selama menjalankan aktivitas pekerjaan.	10	33,33%	13	43,33%	7	23,33%	0	0%	0	0%
4	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar operasional perusahaan.	7	23,33%	12	40%	7	23,33%	4	13,33%	0	0%
5	Rasa percaya diri mempengaruhi kualitas dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.	12	40%	9	30%	7	23,33%	2	6,66%	0	0%
6	Nilai-nilai pribadi selaras dengan etika kerja yang berlaku di lingkungan organisasi.	7	23,33%	14	46,66%	7	23,33%	2	6,66%	0	0%

7	Pemahaman terhadap informasi teknis mendukung pelaksanaan tugas secara efisien.	11	36,66%	12	40%	5	16,66%	2	6,66%	0	0%
8	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan saat ini.	8	26,66%	12	40%	8	26,66%	2	6,66%	0	0%
9	Tugas-tugas kerja dapat diselesaikan dengan ketelitian dan kecermatan.	11	36,66%	8	26,66%	7	23,33%	4	13,33%	0	0%
10	Keterampilan teknis yang dimiliki mendukung pencapaian target kerja secara optimal.	10	33,33%	13	43,33%	6	20%	1	3,33%	0	0%

Sumber: Data diolah Pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jawaban responden yang terbesar terdapat pada kategori Setuju (S) pada pernyataan nomor 6, yaitu "Nilai-nilai pribadi selaras dengan etika kerja yang berlaku di lingkungan organisasi," dengan jumlah jawaban sebanyak 14 orang atau 46,66%.

Sedangkan jawaban responden yang terendah terdapat pada kategori Sangat Tidak Setuju (STS) di seluruh pernyataan, yaitu dari pernyataan nomor 1

hingga 10, tidak ada satupun responden yang memilih STS, sehingga total jawaban kategori STS adalah 0 orang atau 0%.

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target kerja harian atau mingguan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal.	8	26,66%	12	40%	6	20%	4	13,33%	0	0%
2	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar produktivitas perusahaan.	5	16,66%	15	50%	6	20%	4	13,33%	0	0%
3	Hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	8	26,66%	15	50%	7	23,33%	0	0%	0	0%
4	Produk atau layanan yang dihasilkan memiliki tingkat keakuratan dan ketelitian yang tinggi.	7	23,33%	13	43,33%	6	20%	4	13,33%	0	0%
5	Kualitas pekerjaan secara konsisten dijaga dalam setiap	12	40%	9	30%	7	23,33%	2	6,66%	0	0%

	pelaksanaan tugas.										
6	Setiap tugas dikerjakan dengan memperhatikan prosedur yang berlaku untuk meminimalkan kesalahan.	7	23,33%	14	46,66%	7	23,33%	2	6,66%	0	0%
7	Pemeriksaan dilakukan sebelum penyelesaian tugas guna meminimalkan kesalahan.	10	33,33%	13	43,33%	5	16,66%	2	6,66%	0	0%
8	Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan ekspektasi berdasarkan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.	8	26,66%	12	40%	8	26,66%	2	6,66%	0	0%
9	Setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu sesuai tenggat yang telah ditentukan.	9	30%	10	33,33%	7	23,33%	4	13,33%	0	0%
10	Perencanaan waktu kerja mendukung pencapaian target harian atau mingguan.	13	43,33%	10	33,33%	6	20%	1	3,33%	0	0%

Sumber: Data diolah Pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa jawaban responden yang terbesar terdapat pada kategori Setuju (S) pada pernyataan nomor 3, yaitu "Target kerja harian atau mingguan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal," dengan jumlah 15 orang atau 50%.

Sedangkan jawaban responden yang terendah terdapat pada kategori Sangat Tidak Setuju (STS) di seluruh pernyataan nomor 1 hingga 10, yaitu tidak ada satupun responden yang memilih STS, sehingga jumlah pada kategori STS adalah 0 orang atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut: Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid Atau Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid Apabila probabilitas(sig) $> 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2X1	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3X1	0,863	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4X1	0,901	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5X1	0,897	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

P6X1	0,853	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P7X1	0,707	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P8X1	0,887	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P9X1	0,921	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P10X1	0,945	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas pada variabel Pelatihan (X1), seluruh item pernyataan (P1X1 hingga P10X1) menunjukkan nilai rhitung lebih besar daripada rtabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen variabel Pelatihan memiliki validitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Pelatihan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam tahap pengujian berikutnya.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,945	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P2X2	0,909	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P3X2	0,913	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P4X2	0,920	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P5X2	0,937	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P6X2	0,882	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P7X2	0,947	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P8X2	0,880	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P9X2	0,956	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P10X2	0,910	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas pada variabel Kompetensi (X2), seluruh item pernyataan (P1X2 hingga P10X2) menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompetensi dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen tersebut layak digunakan untuk pengujian tahap selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,909	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P2Y	0,867	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P3Y	0,862	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P4Y	0,902	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P5Y	0,937	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P6Y	0,877	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P7Y	0,931	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P8Y	0,866	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P9Y	0,948	0,361	rhitung>rtabel	Valid
P10Y	0,922	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 mengenai hasil uji validitas pada variabel Produktivitas (Y), seluruh item pernyataan (P1Y hingga P10Y) menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,361). Hal ini membuktikan bahwa setiap pernyataan pada instrumen variabel Produktivitas dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen tersebut layak digunakan untuk proses analisis dan pengujian lebih lanjut dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yang dibantu oleh program SPSS. Hasil dari uji reliabilitas kemudian dianalisis dan dikonsultasikan dengan interpretasi koefisien reliabilitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,957	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kompetensi (X2)	0,979	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,974	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah, 2025

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan kolmogorov Smirnov jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam pengujian regresi lebih lanjut.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Uji ini merupakan prasyarat dalam analisis korelasi maupun regresi linear. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan terhadap Produktivitas	0,815	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kompetensi terhadap Produktivitas	0,052	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji linearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa:

Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas (Y) memiliki nilai signifikansi pada baris Deviations from Linearity sebesar $0,874 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear.

Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,052 > 0,05$, maka H_0 juga diterima dan hubungan antara variabel tersebut dinyatakan linear.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Hasil uji disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	1,000	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas
Kompetensi (X2)	1,000	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) sama-sama sebesar 1,024. Karena nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa masing-masing variabel bebas tidak memiliki hubungan yang tinggi satu sama lain, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regesi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis yang digunakan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Adapun persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1. x_1 + b_2. x_2 + et$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

X1	= Komitmen Organisasi
X2	= Beban Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien Regresi

Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	0,565	0,658		0,398
Pelatihan (X1)	0,031	0,014	0,034	0,029
Kompetensi (X2)	0,965	0,014	0,996	0,000

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh hasil nilai Coefficients yang digunakan untuk membentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini. Penjelasan dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,565 + 0,031 + 0,965$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) bernilai nol, maka nilai Produktivitas (Y) diperkirakan sebesar 0,565 satuan.
2. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,031 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,031 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0,965 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,965

satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Kolerasi)	R Square
Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas (Y)	0,997	0,994

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,994, yang berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Produktivitas (Y) sebesar 99,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, nilai R (korelasi) sebesar 0,997 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas, karena berada dalam rentang 0,800 – 1,000.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji t dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Terhadap Produktivitas	2,302	2,048	0,020	0,05	T hitung > T tabel Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompetensi Terhadap Produktivitas	68.309	2,048	0,000	0,05	T hitung > T tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah, 2025

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,302 sedangkan nilai T tabel dengan :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t [(\alpha; (n-k-))] \\
 &= t (0,05 ; (30-2)) \\
 &= t (0,05 ; 28) \\
 &= 2,048
 \end{aligned}$$

Sehingga T tabel sebesar 2,048, jadi diperoleh nilai t hitung 2,302 > t tabel 2,048 dan sig 0,020 < alpha 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).

2. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 68.309 sedangkan nilai T tabel dengan:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t [(\alpha; (n-k-))] \\ &= t (0,05 ; (30-2)) \\ &= t (0,05 ; 28) \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Sehingga T tabel sebesar 2,048, jadi diperoleh nilai t hitung $68.309 > t \text{ tabel } 2,048$ dan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).

4.5.2 Secara Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji simultan merupakan metode yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas (Y) karyawan PT Winosa Mitra Bharatadjaya. Uji ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kedua variabel bebas secara simultan dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

H_0 : Pelatihan dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Winosa Mitra Bharatadjaya

H_a : Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Winosa Mitra Bharatadjaya.

Dengan kriteria:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas (Y)	2.337.844	3,35	0,000	0,05	F hitung > F tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah, 2025

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 26 dari tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa F hitung dengan:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= f(k; n - k - 1) \\
 &= f(2; 30 - 2 - 1) \\
 &= f(2; 27) \\
 &= 3,35
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh f tabel sebesar 3,35. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $f \text{ hitung} = 2.337.844 > f \text{ tabel} = 3,35$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, Sehingga dapat disimpulkan Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas PT.Winosa Mitra Bharatadjaya.

Dengan demikian, nilai F hitung sebesar $2.337.844 > F \text{ tabel } 3,35$. Karena

nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y) karyawan di PT Winosa Mitra Bharatadjaya.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki dengan rentang usia 26–34 tahun. Tingkat pendidikan terakhir responden bervariasi, dengan pendidikan terendah adalah SMA/K, dan sebagian besar memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1). Adapun masa kerja mayoritas responden berada pada rentang 0–5 tahun.

4.6.1 Pembahasan Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai t hitung (2,302) > t tabel (2,048), dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Winosa Mitra Bharatadjaya.

Dalam hal ini penulis sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain & Edy Krisyanto (2023) menyatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Evi Satispi (2022),

program pelatihan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kesamaan hasil ini menguatkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas di berbagai jenis organisasi.

4.6.2 Pembahasan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai t hitung (68,309) > t tabel (2,048), dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Winosa Mitra Bharatadjaya.

Dalam hal ini penulis sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Chindi Ellionora Tamba, Mansur Tanjung, dan Yacub Hutabarat (2022), menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Evi Satispi (2022), menunjukkan bahwa kompetensi karyawan secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan di organisasi pemerintah ini. Kesamaan hasil ini menguatkan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong produktivitas karyawan di berbagai sektor.

4.6.3 Pembahasan Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai Fhitung (2,337,844) > Ftabel (3.35) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Winosa Mitra Bharatadjaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Evi Satispi (2022), menunjukkan bahwa program pelatihan keterampilan kerja dan kompetensi pegawai dapat meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Marga dan Transmigrasi Kementerian Sumber Daya Manusia dan Transmigrasi. Kesamaan hasil ini menguatkan bahwa pelatihan yang efektif dan kompetensi yang memadai merupakan kombinasi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, baik di sektor pemerintahan maupun swasta.