

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah Data yang menggambarkan telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1	Pria	45
2	Wanita	65
Jumlah		110

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Pria sebanyak 45 orang atau 40,9 % dan Wanita sebanyak 65 orang atau 59,1 % dengan total seluruh responden sebanyak 110 responden.

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)
1	20-29 Tahun	39
2	30-39 Tahun	57
3	>40 Tahun	14
Jumlah		110

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan Usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, Karakteristik responden berdasarkan Usia didominasi oleh Umur 30 sampai 39 tahun sebanyak 57 orang dengan jumlah responden 110 responden.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)
1	SMA	13
2	D3	42
3	S1	55
Jumlah		110

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi oleh Pendidikan terakhir S1 Sebanyak 55 orang dengan total seluruh responden 110 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* melalui program SPSS Versi 20.0

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,688	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,726	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,649	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,543	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,601	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,688	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,491	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,477	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,470	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,553	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,643	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,678	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas variabel Pelatihan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,726 pada pernyataan butir 4 yaitu Pendidikan instruktur memadai sesuai dengan bidangnya dan pernyataan yang tidak valid butir pernyataan 4, 10 dan 12 karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut tidak terpakai dalam analisis metode selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,518	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,580	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,483	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,593	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,573	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,590	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,686	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,392	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,368	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,507	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel Keterikatan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Keterikatan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,686 pada pernyataan butir 9 yaitu Informasi peluang promosi yang didapat karyawan langsung melalui bagian keterikatan perusahaan dan pernyataan yang tidak valid butir pernyataan 1, 4, 6, 10, 11 dan 12 karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut tidak terpakai dalam analisis metode selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X_3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,394	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,506	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,429	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,378	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,602	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,443	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,503	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,541	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,591	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,400	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,503	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,501	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,545	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,483	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Pengembangan SDM dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan SDM. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,591 pada pernyataan butir 11 yaitu Metode yang di ajarkan instruktur mudah di pahami dan pernyataan yang tidak valid butir pernyataan 6, 10, 12 dan 16 karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut tidak terpakai dalam analisis metode selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,676	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,604	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,565	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,412	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,602	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,424	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,667	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,697	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,716	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,716 pada pernyataan butir 9 yaitu Karyawan menyadari semangat kerja memberikan hasil yang memuaskan. Semua pernyataan di anggap valid karena memiliki angka r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka seluruh variabel Produktivitas kerja karyawan di nyatakan valid

4.2.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha cronbach*. Realibilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpa cronbach	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.828	Realiabilitas Sangat Tinggi
Keterikatan (X2)	0.710	Realiabilitas Tinggi
Pengembangan SDM (X3)	0.748	Realiabilitas Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0.778	Realiabilitas Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha cronbach* untuk variabel Pelatihan (X1), Keterikatan (X2), Pengembangan SDM (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan nilai *alpha chronbach* untuk variabel Pelatihan sebesar 0,828 yang artinya mempunyai nilai reliabilitas yang Sangat tinggi, Keterikatan sebesar 0,710 yang artinya mempunyai nilai

reliabilitas yang tinggi, Pengembangan SDM sebesar 0,748 yang artinya mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi dan Produktivitas Kerja sebesar 0,778 yang artinya mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

4.3 Deskripsi Masing-masing Jawaban Responden

Tabel 4.9 Deskripsi Data Berdasarkan Pernyataan Pelatihan (X1)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	ST	STS
		1	2	3	4	5
1	Penyampaian materi dapat diterima dengan baik oleh karyawan	1	9	20	46	34
2	Pendidikan instruktur memadai sesuai dengan bidangnya	0	9	24	34	43
3	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan	2	9	24	38	37
4	Karyawan memiliki semangat yang kuat dalam mengikuti pelatihan	2	7	25	47	29
5	Sebelum mengikuti pelatihan karyawan terlebih dahulu melengkapi persyaratan pelatihan	1	11	30	35	33
6	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	2	5	21	48	34
7	Materi yang diberikan sudah cukup lengkap	0	9	22	41	38
8	Materi pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan saat ini	3	14	29	35	29
9	Metode yang diterapkan mempermudah dalam memahami pelatihan	3	6	30	42	29
10	Karyawan memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan	2	18	22	36	32
11	Pelatihan yang diberikan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	1	13	25	34	37
12	Pelatihan bertujuan untuk mengatasi masalah yang dialami karyawan	2	12	25	42	29

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa pernyataan tentang Pelatihan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 8 yaitu Materi yang diberikan

sudah cukup lengkap dan pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 5 yaitu Karyawan memiliki semangat yang kuat dalam mengikuti pelatihan. Dengan menampilkan seluruh jawaban responden sebanyak 110 responden.

Tabel 4.10 Deskripsi Data Berdasarkan Pernyataan Keterikatan (X2)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	ST	STS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan memperoleh kesempatan lebih luas dalam bekerja	0	8	23	40	39
2	Perusahaan memberikan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karakteristik karyawan	6	14	31	32	27
3	Atasan memperdulikan potensi yang dimiliki oleh karyawan	6	3	29	43	29
4	Perusahaan selalu memberikan informasi peluang promosi	2	16	23	38	31
5	Karyawan mendapatkan akses informasi peluang pengembangan pekerjaanya	1	11	27	34	37
6	Informasi peluang promosi yang didapat karyawan langsung melalui bagian keterikatan perusahaan	3	11	22	43	31
7	Karyawan merasa puas dengan sistem pekerjaan yang ada di perusahaan	2	7	37	46	18
8	Perusahaan tidak mempersulit karyawan dalam mengikuti pelatihan	2	4	40	48	16
9	Karyawan merasa puas akan hasil yang dicapai selama bekerja di perusahaan	0	6	28	52	24

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa pernyataan tentang Keterikatan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu Karyawan memperoleh kesempatan lebih luas dalam bekerja dan pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 16 yaitu Perusahaan tidak mempersulit karyawan dalam mengikuti pelatihan. Dengan menampilkan seluruh jawaban responden sebanyak 110 responden.

Tabel 4.11 Deskripsi Data Pernyataan Pengembangan SDM (X3)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	ST	STS
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan telah melakukan rotasi pekerjaan sesuai dengan S.O.P	1	4	19	51	35
2	Pelatihan yang di berikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan	0	8	22	41	39
3	Memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	5	14	31	33	27
4	Setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja	1	7	35	43	24
5	Materi pelajaran yang di berikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan	5	3	29	44	29
6	Setelah mengikuti pendidikan karyawan dapat bekerja dengan cepat sesuai ketentuan	2	15	23	39	31
7	Apabila ada karyawan yang kurang memahami maka dia bisa mengikuti pendidikan ulang	1	11	28	35	37
8	Karyawan yang magang maka akan di beri pelatihan pendidikan khusus	2	11	22	43	32
9	Metode yang di ajarkan instruktur mudah di pahami	2	8	34	45	21
10	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran kerja	2	12	32	41	23
11	Karyawan di pindahkan ke bagian lainya yang relvan agar dapat memperoleh keterampilan yang khusus	1	8	33	45	23
12	Karyawan akan dibrikan arahan sesuai S.O.P	0	7	35	45	23
13	Pihak panitia selalu melakukan evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan	1	6	29	50	24
14	Karyawan perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan prestasi kerja	0	6	35	50	19

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa pernyataan tentang Pengembangan SDM yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 2 yaitu Pelatihan yang di berikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan dan pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 18 yaitu Karyawan perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan menampilkan seluruh jawaban responden sebanyak 110 responden.

Tabel 4.12 Deskripsi Data Berdasarkan Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	ST	STS
		1	2	3	4	5
1	Tugas diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan	1	2	22	46	39
2	Karyawan mampu mengoprasikan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	0	8	20	41	41
3	Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	14	31	35	28
4	Perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan produksi yang dihasilkan karyawan	0	6	39	40	25
5	Kesempatan dalam pengembangan karir karyawan meningkatkan hasil kerja	1	3	32	44	30
6	Karyawan berusaha semaksimal mungkin meningkatkan hasil kerja yang dicapai	2	6	45	37	20
7	Karyawan mempertahankan semangat kerja guna mencapai tujuannya	1	14	26	36	33
8	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja	1	11	28	30	40
9	Karyawan menyadari semangat kerja memberikan hasil yang memuaskan	1	11	26	40	32

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa pernyataan tentang Produktivitas kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 2 yaitu Karyawan mampu mengoprasikan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dan pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 6 yaitu Karyawan berusaha semaksimal mungkin meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Dengan menampilkan seluruh jawaban responden sebanyak 110 responden.

4.4 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $Sig < 0,025$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,025$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan	0,483	0,05	Sig > 0,025	Normal
Keterikatan	0,090	0,05	Sig > 0,025	Normal
Pngembangan SDM	0,770	0,05	Sig > 0,025	Normal
Produktivitas Kerja Karyawan	0,508	0,05	Sig > 0,025	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,483 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Keterikatan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,090 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Pengembangan SDM (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,770 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk produktivitas kerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,508 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Aplha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	2,158	1,000	Ada gejala multikolinieritas
2	Keterikatan (X2)	2,819	1,000	Ada gejala multikolinieritas
3	Pengembangan SDM	2,946	1,000	Ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel output 4.14 diketahui bahwa nilai Multikolinieritas dari 3 variabel yaitu Pelatihan nilai VIF nya sebesar 2,158 , Keterikatan nilai VIF Keterikatan sebesar 2,819 dan Pengembangan SDM sebesar 2,946 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM dikatakan ada gejala Multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih besar dari alpha 1,000.

4.4.3 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Linierity	Aplha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,000	0,05	Regresi Linier
2	Keterikatan (X2)	0,000	0,05	Regresi Linier
3	Pengembangan SDM (X3)	0,000	0,05	Regresi Linier

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel output 4.15 diketahui bahwa nilai Linierity dari 3 variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berbentuk regresi linier.

4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.16 Tabel model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,676	2,245
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan, Keterikatan				

Sumber: diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,828 atau 82,80 % berarti tingkat hubungan antara Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan hubungannya tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,685 atau 68,50 % Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM tingkat hubungannya sangat sedang. Selebihnya 41,50 % (100-95,80) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis

Tabel 4.17 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,498	2,088		1,675	,097
	Pelatihan	,274	,055	,400	4,997	,000
	Keterikatan	,125	,079	,146	1,597	,113
	Pengembangan SDM	,257	,065	,367	3,928	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 3,498$ koefisien $b_1 = 0,274$, $b_2 = 0,125$, $b_3 = 0,257$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 3,498 + 0,274X_1 + 0,125X_2 + 0,257X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,498 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM ($X = 0$) maka skor Produktivitas kerja karyawan sebesar 3,498.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Pelatihan tidak meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0,274
3. Koefisien regresi variabel Keterikatan (X_2) sebesar 0,125 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Keterikatan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0,125
4. Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X_3) sebesar 0,257 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Pengembangan SDM maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0,257.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Pelatihan (X1), Keterikatan(X2) dan Pengembangan SDM (X3) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

Tabel 4.18 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1162,881	3	387,627	76,920	,000 ^b
	Residual	534,173	106	5,039		
	Total	1697,055	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan, Keterikatan

Sumber: data diolah tahun 2019

Hipotesis Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari sebagai berikut:

H_0 = Terdapat pengaruh Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H_0 ditolak

Berdasarkan table 4.18 maka diperoleh F_{hitung} adalah 243,476 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 110 - 2 = 108$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,08. Dengan demikian $F_{hitung} 76,920 > F_{tabel} 3,08$ atau sig 0,000 $<$ 0,05 hasil ini

berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan, Keterikatan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

4.6.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Tabel coefficients uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,498	2,088		1,675	,097
	Pelatihan	,274	,055	,400	4,997	,000
	Keterikatan	,125	,079	,146	1,597	,113
	Pengembangan SDM	,257	,065	,367	3,928	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

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

Rumusan Hipotesis

H_0 = Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT.Central Pertiwi Bahari.

H_a = Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT.Central Pertiwi Bahari.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.19 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 4,997 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.660 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

2. Pengaruh Keterikatan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Rumusan Hipotesis

H_0 = Keterikatan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

H_a = Keterikatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 1,597 lebih kecil dari pada t_{tabel} 1.660 atau probabilitas sig $0,113 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain Keterikatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

3. Pengaruh Pengembangan SDM (X3) terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Rumusan Hipotesis

Ho = Pengembangan SDM (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

Ha = Pengembangan SDM (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 3,928 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.660 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari.

4.7 Pembahasan

Pengukuran produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Secara sektoral maupun nasional, produktivitas kerja menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi.

Berdasarkan hasil output yang di dapat di atas Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari. Karena dalam suatu organisasi atau perusahaan pelatihan salah satu hal

penting dalam usaha untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dan secara sistematis mengubah pola tingkah laku karyawan dalam melakukan kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Pelatihan menurut Veithzal Rivai, (2004) pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Keterikatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari. Karena setiap karyawan memiliki keinginan tersendiri dalam memilih suatu pekerjaannya sehingga tidak secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan atau dapat di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Sesangkan menurut Robbins (2008), keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya.

Pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT.Central Pertiwi Bahari. Karena pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam pendidikan, latihan dan pembinaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi,2000).