

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

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, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendidikan terakhir. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.1.**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
01.00	Laki-laki	38	69,10%
02.00	Perempuan	17	30,90%
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 69,1% dan perempuan sebanyak 30,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang.

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja**

No	Lama Bekerja Sama	Jumlah	Persentase
01.00	1 Tahun	8	14,50%
02.00	2 Tahun	8	14,50%
03.00	3 Tahun	9	16,40%
04.00	4 Tahun	10	18,20%
05.00	5 Tahun	10	18,20%
06.00	6 Tahun	6	10,90%
07.00	7 Tahun	4	7,30%
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data diolah 2017*

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan hubungan kerja selama 1 tahun sebanyak 14,5%, untuk yang 2 tahun sebanyak 14,5% dan untuk yang 3 Tahun sebanyak 16,4%. untuk yang 4 tahun sebanyak 18,2%. untuk yang 5 Tahun sebanyak 18,2%, untuk yang 6 tahun sebanyak 10,9% dan untuk yang 7 Tahun sebanyak 7,3%, Dengan demikian dapat disimpulkan pada penelitian ini di dominasi oleh responden yang bekerja selama 4 dan 5 Tahun

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	13	23,60%
2	D3	19	34,50%
3	S1	22	40,00%
4	S2	1	1,80%
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 23,6%, pendidikan D3 sebanyak 34,5%, pendidikan S1 sebanyak 40,0% dan pendidikan S2 sebanyak 1,8%. Dengan demikian

dapat disimpulkan pada penelitian ini di dominasi oleh responden berdasarkan pendidikan S1 sebanyak 22 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.4**

#### Hasil Jawaban Responden

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengetahuan tentang furnitur dapat mengasah daya saing karyawan dengan karyawan perusahaan lain.	11	20,0	28	50,9	12	21,8	4	7,3	0	0,0
2	Karyawan menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik dari rekan kerja terutama dari atasan.	17	30,9	27	49,1	8	14,5	3	5,5	0	0,0
3	Pengetahuan yang di miliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	22	40,0	27	49,1	8	14,5	3	5,5	0	0,0
4	Seluruh karyawan akan meningkat keterampilanya apabila di lakukan pelatihan bersama	24	43,6	26	47,3	4	7,3	1	1,8	0	0,0
5	Keterampilan yang di miliki oleh karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan	21	38,2	29	52,7	4	7,3	1	1,8	0	0,0
6	Kemampuan karyawan akan bertambah jika pelatihan kerja di lakukan secara bersama – sama	13	23,6	29	52,7	11	20,0	2	3,6	0	0,0
7	Karyawan selalu termotifasi bekerja dengan total	18	32,7	24	43,6	10	18,2	3	5,5	0	0,0
8	Pimpinan selalu dapat memotivasi karyawannya apabila karyawannya mengalami penurunan gairah kerja	14	25,5	25	45,5	14	25,5	2	3,6	0	0,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.*

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil jawaban responden variabel Pelatihan Kerja (X1) dapat diketahui bahwa dengan pengetahuan yang di miliki, Seluruh karyawan akan meningkat keterampilanya apabila di lakuka pelatihan bersama adalah yaitu sebanyak 24 karyawan atau 43,6% sangat setuju dan 22 karyawan

atau 40,0% yang menyatakan Setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah Dengan pengetahuan yang di miliki, belum tentu dapat menguasai bidang tugas lain nya dan di bidang pekerjaan yaitu sebanyak 11 karyawan atau 20,0% sangat setuju dan 28 karyawan atau 50,9% menyatakan setuju.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu.	23	41,8	20	36,4	11	20,0	1	1,8	0	0,0
2	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	19	34,5	19	34,5	14	25,5	3	5,5	0	0,0
3	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	15	27,3	23	41,8	14	25,5	2	3,6	1	1,8
4	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	12	21,8	21	38,2	20	36,4	2	3,6	0	0,0
5	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga.	11	20,0	23	41,8	16	29,1	5	9,1	0	0,0
6	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi.	10	18,2	23	41,8	19	34,5	3	5,5	0	0,0
7	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan.	15	27,3	25	45,5	13	23,6	2	3,6	0	0,0
8	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	17	30,9	15	27,3	18	32,7	5	9,1	0	0,0
9	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan	19	34,5	23	41,8	10	18,2	3	5,5	0	0,0
10	Saling menghargai berbagai pendapat	12	21,8	24	43,6	16	29,1	3	5,5	0	0,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.5, hasil jawaban responden variabel Disiplin kerja (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju oleh karyawan adalah setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara

tertib dan tepat waktu.yaitu sebanyak 23 karyawan atau 41,8% Sangat Setuju dan 20 karyawan atau 36,4% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah.yaitu sebanyak 11 karyawan atau 20,0% sangat setuju dan 25 karyawan atau 45,5% menyatakan setuju.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden**

**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu melakukan produksi dengan akurat tanpa melalui kesalahan	11	20,0	28	50,9	12	21,8	4	7,3	0	0,0
2	Karyawan selalu menguasai detail pekerjaan	13	23,6	30	54,5	9	16,4	3	5,5	0	0,0
3	Jumlah Produksi yang dihasilkan selalu tepat dengan permintaan	18	32,7	24	43,6	11	20,0	2	3,6	0	0,0
4	Intensitas permintaan konsumen terkadang naik-turun, tetapi cenderung turun	18	32,7	21	38,2	13	23,6	3	5,5	0	0,0
5	Karyawan selalu berinovasi terhadap pekerjaannya	16	29,1	25	45,5	12	21,8	2	3,6	0	0,0
6	Karyawan bekerja sesuai dengan arahan atasan	12	21,8	28	50,9	13	23,6	2	3,6	0	0,0
7	Jumlah Produksi yang dihasilkan selalu tepat dengan permintaan	14	25,5	25	45,5	12	21,8	4	7,3	0	0,0
8	Intensitas permintaan konsumen naik-turun, tetapi cenderung turun	23	41,8	21	38,2	9	16,4	2	3,6	0	0,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.5, hasil jawaban responden variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju oleh karyawan adalah Karyawan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan 23 atau 41,8% sangat setuju dan 30 karyawan atau 54,5% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di Berdasarkan pada tabel 4.6, hasil jawaban responden variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju oleh perusahaan

permintaan konsumen terkadang naik-turun, tetapi cenderung turun sebanyak 22 karyawan respon oleh responden adalah Komitmen karyawan terhadap perusahaan, setelah karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu sebanyak 11 karyawan atau 20,0% sangat setuju dan 28 karyawan atau 50,9% menyatakan setuju.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dalam skala kecil yaitu terhadap 55 orang responden mendapatkan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument valid.
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tidak valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan kerja (X1)**

Indikator	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Kondisi	Keterangan
X1.1	0,690	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.2	0,841	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.3	0,940	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.4	0,868	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.5	0,914	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.6	0,613	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.7	0,908	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.8	0,659	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

**Sumber :** Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Pelatihan kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pelatihan, hasil yang didapatkan nilai  $r_{Hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$ . Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu (1) sampai delapan (8) variabel Pelatihan kerja (X1) sudah valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Disiplin kerja (X2)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja(X2)**

<b>Indikator</b>	<b>r<sub>Hitung</sub></b>	<b>r<sub>Tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,784	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.2	0,714	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.3	0,821	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.4	0,836	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.5	0,748	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.6	0,659	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.7	0,824	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.8	0,662	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.9	0,856	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.10	0,686	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Disiplin kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Disiplin kerja, hasil yang didapatkan nilai  $r_{Hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu (1) sampai sepuluh (10) variabel Disiplin kerja (X2) sudah valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y).

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas****Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>r<sub>Hitung</sub></b>	<b>r<sub>Tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,735	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Y.2	0,697	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Y.3	0,906	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Y.4	0,801	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Y.5	0,609	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Y.6	0,741	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Y.7	0,695	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Y.8	0,615	0,521	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

**Sumber :** Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas Kerja Karyawan, hasil yang didapatkan nilai  $r_{Hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu (1) sampai delapan (8) variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sudah valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Selanjutnya dikonsultasikan dengan besarnya nilai interpretasi koefisien *r*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel 4.10****Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Cukup/Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

*Sumber: Sugiyono (2009:p,183)*

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Pelatihan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Produktivitas Kerja karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11****Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
Pelatihan kerja (X1)	0,786	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Disiplin kerja (X2)	0,776	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja karyawan (Y)	0,776	0,6000 - 0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas tabel 4.11 nilai Cronbach's alpha variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,786 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's alpha yaitu 0,776 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha yaitu 0,776 yang artinya tinggi reliabel.

### 4.3 Hasil Uji Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila  $\text{Sig} > \alpha$  (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyaryawan	0,319	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyaryawan	0,07	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,319 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditrima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,07 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $\text{Sig} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

### 4.3.2 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 21.0*.

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,634	1,577	Bebas gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,634	1,577	Bebas gejala multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja 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 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R(Korelasi)	Rsquares (koefisien diterima)
Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja	0,869	0,756

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Pada tabel 4.14 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antar variabel (0,869), koefisien determinasinya R<sup>2</sup> (R Squares) sebesar (0,756) menunjukkan Produktivitas Kerja Karyawan(Y) dipengaruhi Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 75,6% sedangkan 24,4% di pengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.15**  
**Koefisien Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	1,046
Pelatihan Kerja	0,827
Disiplin Kerja	0,095

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,046 + 0,827 (X1) + 0,095 (X2) + e$$

Keterangan:

Dari persamaan diatas, hasil yang didapat diterangkan Koefisien melalui penjelasan berikut ini:

1. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)  
Variabel Y atau dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja karyawan sebesar 1,046 bernilai negatif dengan anggapan bahwa variable lainnya konstan, maka skor produktivitas Kerja karyawan akan semakin berkurang.

2. Koefisien Konstanta Pelatihan Kerja (X1)

Koefisien regresi X1 = 0,827 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Pelatihan Kerja) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 82,7 %

3. Koefisien Konstanta Disiplin kerja (X2)

Koefisien regresi X2 = 0,096 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Disiplin Kerja) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 96,0%

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh 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.

**Hipotesis H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap PT. Mabel indah sejahtera lampung .**

##### 1. Pelatihan Kerja (X1) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho: Pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mabel indah sejahtera lampung

Ha: Pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap (Y) Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel indah sejahtera lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai  $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika nilai  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.16****Hasil Perhitungan Coefficients**

	<b>Sig.</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kodisi</b>	<b>t<sub>Hitung</sub></b>	<b>t<sub>Tabel</sub></b>	<b>Kodisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan Kerja	0,00	0,05	Sig<Alpha	12,517	2.005	$t_{Hitung} > t_{Tabel}$	Ho ditolak

**Sumber :** Hasil data diolah tahun 2017 .

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Pelatihan kerja (X1) terhadap variabel terikat Produktivita Kerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk=55-2= 53$ ) sehingga diperoleh  $t_{Tabel}$  sebesar 12,517 (2.00575).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 12,517 Dengan demikian  $t_{Hitung} 12,517 > t_{Tabel} 2.005$  yang artinya  $H_a$  diterima Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mabel indah sejahtera lampung.

**Hipotesis H2 :Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung**

## **2. Disiplin kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Ho : Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung

Ha: Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai  $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- Jika nilai  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Hasil Perhitungan Coefficients**

Variabel	Sig.	Alpha	Kodisi	$t_{Hitung}$	$t_{Tabel}$	Kodisi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,00	0,05	Sig<Alpha	5,399	2.005	$t_{Hitung} > t_{Tabel}$	$H_0$ ditolak

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017 .*

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antarvariabel bebas Disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk=55-2= 53$ ) sehingga diperoleh  $t_{Tabel}$  sebesar 5,399 (2.00575). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 5,399. Dengan demikian  $t_{Hitung} 5,399 > t_{Tabel} 2.005$  yang artinya  $H_a$  diterima Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT . Mabel Indah Sejahtera Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji f**

Variabel	F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Kondisi	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja	80,378	3.18	F <sub>Hitung</sub> > F <sub>Tabel</sub>	0,000	0,05	Sig.< Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara bersama-sama untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel di kurangi 1. Untuk derajat kebebasan di gunakan n-k, yaitu jumlah sampel di kurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 55. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $55 - 3 = 52$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F<sub>tabel</sub> sebesar 3,18 dan F<sub>Hitung</sub> 80,378.

Berdasarkan analisis hasil analisis data, maka diperoleh sebesar F<sub>Hitung</sub> 80,378 sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> 3,18. Dengan demikian F<sub>Hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka Ho di tolak, dan Ha diterima. Sedangkan di lihat dari probabilitas hitung adalah  $0,00 > 0,05$  maka keputusannya juga Ho di tolak dan Ha diterima. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diungkapkan pula, bahwa kegiatan pelatihan akan dapat memberikan manfaat, baik terhadap karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan. Berdasarkan pernyataan responden terhadap kegiatan pelatihan yang terungkap dalam penelitian ini adalah mengenai latar belakang pendidikan peserta, kesempatan peserta mengemukakan pendapat, seleksi awal dan evaluasi akhir dari kegiatan pelatihan yang sudah dilaksanakan perlu dilakukan perbaikan lagi dan yang menjadi penilaian tersendiri adalah mengenai metode yang digunakan dalam pelatihan, sistematik jadwal kegiatan pelatihan dan fasilitas pelatihan khususnya yang menyangkut tingkat kepuasan peserta dalam mengikuti pelaksanaan pelatihan jika dilakukan perbaikan tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

### **4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan pada Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung ini didukung oleh  $t$  hitung produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori Adnyani dkk (2016) Dengan sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka secara otomatis akan berdampak pada tingkat produktivitas pekerjaannya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dalam organisasi dipastikan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. apabila diantara Pegawai tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun

padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Farida dkk (2016) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi

#### **4.6.3 Pembahasan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $f$  hitung Produktivitas Karyawan. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan di pelaksanaan pekerjaan yang terjadi di Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. Disiplin Kerja yang ada di Perusahaan masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Disiplin Kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Disiplin Kerja maka akan berdampak dalam peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan ada peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Pelatihan Kerja dan meningkatkan variabel Disiplin Kerja maka akan berdampak meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja akan berdampak pada peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.