

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data 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, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	62,2
2	Perempuan	14	37,8
Total		37	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya Pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 Orang dengan persentase 62,2% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 14 Orang dengan persentase 37,8%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	35 – 35	9	24,3
2	36 – 45	12	32,4
3	46 – 55	15	40,5
4	>56	1	2,7
Total		37	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung yang paling banyak berusia 46 - 55 Tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 40,5%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase (%)
SMA	18	48,6
Diploma	3	8,1
S1	14	37,8
S2	2	5,4
Total	37	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung pendidikan terakhir didominasi oleh SMA sebanyak 18 orang dengan persentase 48.6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
Kebutuhan Fisik Dan Biologis		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sarana dan prasarana yang tersedia telah memadai	11	29,7	17	45,9	6	16,2	3	8,1	0	0
2	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup	9	24,3	20	54,1	6	16,2	2	5,4	0	0
Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan											
3	Merasa aman dalam melakukan pekerjaan	10	27,0	17	45,9	7	18,9	3	8,1	0	0
4	Lingkungan kerja aman dan nyaman	9	24,3	21	56,8	5	13,5	2	5,4	0	0
Kebutuhan Sosial											
5	Sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	10	27,0	22	59,5	5	13,5	0	0	0	0
6	Hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan harmonis	9	24,3	21	56,8	7	18,9	0	0	0	0

Kebutuhan Akan Penghargaan											
7	Atasan memberikan penghargaan dan apresiasi kepada bawahannya	22	59,5	12	32,4	2	5,4	1	2,7	0	0
8	Atasan memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih bawahan	10	27,0	10	27,0	14	37,8	3	8,1	0	0
Kebutuhan Aktualisasi Diri											
9	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	10	27,0	17	45,9	7	18,9	3	8,1	0	0
10	Mampu menggunakan potensi diri	11	29,7	17	45,9	6	16,2	3	8,1	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 37 responden mengenai variabel Motivasi pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Atasan memberikan penghargaan dan apresiasi kepadabawahannya, dengan jumlah responden sebanyak 22 responden atau 59,5 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2, 4 dan 6 yaitu Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup, Lingkungan kerja aman dan nyaman dan hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan harmonis dengan jumlah responden sebanyak masing – masing 9 responden atau 24,3 %.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
Instuktur		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instruktur menguasai dan kompeten dalam menyampaikan materi pelatihan	7	18,9	15	40,5	13	35,1	2	5,4	0	0
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	9	24,3	20	54,1	5	13,5	3	8,1	0	0
Peserta											
3	Mengikuti pelatihan yang diberikan sesuai dengan	6	16,2	15	40,5	14	37,8	2	5,4	0	0

	job dis masing-masing										
4	Berpartisipasi aktif dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan pelatihan	14	37,8	18	48,6	4	10,8	0	0	1	2,7
Materi											
5	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	8	21,6	15	40,5	14	37,8	0	0	0	0
6	Materi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami dan sesuai dengan pekerjaan	15	40,5	15	40,5	7	18,9	0	0	0	0
Metode											
7	Media yang digunakan pada pelatihan mendukung dan mempermudah dalam menguasai materi	5	13,5	19	51,4	12	32,4	1	2,7	0	0
8	Metode pelatihan yang diberikan menarik	5	13,5	18	48,6	12	32,4	2	5,4	0	0
Tujuan											
9	Setelah mengikuti Pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan	10	27,0	22	59,5	4	10,8	1	2,7	0	0
10	Mampu meningkatkan keterampilan bagi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	10	27,0	16	43,2	9	24,3	1	2,7	1	2,7
Sasaran											
11	Pelatihan yang diikuti menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi	14	37,8	16	43,2	6	16,2	1	2,7	0	0
12	Merasa lebih percaya diri dalam penyelesaian pekerjaan dibanding sebelum mengikuti pelatihan	9	24,3	11	29,7	16	43,2	0	0	1	2,7

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Pelatihan Kerja pernyataan

yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Materi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami dan sesuai dengan pekerjaan, dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau 40,5 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 dan 8 yaitu Media yang digunakan pada pelatihan mendukung dan mempermudah dalam menguasai materi dan metode pelatihan yang diberikan menarik, dengan jumlah responden sebanyak responden 5 atau 13,5 %.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kemampuan											
1	Kemampuan yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan	17	45,9	16	43,2	4	10,8	0	0	0	0
2	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan	10	27,0	19	51,4	7	18,9	1	2,7	0	0
Meningkatkan hasil yang dicapai											
3	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi	4	10,8	16	43,2	17	45,9	0	0	0	0
4	Jumlah hasil kerja yang ditangani memenuhi target yang telah ditetapkan	10	27,0	17	45,9	10	27,0	0	0	0	0
Semangat kerja											
5	Bersedia diberikan tambahan kuantitas kerja apabila dibutuhkan	8	21,6	12	32,4	2	5,4	0	0	0	0
6	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	7	18,9	18	48,6	9	24,3	3	8,1	0	0
Pengembangan diri											
7	Memberikan ide-ide baru pada instansi	3	8,1	10	27,0	19	51,4	3	8,1	2	5,4
8	Memberikan kontribusi	5	13,5	18	48,6	13	35,1	1	2,7	0	0

	dalam penyelesaian masalah yang terjadi										
Mutu											
9	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	10	27,0	13	35,1	14	37,8	0	0	0	0
10	Bekerja sesuai dengan program kerja	4	10,8	9	24,3	15	40,5	8	21,6	1	2,7
Efisiensi											
11	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya	10	27,0	17	45,9	7	18,9	3	8,1	0	0
12	Menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	9	24,3	21	56,8	5	13,5	2	5,4	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 37 responden mengenai variabel Produktivitas Kerja pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Kemampuan yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 45,9 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Memberikan ide-ide baru pada instansi, dengan jumlah responden sebanyak 3 responden atau 8,1 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment*, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Motivasi (X1) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Motivasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Pelatihan Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Pelatihan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r.

Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
----------------	------------

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

Sumber : Sugiyono, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Motivasi (X1)	0,875	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pelatihan Kerja (X2)	0,824	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,782	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,875 untuk variabel Motivasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi sedangkan nilai *cronbach alpha* terendah yaitu untuk variabel Produktivitas Kerja dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila $Sig < 0,05$ (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{Sig} > 0,05$ (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,227	0,05	Sig > alpha	Linier
Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,439	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Sig sebesar $0,227 > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Sig sebesar $0,439 > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel independen lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah

0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Prosedur Pengujian :

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi (X1)	1,156	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pelatihan Kerja(X2)	1,156	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar $1,156 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas sedangkan nilai *collinierity tolerance* diperoleh nilai sebesar $0,865 > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis 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 apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya

positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2)	0,605 ^a	0,365

Sumber : *Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,605 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Motivasi dan Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,365 artinya Motivasi dan Pelatihan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pada pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung sebesar 0,365 atau 36,5 sedangkan sisanya yaitu 63,5 dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.16

Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	16,205	6,810
Motivasi (X1)	0,390	0,138
Pelatihan Kerja (X2)	0,292	0,137

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :



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

$$Y = + X_1 + X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Motivasi

X2 = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 16,205 menyatakan bahwa jika tidak ada Motivasi dan Pelatihan Kerja, maka besarnya Produktivitas Kerja pada pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi lampung adalah 16,205 satuan.
2. Koefisien Motivasi (X1)
Apabila Motivasi naik sebesar satu satuan, maka Produktivitas Kerja pada pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi lampung akan meningkat sebesar 0,390 satu satuan.
3. Koefisien Pelatihan Kerja (X2)
Apabila Pelatihan Kerja naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja pada pegawai UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi lampung akan meningkat sebesar 0,292 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and*

Service Solution Seri 22). Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,008	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Motivasi, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,008. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,008 < 0,05) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

2. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung..

Ha : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung..

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,040	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Budaya Organisasi, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,040. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,040 < 0,05) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent (bebas)

yaitu Motivasi dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependent (terikat) yaitu Produktivitas Kerja. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 22*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Motivasi dan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

Ha : Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji simultan (Uji-F) didapat perhitungan pada Motivasi dan Pelatihan Kerja, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000.

Dengan demikian nilai Sig < alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Pelatihan Kerja secara silmutan dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar pegawai pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki dan range usia 46 – 55 Tahun

4.6.1 Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial diperoleh nilai signifikasi variabel Motivasi sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

Menurut Pettrani (2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Pemberian Motivasi yang selalu tetap dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat memacu kepada para pegawai untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. hal ini didukung penelitian yang dilakukan Pettrani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara.

Maka dapat diketahui bahwa Motivasi yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan instansi dimaksud, sehingga dapat memberikan manfaat bagi instansi dalam upaya peningkatan Produktivitas Kerja. Dengan demikian instansi diharuskan untuk tetap menjalankan pemberian motivasi dengan baik.

4.6.2 Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Pelatihan Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung. Menurut Rosalia (2018) Pelatihan Kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam mencapai tujuan instansi, Pelatihan kerja memiliki orientasi membantu pegawai mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Rosalia (2018) bahwa Pelatihan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja

Hal ini berarti bahwa semakin baik Pelatihan yang dilakukan oleh instansi maka Produktivitas Kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Ilmu pengetahuan dan keterampilan keterampilan yang diperoleh dari program Pelatihan, memungkinkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas yang tinggi. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut, dalam suatu instansi perlu dilakukan pelatihan.

4.6.3 Pembahasan Motivasi (X1) dan Pelatihan kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada UPTD Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung

Menurut Pettrani (2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.. Pemberian Motivasi yang selalu tetap dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat memacu kepada para pegawai untuk meningkatkan Produktivitas Kerja dan Menurut Rosalia (2018) Pelatihan kerja yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam instansi pelatihan kerja dilakukan dengan metode *on the job training* (latihan sambil kerja), yaitu upaya melatih pegawai mempelajari pekerjaan sambil mengerjakan di tempat kerja yang sesungguhnya. Jadi pegawai yang belum memiliki banyak pengalaman kerja akan mendapat instruksi dari pegawai yang senior dan berpengalaman

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Pettrani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara dan penelitian yang dilakukan Rosalia (2018) bahwa Pelatihan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Maka dapat diketahui bahwa pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja yang selalu diterapkan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja. Oleh karena itu Instansi diharuskan mempertahankan dan meningkatkan pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja yang telah berjalan dengan baik agar Produktivitas Kerja selalu meningkat