

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Pada Tahun 1990 sebelumnya gedung tersebut bernama PT Panca Plazaindo yang dikelola oleh orang Indonesia bergerak di bidang tekstil. PT Panca Plazaindo memproduksi bahan untuk di *supply* ke perusahaan garment di Indonesia. Pada saat itu, PT Panca Plazaindo masih dalam anak dari Pan Brothers. Pemasaran pada zaman PT Panca Plazaindo dilakukan hanya lintas lokal saja tidak sampai ekspor ke luar Indonesia.

Saat ini perusahaan ini telah berjalan 4 tahun. Beberapa perbaikan telah dilakukan demi memperkuat persaingan di pasar dunia. Saat ini PT Ocean Asia Industry sedang berusaha untuk mencapai *ISO 9001: 2015* dalam bidang *Quality Management System*. Dengan 300 orang karyawan pada saat ini, perusahaan ini yakin dapat bersaing memproduksi tekstil dengan teknologi modern, dan mampu bersaing hingga ke mancanegara.¹

¹ PT. Ocean Asia Industry Cikande

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ocean Asia Industry Cikande sebanyak 300 karyawan. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

Penyajian data mengenai identitas responden disini yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan dari responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin responden dan usia responden. Berikut akan di bahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin²

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	52	69%
2	Perempuan	23	31%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 23

² Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 75 responden yang merupakan karyawan PT. Ocean Asia Industry Cikande untuk jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 52 atau 69% dan responden perempuan sebanyak 23 atau 31% dari total responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Responden³

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	36	48%
2	31-40	21	28%
3	41-50	13	17,3%
4	Diatas 50	5	6,7%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 75 responden yang merupakan karyawan PT. Ocean Asia Industry Cikande untuk jenis kelamin didominasi oleh usia 20-30 sebanyak 48% untuk bekerja diperusahaannya.

³ Sumber: Data primer diolah

C. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Indikator Penelitian Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden					Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS	
	N	N	N	N	N	
1	0	0	6	45	24	S
2	0	1	9	39	26	S
3	0	0	15	32	28	S
4	0	0	5	52	18	S
5	0	1	10	44	20	S

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Tabel 4.4 merupakan jawaban untuk variabel pelatihan dan pengembangan karyawan yang diperoleh dari responden yang berjumlah 75 orang yaitu:

1. Pada pernyataan pertama saya mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 6 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan pengetahuan

responden yang kurang diterapkan ketika bekerja sehingga tidak sesuai dengan tujuan pelatihan.

2. Pada pernyataan kedua metode pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja untuk meningkatkan produktivitas, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun masih ada 1 responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.
3. Pada pernyataan ketiga pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan kemampuan saya dalam volum pekerjaan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 15 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan responden yang kurang menerapkan metode yang diberikan saat mengikuti pelatihan.
4. Pada pernyataan keempat saya selalu mengembangkan hasil pelatihan yang saya ikuti dalam bekerja mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 5 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan

masih ada responden yang kurang mengembangkan keahliannya ketika bekerja.

5. Pada pernyataan kelima keterampilan yang saya miliki mempermudah pekerjaan saya saat ini, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun masih ada 1 responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan masih ada responden yang tidak memanfaatkan hasil latihan yang diikuti.

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Indikator Penelitian Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden					Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS	
	N	N	N	N	N	
1	0	0	4	45	26	S
2	0	0	8	37	30	S
3	0	0	10	44	21	S
4	0	0	5	47	23	S
5	0	0	17	41	17	S

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Tabel 4.5 merupakan jawaban untuk variabel motivasi yang diperoleh dari responden yang berjumlah 75 orang yaitu:

1. Pada pernyataan pertama saya menganggap rekan-rekan kerja saya sebagai keluarga, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 4 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan responden yang kurang bersosialisasi dengan sesama rekan kerja.
2. Pada pernyataan kedua saya dapat bersosialisasi dengan para karyawan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun masih ada 8 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan masih ada responden yang kurang bersosialisasi dengan sesama rekan kerja baik di dalam maupun diluar pekerjaan.
3. Pada pernyataan ketiga hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja terbina dengan baik, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 10 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan masih ada responden yang perlu beradaptasi dengan atasan dan rekan kerja.
4. Pada pernyataan keempat saya dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 5

responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan masih ada responden yang tidak bisa bekerjasama dengan sesama rekan kerja.

5. Pada pernyataan kelima hasil pekerjaan yang saya lakukan memperoleh pengakuan dari atasan, sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun masih ada 17 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan atasan yang kurang memperhatikan dan mengontrol karyawannya ketika sedang bekerja.

Tabel 4.5

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Kompensasi dan Tunjangan**

Indikator Penelitian Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden					Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS	
	N	N	N	N	N	
1	0	0	0	31	44	SS
2	0	0	20	36	19	S
3	0	0	3	34	38	SS
4	0	0	10	32	33	SS
5	0	0	5	34	36	SS

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Tabel 4.6 merupakan jawaban untuk variabel kompensasi dan tunjangan yang diperoleh dari responden yang berjumlah 75 orang yaitu:

1. Pada pernyataan pertama perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar UMR Kabupaten Serang, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu sangat setuju, namun ada 31 responden yang menyatakan setuju dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standar UMR Kabupaten Serang.
2. Pada pernyataan kedua gaji yang saya terima selama ini sesuai dengan standar mutu hidup saat ini, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 20 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan banyaknya responden yang mutu hidupnya di atas standar UMR.
3. Pada pernyataan ketiga perusahaan memberikan tunjangan berupa jaminan kesehatan, keamanan, dan keselamatan kerja (asuransi) bagi karyawan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu sangat setuju, namun ada 3

responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan perusahaan tidak memberikan jaminan kepada semua karyawan yang bekerja.

4. Pada pernyataan keempat perusahaan selalu memberikan bonus gaji ketika ada kerja tambahan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu sangat setuju, namun ada 10 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan tidak semua responden mengikuti kerja tambahan sehingga tidak mendapatkan bonus gaji dari perusahaan.
5. Pada pernyataan kelima bonus yang diberikan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu sangat setuju, namun ada 5 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan masih ada responden yang kurang giat dan semangat dalam bekerja

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator Penelitian Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden					Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS	
	N	N	N	N	N	
1	0	0	2	46	27	S
2	0	0	7	38	30	S
3	0	1	9	44	21	S
4	0	0	4	51	20	S
5	0	1	7	43	24	S

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Tabel 4.7 merupakan jawaban untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan yang diperoleh dari responden yang berjumlah 75 orang yaitu:

1. Pada pernyataan pertama saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan ketika mengikuti pelatihan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 2 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan arahan pelatihan.

2. Pada pernyataan kedua saya selalu teliti, rapi dan memeriksa ulang setiap pekerjaan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 7 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan responden kurang memiliki semangat untuk bekerja lebih teliti dan mneghasilkan yang terbaik untuk perusahaan.
3. Pada pernyataan ketiga saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget yang diberikan perusahaan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun masih ada 1 responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan waktu kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan.
4. Pada pernyataan keempat jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun ada 4 responden yang menyatakan kurang setuju dikarenakan responden yang kurang memiliki target untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Pada pernyataan kelima saya selalu didorong untuk bertindak produktif dan efisien, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju, namun masih ada 1 responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan banyaknya tugas yang diberikan sehingga menimbulkan kepadatan dan tidak efektif.

D. Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Dalam menentukan kesimpulan untuk uji validitas yaitu dengan uji 2 sisi dengan signifikan 0,05 dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah responden 75 orang, dan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,227 sedangkan r_{hitung} dilihat dari tabel Corrected Item-Total Correlation. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pelatihan dan Pengembangan
Karyawan (Variabel X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
VAR00001	0.678	0,227	Valid
VAR00002	0,690	0,227	Valid
VAR00003	0,742	0,227	Valid
VAR00004	0,638	0,227	Valid
VAR00005	0,490	0,227	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS
versi 23*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pelatihan dan Pengembangan (X₁) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 75 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi (Variabel X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
VAR00001	0,537	0,227	Valid
VAR00002	0,645	0,227	Valid
VAR00003	0,643	0,227	Valid
VAR00004	0,632	0,227	Valid
VAR00005	0,676	0,227	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi (X₂) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 75 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Kompensasi dan Tunjangan (Variabel X₃)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
VAR00001	0,541	0,227	Valid
VAR00002	0,586	0,227	Valid
VAR00003	0,737	0,227	Valid
VAR00004	0,691	0,227	Valid
VAR00005	0,603	0,227	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kompensasi dan Tunjangan (X₃) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 75 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Variabel Y)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
VAR00001	0.509	0,227	Valid
VAR00002	0,700	0,227	Valid
VAR00003	0,734	0,227	Valid
VAR00004	0,566	0,227	Valid
VAR00005	0,618	0,227	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 75 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.12

**Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan dan Pengembangan
Karyawan**

Reliability Statistics

<u>Cronbach's</u> Alpha	N of Items
.649	5

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 23

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

<u>Cronbach's</u> Alpha	N of Items
.615	5

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 23

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi dan Tunjangan

Reliability Statistics

<u>Cronbach's</u> Alpha	N of Items
.616	5

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 23

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	5

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Motivasi, Kompensasi dan Tunjangan, dan Produktivitas kerja Karyawan lebih besar dari 0,60 yang berarti instrumen pernyataan pada kuesioner dianggap konsisten.

E. Uji Analisis Berganda

Tabel 4.16

Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.375	3.186		3.570	.001		
	PELATIHAN_PENGEMBANGAN_KARYAWAN	.255	.106	.279	2.391	.019	.894	1.119
	MOTIVASI	.156	.113	.159	1.384	.171	.925	1.081
	KOMPENSASI_TUNJANGAN	.055	.116	.057	.479	.633	.864	1.158

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Dari tabel 4.16 diketahui nilai β_1 variabel pelatihan dan pengembangan karyawan sebesar 0,255, β_2 variabel motivasi sebesar 0,156, β_3 variabel kompensasi dan tunjangan sebesar 0,055, dan nilai konstanta sebesar 11,375, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,375 + 0,255 X_1 + 0,156 X_2 + 0,055 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, kompensasi dan tunjangan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande sebagai berikut:

- a. Konstanta $\beta_0 = 11,375$ menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, motivasi, kompensasi dan tunjangan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande secara konstan maka tingkat variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande sudah ada sebesar 11,375.
- b. Koefisien $\beta_1 = 0,255$ menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan mempunyai pengaruh positif

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande.

- c. Koefisien $\beta_2 = 0,156$ menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande.
- d. Koefisien $\beta_3 = 0,055$ menyatakan bahwa variabel kompensasi dan tunjangan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ocean Asia Industry Cikande.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menyatakan bahwa nilai residual dari variabel telah terdistribusi normal. Dalam pengujian normalitas penelitian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pendekatan grafik dan analisis statistik *Kolmogorof-Smirnov*:

Kriteria keputusan uji normalitas dalam analisis statistik kolmogorof-smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Analisis Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal <u>Parameters</u> ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77753265
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.062
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

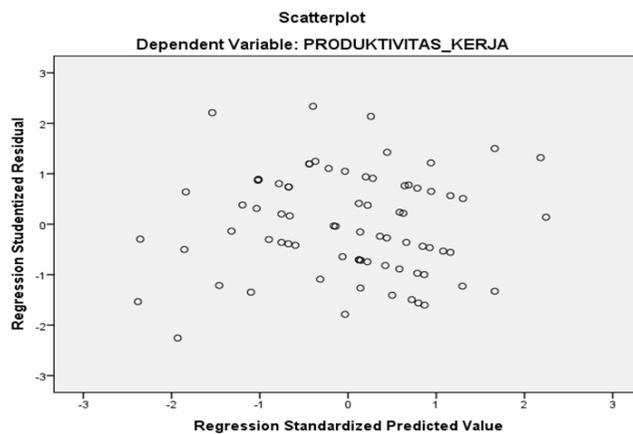
Tabel 4.17 menyatakan hasil analisis statistik *Kolmogorof-Smirnov* dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dimana nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menyatakan bahwa variabel dalam penelitian tidak sama (konstan). Uji ini dinyatakan dengan melihat grafik *scatterplot*.

Gambar 4.2

Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Gambar 4.2 menyatakan bahwa pada scatterplot pola titik menyebar diatas titik nol dan tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar secara baik diatas dan dibawah. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas.

Uji lain dapat dilakukan dengan uji glester dengan melihat nilai signifikan variabel yaitu $> 0,05$ yang berarti model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji glester dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18

Hasil Uji Glester Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.952	1.703		1.146	.256
	PELATIHAN_PENGEMBAN GAN_KARYAWAN	.010	.057	.022	.179	.859
	MOTIVASI	-.008	.060	-.016	-.133	.895
	KOMPENSASI_TUNJANGA	-.023	.062	-.048	-.375	.709
	N					

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari pelatihan dan pengembangan karyawan (X_1) sebesar 0,859 motivasi (X_2) sebesar 0,895 dan kompensasi dan tunjangan (X_3) sebesar 0,709 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Penelitian yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Satu metode untuk mengukur kolinearitas adalah dengan menggunakan *variance inflatory factor* (VIF) untuk tiap variabel penjelas pada *spss*. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance > 1 atau nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN_PENGEMBAN	.894	1.119
	GAN_KARYAWAN		
	MOTIVASI	.925	1.081
	KOMPENSASI_TUNJANGA	.864	1.158
	N		

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta kompensasi dan tunjangan memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi ini.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.20

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.369 ^a	.136	.100	1.81470	2.136

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_TUNJANGAN, MOTIVASI, PELATIHAN_PENGEMBANGAN_KARYAWAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, kompensasi dan tunjangan didapatkan nilai DW sebesar 2,136. Nilai DW ini akan dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan menggunakan signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 75 (n) dan k=3 (variabel bebas), maka nilai tabel DW dinyatakan nilai dL sebesar 1,5432 dan dU sebesar 1,7092.

Berdasarkan tabel DW dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, karena $dU < DW < 4-dU$ atau $1,5432 < 2,136 < 2,2908$ pada data yang diuji.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Serempak (Uji-F)

Tabel 4.21

Uji Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.935	3	12.312	3.739	.015 ^b
	Residual	233.812	71	3.293		
	Total	270.747	74			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_TUNJANGAN, MOTIVASI, PELATIHAN_PENGEMBANGAN_KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat diperoleh uji-F statistik sebesar 3,739 dengan nilai probabilitas 0,015 sedangkan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5% dapat diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = (\text{jumlah data} - \text{jumlah variabel independen} - 1)$$

$$df_2 = 75 - 3 - 1 = 71$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,73. berdasarkan nilai F hitung yang ditunjukkan di tabel, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel $3,739 > 2,73$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta kompensasi dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel ANOVA dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 0,015 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta kompensasi dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ocean Asia Industry Cikande.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Tabel 4.22

Uji Parsial (Uji-T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.375	3.186		3.570	.001
	PELATIHAN_PENGE MBAN	.255	.106	.279	2.391	.019
	KOMPENSASI_TUNJANGA	.156	.113	.159	1.384	.171
	N	.055	.116	.057	.479	.633

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.22 uji-t dapat dilihat dari nilai pelatihan dan pengembangan karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,391 > t_{tabel}$ sebesar $1,66543$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu $0,05$. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,019$ yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan

pengembangan karyawan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

Variabel motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,384 < t_{tabel}$ sebesar $1,66543$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu $0,05$. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,171$ yang berarti nilai sig lebih besar dari taraf sig $0,171 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

Variabel kompensasi dan tunjangan dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,479 < t_{tabel}$ sebesar $1,66543$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan tunjangan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 0,633 yang berarti nilai sig lebih besar dari taraf sig 0,633 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan tunjangan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2 Adjust)

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) berguna untuk melihat seberapa besar variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta kompensasi dan tunjangan. Tabel koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.23

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.369 ^a	.136	.100	1.81470	2.136

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_TUNJANGAN, MOTIVASI, PELATIHAN_PENGEMBANGAN_KARYAWAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4,23 hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,100, menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta kompensasi dan tunjangan sebesar 10% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini seperti etika kerja, kepemimpinan, serta pemberian reward.

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4.24

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.369 ^a	.136	.100	1.81470	2.136

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_TUNJANGAN, MOTIVASI, PELATIHAN_PENGEMBANGAN_KARYAWAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.24 hasil pengujian koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,369, yang berarti hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta kompensasi dan

tunjangan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande sebesar 36,9% yang berarti lemah.

H. Pembahasan

Berikut disajikan pembahasan hasil penelitian di atas:

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,019. Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,019 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,019 < 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 2,391 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66543. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,391 > 1,66543$). Maka dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

2. Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,171. Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,171 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,171 > 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 2,391 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66543. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,384 < 1,66543$). Maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel pelatihan dan pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

3. Kompensasi dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,633. Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,633 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,633 >$

0,05). Nilai t_{hitung} sebesar 0,479 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66543. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,479 < 1,66543$). Maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel kompensasi dan tunjangan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande.

4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Motivasi, Kompensasi dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, serta kompensasi dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$), sementara jika dilihat dari nilai F_{hitung} 3,739 lebih besar dari F_{tabel} 2,73 atau ($3,739 > 2,73$), dengan demikian dapat disimpulkan, variabel Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Motivasi, Kompensasi dan Tunjangan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,369 terletak pada interval 0,20 – 0,399 yang berarti tingkat hubungannya rendah. Nilai R square diperoleh sebesar 0,100 atau menunjukkan sebesar 10%, sisanya 90% dipengaruhi oleh variabel lainnya, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Islam

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumberdaya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai, sikap, dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”.

Lebih lanjut lagi, ayat tersebut dipertegas dengan ayat lainnya dalam Q.S. Al-An'am ayat 165 sebagai berikut:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
 دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ
 لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

“Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam telah mensyariatkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam Q.S. At-Tin ayat 4 yang artinya sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumberdaya yang dimilikinya. Namun demikian, jika durenungkan lebih mendalam, sesungguhnya manusia yang tidak bersyukur, merusak, berlebih-lebihan, dan hanya mengejar keduniaan tidak jauh berbeda dengan sifat binatang. Untuk itulah, Islam memberikan *way of life* supaya manusia hidup bermartabat dan mulia sesuai dengan kodratnya.⁴

Jadi, manusia sebagai salah satu sumber daya penggerak suatu proses produksi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga tidak hanya mengandalkan fungsi manajemen itu sendiri, akan tetapi pada implementasinya juga yaitu mengandalkan pada fungsi operasional manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, motivasi, serta praktek pemberian kompensasi.

⁴ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Syariah...* h. 307-309.