

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singat PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), pada hakekatnya merupakan suatu usaha yang berkembang pesat dan usaha BUMN dilingkungan departemen perhubungan, PT Pelabuhan Indonesia I sebelumnya berstatus sebagai perusahaan umum (PERUM). BUMN ini didirikan berdasarkan peraturan pemerintah no. 56 tahun 1991 dengan akte notaris Imas Fatimah, SH No. 1 tanggal 1 Desember 1992 yang telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 87 tahun 1994 tanggal 1 November 1994. Nama lengkap perusahaan ini adalah PT Pelabuhan Indonesia I berkantor pusat di Jl. Krakatau ujung No. 100 Medan 20241 Sumatera utara, Indonesia. Untuk mendapatkan kedudukan hokum perusahaan yang berstatus PT (Persero), perusahaan ini telah melewati perjalanan yang panjang sesuai perkembangan lingkungan yang dihadapinya.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada masa penjajahan Belanda adalah perusahaan dengan nama "*Haven Bedrijf*". Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, pada periode 1945-1954

Perusahaan berubah status menjadi Jawatan Pelabuhan. Pada 1969, Jawatan Pelabuhan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PNP.

Periode 1969-1983, PN Pelabuhan berubah menjadi Lembaga Pengusaha Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Pada 1983, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.11 tahun 1983 Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) dirubah menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan I disingkat Perumpel I. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 1991 Perumpel I berubah status menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Perubahan nama Perusahaan menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan Akta No.1 tanggal 1 Desember 1992 dari Imas Fatimah, S.H, Notaris di Jakarta dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C2-8519.HT.01.01 tahun 1992 tertanggal 1 Juni 1992 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8612 tanggal 1 Nopember 1994, tambahan No. 87.

Berdasarkan Akta No. 207 tanggal 30 Juni 2014 yang dikeluarkan oleh Notaris Risna Rahmi Arifa, S.H., anggaran dasar Perusahaan mengalami perubahan dengan peningkatan modal dasar Perusahaan dari Rp 1.800.000.000.000 (Rp1,8T) yang terbagi atas 1.800.000 saham dengan nilai nominal Rp.1.000.000 per saham menjadi Rp 6.800.000.000.000 (Rp 6,8 triliun) yang terbagi atas 6.800.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham. Berdasarkan akta tersebut juga telah terjadi peningkatan modal disetor Perusahaan dari Rp 511.960.000.000 yang terbagi atas 511.960 saham dengan nilai nominal Rp 1.000.000 per saham menjadi Rp 1.700.000.000.000 yang terbagi atas 1.700.000 saham dengan nilai nominal Rp 1.000.000 per

saham. Perubahan anggaran dasar tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU.05403.40.20.2014 tanggal 11 Juli 2014.

Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2001, kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku Pemegang Saham pada Persero/Perusahaan terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN Republik Indonesia, sedangkan pembinaan.Teknis operasional berada ditangan departemen perhubungan republik Indonesia dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Sebelum tahun 2008, Perusahaan bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, pelayanan peti kemas, terminal dan depo peti kemas, usaha galangan kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan distribusi termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhan dan pengusaha kawasan pabean. Sejak tahun 2008, dalam rangka optimalisasi sumber daya maka Perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal dan peralatan, alih muat kapal, properti diluar kegiatan utama kepelabuhan, kawasan industri, fasilitas pariwisata dan perhotelan, jasa konsultan dan surveyor, komunikasi dan informasi, konstruksi kepelabuhan, ekspedisi, kesehatan, perbekalan, shuttle bus, penyelaman, tally, pas pelabuhan dan timbangan.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Adapun visi dan misi perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Visi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

“Menjadi Nomor Satu di Bisnis Kepelabuhanan di Indonesia”

b. Misi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

“Menyediakan jasa kepelabuhanan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah”

c. Nilai- Nilai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Adapun nilai-nilai organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan yaitu :

1) Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang di berikan.

2) Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

3) Harmonis

Saling peduli dan menghargai perbedaan.

4) Loyal

Berdedikasi dan Mengutamakan Kepentingan Bangsa dan Negara.

5) Adaptif

Terus Berinovasi dan Antusias dalam Menggerakkan ataupun Menghadapi Perubahan

6) Kolaboratif

Membangun kerjasama yang sinergis.

d. Logo PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Berikut ini gambar logo organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.



Gambar 4.1
Logo PT Pelabuhan Indonesia (Persero)
Regional I Cabang Belawan
(Sumber : [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_Baru_Pelindo_\(2021\).png](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_Baru_Pelindo_(2021).png))

Adapun makna gambar Logo diatas adalah sebagai berikut:

Pasca integrasi, Pelindo meluncurkan logo baru yang akan dipakai oleh perusahaan. Logo baru ini mengambil inspirasi dari bentuk jalur atau rute yang sibuk, padat dan simpang siur. Hal ini menggambarkan Pelindo sebagai penyedia jasa kepelabuhanan yang selalu aktif dan berperan besar dalam transportasi laut sebagai urat nadi perekonomian nasional sekaligus terwujudnya tol laut Indonesia.

Pelindo mengambil huruf **P** yang menjadi inisial dari Pelindo sekaligus berbentuk ikan, yang menjadi lambang habitat makhluk hidup laut penting bagi Indonesia

Ini juga menjadi simbol dari komitmen Pelindo untuk menjaga kekayaan alam Indonesia dengan terus berkontribusi dalam mendukung ekosistem di wilayah operasinya.

Warna **BIRU** yang dipakai adalah warna laut Indonesia, yang sangat dekat dengan Pelindo. Warna ini melambangkan stabilitas, kepercayaan, integritas, profesionalisme dan pengabdian.

4.1.1.3 Kegiatan Operasional PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Ada beberapa kegiatan operasional PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan, yaitu sebagai berikut :

a. Layanan Barang

Pelayanan barang atau kargo berupa pelayanan bongkar muat mulai dari kapal hingga penyerahan ke pemilik barang. Layanan kargo ini terdiri dari jasa dermaga umum, dermaga khusus, jasa lapangan, dan jasa gudang. Jasa tersebut merupakan jasa yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, pelayanan ini bekerja sama dengan anak-anak perusahaan.

Pelindo menjalankan pelayanan terpadu dalam menangani layanan barang, menggunakan fasilitas :

- a) Dermaga: Bangunan yang dirancang khusus pada suatu pelabuhan yang digunakan atau tempat kapal untuk ditambatkan atau merapat untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang dan penumpang kapal.
- b) Gudang Penumpukan: Suatu bangunan atau tempat tertutup yang digunakan untuk menyimpan barang-barang yang berasal dari kapal atau yang akan dimuat ke kapal.
- c) Lapangan Penumpukan: Sebuah lahan terbuka di dalam area terminal yang digunakan untuk menempatkan atau menumpuk petikemas atau barang lainnya, yang disusun secara berencana baik barang yang akan dimuat ke kapal atau pun barang setelah dibongkar dari kapal.
- d) Penerimaan/Pengiriman: Pekerjaan memindahkan barang dari timbunan/ tempat penumpukan di gudang/ lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gudang/ lapangan penumpukan atau sebaliknya.

b. Layanan Kapal

Pelayanan kapal merupakan jasa kegiatan operasional kapal mulai dari masuk hingga keluar pelabuhan. Pelayanan kapal meliputi:

1. Jasa tambat: Jasa yang diberikan untuk kapal yang merapat ke dermaga untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang.
2. Jasa pandu: Jasa yang diberikan untuk kapal keluar masuk menuju dermaga melalui alur pelabuhan, agar navigasi pelayaran dapat dilaksanakan dengan selamat, tertib, dan lancar demi keselamatan kapal dan lingkungan.
3. Jasa tunda: Jasa yang diberikan oleh kapal tunda untuk mendorong atau menarik kapal menuju atau keluar dari dermaga.
4. Jasa pelayanan air, sampah, dan limbah: Jasa yang diberikan untuk pelayanan air, pengelolaan sampah dan limbah kapal.

c. Layanan Rupa-Rupa

Selain aktif menjalankan kegiatan pengelolaan pelabuhan, Pelindo juga berusaha di bidang lain yang relevan seperti menyewakan tanah, bangunan, dan fasilitas pendukung lain yang diperlukan dalam kegiatan kepelabuhanan. Dalam menjalankan kegiatan operasi dan pengusahaan pelabuhan, Perseroan mengadakan Kerja Sama Mitra Usaha (KSMU) dengan beberapa mitra usaha dari pihak swasta, seperti kerja sama terminal operator, kapal tunda, dan pengelolaan fasilitas pelabuhan lainnya.

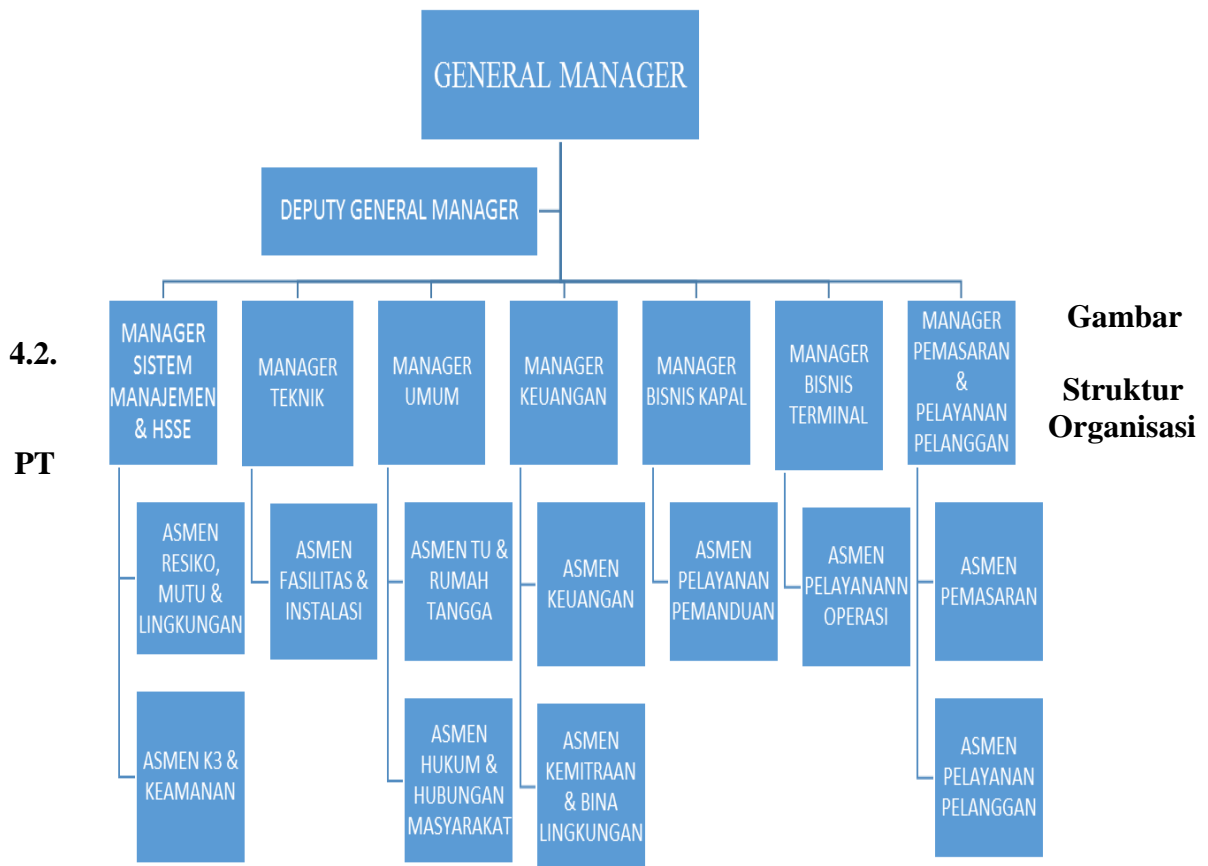
Pelayanan rupa-rupa merupakan jasa pelayanan yang menunjang kegiatan yang ada di pelabuhan. Pelayanan rupa-rupa meliputi:

1. Pas Pelabuhan: Biaya masuk area pelabuhan untuk perseorangan dan kendaraan bermotor.

2. Jasa Pemeliharaan Alat-alat Pelabuhan: Jasa yang diberikan, berupa persewaan forklift, kran (darat, apung dan listrik), kapal tunda, motor boat, dan alat pemadam kebakaran
3. Jasa Penyewaan Tanah, Bangunan, Air, dan Listrik: Merupakan jasa persewaan lahan, bangunan, air bersih serta energi listrik.

4.1.1.4 Struktur PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Berikut struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan :



Gambar Struktur Organisasi

4.2. PT

Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Setiap jabatan atau posisi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan memiliki tugas dan tanggung jawab dari posisi tersebut dalam pekerjaannya. Penentuan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan posisi yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan di tentukan berdasarkan pada tugas dan fungsi pekerjaan itu sendiri.

Berikut dapat dilihat pada tabel 1 yang berisi rdeskripsi tugas dari struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan :

4.1.1.5 Deskripsi Jabatan

Setiap jabatan atau posisi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I memiliki tugas dan tanggung jawab dari posisi tersebut dalam pekerjaannya. Penentuan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan posisi yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I di tentukan berdasarkan pada tugas dan fungsi pekerjaan itu sendiri. Berikut uraian tugas dan fungus setiap masing-masing jabatan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I :

- General Manager
 - a. Pemimpin tertinggi di perusahaan yang menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan dan sasaran-sasaran perusahaan.
 - b. Menyetujui dan menandatangani surat-surat penting yang berkenaan dengan perusahaan.
 - c. Bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional perusahaan serta kontinuitas kegiatan perusahaan

- Deputy Manager

- a. Bersama general manager membantu menyusun sasaran, rencana kerja, dan anggaran yang merupakan bagian rencana kerja dan anggaran perusahaan.
 - b. Memberikan penugasan, pengendalian dan penilaian kerja pada masing-masing divisi.
 - c. Membantu general manager dalam melaksanakan kegiatan operasional.
 - d. Memimpin penyelenggaraan pengelolaan penerbitan atau pelaporan, pendistribusian, penyimpanan, dan pemeliharaan data dan informasi.
- Manager Sistem & HSSE
 - 1. Merencanakan, mengkoordinasi atau mengarahkan kegiatan-kegiatan di bidang pengolahan data elektronik, analisa sistem, pemrograman komputer hingga teknologi informasi lain untuk membantu keefisienan dan keefektifan alur pekerjaan di perusahaan.
 - 2. Merencanakan, membuat, melakukan dan mengevaluasi program keselamatan dan juga kesehatan kerja dengan detail tugasnya
- Manager Teknik

Bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Membuat perencanaan kerja yang diselaraskan dengan tujuan manajemen khususnya dalam kegiatan yang menyangkut teknik.
- Manager Umum

Mengatur keseimbangan sebuah manajemen. Lalu melakukan perencanaan, mengelola dan mengawasi kegiatan dalam manajemen. Ditambah lagi

menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

- Manager Keuangan

- a. Menyusun perencanaan keuangan umum perusahaan.
- b. Bekerja sama dengan manajer dari divisi lainnya.
- c. Menjalankan kebutuhan keuangan perusahaan secara efisien.
- d. Mengambil keputusan terkait investasi perusahaan.
- e. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan.
- f. Memajukan kondisi keuangan perusahaan.

- Manager Bisnis Kapal

Manajemen kapal adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian melalui kegiatan-kegiatan di atas kapal dimana dalam pelaksanaannya sangat tergantung kepemimpinan yang dijalankan dalam menggerakkan unsur, intinya adalah manusia.

- Manager Bisnis Terminal

Posisi atau jabatan di sebuah perusahaan yang bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.

- Manager Pemasaran & Pelayanan Pelanggan

Manajemen pemasaran adalah analisis, perencanaan, implementasi serta pengendalian atas program-program yang dirancang untuk menciptakan, membangun dan menjaga pertukaran. Tentunya yang menguntungkan dengan sasaran pembeli guna mencapai tujuan suatu organisasi atau sebuah perusaha

- Asisten Manager Resiko, Mutu dan Lingkungan

Asisten manajer resiko, mutu & lingkungan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.
- Asisten Manager K3 dan Keamanan

Asisten manajer K3 & keamanan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.
- Asisten Manager Fasilitas dan Instalasi

Asisten manajer fasilitas & instalasi adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan
- Asisten Manager Tata Usaha dan Rumah Tangga

Asisten manajer tata usaha & rumah tangga adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.
- Asisten Manager Hukum dan Hubungan Masyarakat

Asisten manajer hukum & hubungan masyarakat adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.
- Asisten Manager Keuangan

Asisten manajer keuangan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan
- Asisten Manager Kemitraan dan Bina Lingkungan

Asisten manajer kemitraan & bina lingkungan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.
- Asisten Manager Pelayanan Pemanduan

Asisten manajer pelayanan pemanduan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.
- Asisten Manager Pelayanan Operasi

Asisten manajer pelayanan operasi adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- Asisten Manager Pemasaran

Asisten manager pemasaran adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan

- Asisten Manajer Pelayanan Pelanggan

Asisten manajer pelayannya pelanggan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manager berhalangan

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah yang berkerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. Pengolahan data berbentuk angket yang terdiri dari pernyataan variabel X_1 , 7 pernyataan variabel X_2 , 6 pernyataan variabel X_3 dan 6 variabel Y_6 . Dimana variabel X_1 adalah Pelatihan, variabel X_2 adalah Pengalaman Kerja, variabel X_3 adalah Komitmen dan variabel Y adalah Produktivitas kerja. Angket yang disebarkan kepada 150 orang yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode skala likert.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki – Laki	53	35,3
2	Perempuan	97	64,7
Total		150	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas terbukti bahwa pria yang bekerja PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I pria berjumlah 53 orang (35,3%) dan wanita berjumlah 97 orang (64,7%), Hal ini jumlah responden paling dominan adalah laki-laki dibanding perempuan. Berarti pada PT. Pelabuhan Indonesia (Regional

I) begitu memperhatikan perbedaan gender antara pria dan wanita.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-30	42	28,0
2	31 – 46	118	72,0
Total		52	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas memiliki usia antara 20-30 tahun sebanyak 42 orang (28,0%), yang memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 118 orang (72,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pelindo memiliki usia yang tidak produktif lagi untuk melaksanakan tugasnya.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA Sederajat	61	40,7
2	DI – DIV	49	32,7
3	S1	25	16,7
4	S2	15	10,0
Total		150	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel mayoritas memiliki pendidikan S1 sebanyak 25orang (16,7%) dan yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 15 orang (10,0%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I sudah sangat baik dan diharapkan mampu melaksanakan tugasnya.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja			
		Frekuensi	Percent
Valid	<1	25	16.7
	1-4	27	18.0
	5-10	26	17.3
	11-15	24	16.0
	16-20	15	10.0
	21-25	17	11.3
	>26	16	10.7
	Total	150	100.0

Berdasarkan tabel 4.7 terbukti masa kerja pegawai <1 tahun 25 orang (16,7%), 1-4 tahun 27 responden (18,0), 5-10 tahun 26 responden (17,3%), 11-15 tahun 24 responden (16,0), 16-20 tahun sebanyak 15 responden (10,0%), 21-25 tahun sebanyak 17 responden (11,3%), >26 tahun sebanyak 16 responden (10,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang bekerja dari tahun 1-4 dengan jumlah responden 27 (18,0).

4.1.2.5. Distribusi Responden Distribusi

Distribusi jawaban responden terhadap variabel pelatihan(X_1) sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jawaban Rata- Rata
		S	S	N	T	S	
		S			S	S	
		S			S	S	

		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Materi terorganisasi dan mudah dimengerti	-	41	99	10	-	3,20
		-	27,2 %	65,6 %	6,6 %	-	
2	Metode yang di berikan sudah sesuai dengan apa yang saya butuhkan dalam bidang pekerjaan saya	-	38	102	10	-	3,18
		-	25,2 %	67,5 %	6,6 %	-	
3	Metode yang digunakan pemateri mudah dimengerti	-	40	100	10	-	3,22
		-	26,5 %	66,2 %	6,6 %	-	
4	Pemateri menguasai isi materi yang di persentasikan	-	35	110	5	-	3,25
		-	23,2 %	72,8 %	3,3 %	-	
5	Karyawan mampu meningkatkan proses berpikir	-	48	90	11	1	3,23
		-	31,8 %	59,6 %	7,3 %	7 %	
6	Peserta mampu memahami ilmu pengetahuan yang diberikan setelah mengikuti pelatihan	44	89	15	1	1	3,15
		29,1 %	58,9 %	9,9 %	7%	7%	
7	Peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan golongan	-	-	40	106	4	3,24
		-	-	26,5 %	70,2 %	2,6 %	

Dari Hasil Olah data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Materi terorganisasi dan mudah dimengerti” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,20 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada

pegawai yang belum mengerti dengan isi materi.

2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Metode yang di berikan sudah sesuai dengan apa yang saya butuhkan dalam bidang pekerjaan saya” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,18 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya metode yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Metode yang digunakan pemateri mudah dimengerti” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,22 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mengerti dengan metode yang digunakan materi.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pemateri menguasai isi materi yang di persentasikan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,25 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya pemateri tidak menguasai isi materi.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “karyawan mampu meningkatkan proses berpikir” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,23 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mampu meningkatkan proses berpikir.

6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “peserta mampu memahami ilmu pengetahuan yang diberikan setelah mengikuti pelatihan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,15 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mampu memahami ilmu pengetahuan yang diberikan setelah mengikuti pelatihan.
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan golongan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,24 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 106 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang mengikuti pelatihan sesuai dengan golongan

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jawa ban Rata- Rata
		SS	S	N	TS	S T S	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini	-	51	85	14	-	3,24
		-	33,8 %	56, 3%	9,3 %	-	
2	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	-	35	87	28	-	3,04
		-	23,2 %	57, 6%	18,5 %	-	
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	-	37	90	23	-	3..09
		-	24,5 %	59, 6%	15,2 %	-	
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja	-	41	89	20	-	3,14
		-	27,2 %	58, 9%	13,2 %	-	
5	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	-	43	92	15	-	3,18
		-	28,5 %	60, 9%	9,9 %	-	

6	Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya	-	36	95	18	1	
		-	23,8 %	62,9 %	11,9%	7%	3,10

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Materi terorganisasi dan mudah dimengerti” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,24 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mengerti dengan isi materi.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Metode yang di berikan sudah sesuai dengan apa yang saya butuhkan dalam bidang pekerjaan saya” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,04 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mengerti dengan isi materi.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Metode yang digunakan pemateri mudah dimengerti” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,09 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mengerti dengan metode yang digunakan materi.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pemateri menguasai isi materi yang di persentasikan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,14 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mengerti dalam menguasai materi

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “karyawan mampu meningkatkan proses berpikir” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,18 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mampu meningkatkan proses berpikir.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “peserta mampu memahami ilmu pengetahuan yang diberikan setelah mengikuti pelatihan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,10 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mampu meningkatkan proses berpikir.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komitmen

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jawa ban Rata- Rata
		SS	S	N	TS	S T S	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan	-	22	109	19	-	3.02
		-	14,6 %	72,2 %	12,6 %	-	
2	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	-	34	100	15	-	3,12
		-	22,5 %	66,2 %	9,9 %	-	
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	24	34	101	15	-	3.13
		24 %	22,5 %	66,9 %	9,9 %	-	
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja	-	34	103	12	1	3.14
		-	22,5 %	68,2 %	7,9 %	7 %	

5	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	21	49	94	7	-	3,28
		21 %	32 ,5 %	62, 3%	4,6 %	-	
6	Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya	-	48 31,8 %	90 59,6	12 7,9%		3,24

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,02 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 19 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,12 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 15 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang sulit untuk menyelesaikan tugas walaupun sudah lama dalam bekerja.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,13 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 15 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inidatif dalam bekerja” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,14 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 12 responden dan sangat

tidak setuju menjawab 1 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,28 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum menguasai peralatan kerja yang di sediakan oleh perusahaan.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,10 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 12 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mampumenguasai pekerjaan.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jawaban Rata-Rata
		SS	S	N	T	ST	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku	1	45	90	14	1	3,19
		7%	29,8%	59,6%	9,3%	7%	
2	saya melakukan pekerjaan secara maksimal guna tercapainya hasil.	1	47	89	14	-	3,22
		7%	31,1%	58,9%	9,3%		
3	saya selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja.	1	44	91	14	1	3,18
		7%	29,1%	60,3%	9,3%	7%	

			%		%		
4	Anda berkerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.		46	90	13	1	3,20
			30,5%	59,6%	8,6%	7%	
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu dan target yang telah ditetapkan	8	49	76	15	-	3,04
		5,3%	32,5%	50,3%	9,9%		
6	Saya berusaha bekerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.	-	37	99	14	-	3,15
		-	24,5	65,6	9,3	-	

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku ” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,19 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang berlaku .
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya melakukan pekerjaan secara maksimal guna tercapainya hasil” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,22 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan dengn maksimal.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,22 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam

artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang tidak meningkatkan kualitas dalam bekerja.

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,14 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 13 responden dan sangat tidak setuju menjawab 1 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai tidak bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan target yang telah di tetapkan” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,20 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 13 responden dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah berlaku..
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya berusaha bekerja lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan ” Memperoleh nilai rata rata sebesar 3,15 kategori jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat pegawai menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapatnya masih ada pegawai yang tidak berusaha bekerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

4.1.3 Uji Validitas Instrumen

Suatu pengukuran instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan harapan peneliti. Pengujian validitas instrumen dengan perangkat

lunak SPSS, jumlah sampel sebanyak 150 orang dan r tabel = 2,273. Kriteria pengujiannya adalah :

Jika r hitung bernilai positif $> r$ tabel dan nilai $Sig < 0,05$, maka instrumen valid.

Jika r hitung bernilai negatif $< r$ tabel dan nilai $Sig > 0,05$, maka instrumen tidak valid.

1.1.3.1 Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X_1)

Tabel 4.9
Uji Validitas Instrumen

<i>Correlations</i>			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,393	0,3610	VALID
X1.2	0,422	0,3610	VALID
X1.3	0,612	0,3610	VALID
X1.4	0,491	0,3610	VALID
X1.5	0,467	0,3610	VALID
X1.6	0,651	0,3610	VALID
X1.7	0,704	0,3610	VALID

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat hasil uji validitas variabel pelatihan secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari 0,2732 serta nilai $Sig < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel pelatihan yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian

1. Uji Instrumen Validitas Pengalaman Kerja

Tabel 4.10

Uji Instrumen Validitas

<i>Correlations</i>			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0,729	0,3610	VALID
X2.2	0,792	0,3610	VALID
X2.3	0,771	0,3610	VALID
X2.4	0,786	0,3610	VALID
X2.5	0,782	0,3610	VALID
X2.6	0,726	0,3610	VALID

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat hasil uji validitas variabel pelatihan secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari 0,2732 serta nilai Sig < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel pengalaman kerja yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian

2. Uji Instrumen Validitas Komitmen

Tabel 4.11
Uji Instrumen validitas Komitmen

<i>Correlations</i>			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0,419	0,3610	VALID
X3.2	0,575	0,3610	VALID
X3.3	0,054	0,3610	VALID
X3.4	0,444	0,3610	VALID
X3.5	0,585	0,3610	VALID
X3.6	0,426	0,3610	VALID

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat hasil uji validitas variabel pelatihan secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari 0,2732 serta nilai Sig < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel komitmen yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian

3. Uji Instrumen Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.12
Uji Instrumen Validitas Produktivitas Kerja

<i>Correlations</i>			
Variabel	Nilai <i>r</i> Hitung	Nilai <i>r</i> Tabel	Keterangan
X1.1	0,735	0,3610	VALID
X1.2	0,890	0,3610	VALID
X1.3	0,721	0,3610	VALID
X1.4	0,841	0,3610	VALID
X1.5	0,705	0,3610	VALID
X1.6	0,728	0,3610	VALID

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat hasil uji validitas variabel pelatihan secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari 0,2732 serta nilai Sig < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel Produktivitas Kerjayang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian

4.1.4 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu : 1) Pengukuran ulang (*Repeted Measure*) dengan cara memberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya, dan 2) Pengukuran sekali saja (*One Shot*) dengan cara hanya sekali saja memberikan kuesioner dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengukuran sekali saja (*One Shot*) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *Gronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R teori	Kriteria
1	Pelatihan	0.694	0.60	Reliabel
2	Pengalaman	0.855	0.60	Reliabel

	Kerja			
3	Komitmen	0.732	0.60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0.864	0.60	Reliabel

Dari data di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60, maka seluruh instrumen dapat dinyatakan instrumen tersebut reliable atau konsisten

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah analisis data untuk hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak maka akan dibutuhkan pengujian, dibawah ini penulis akan menguraikan uji yang akan dilakukan, antara lain :

4.1.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.14
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25640145
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.029
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

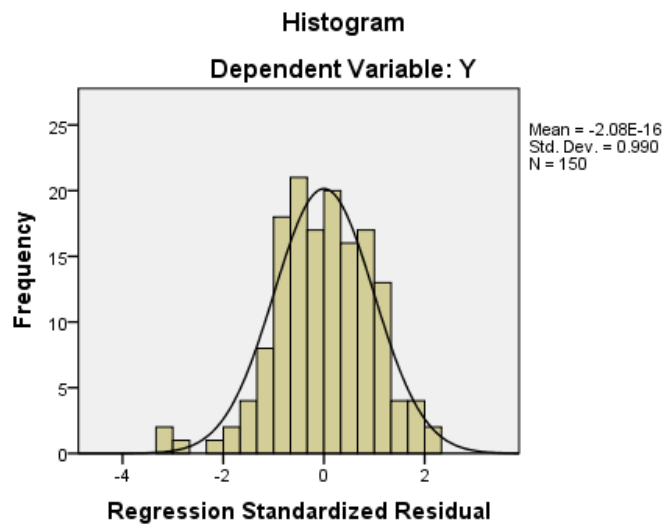
d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* pada setiap variabel diatas signifikan 5% (0,05) atau *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai

residual berdistribusi normal, dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Pada pengujian dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot (*probability plot*). Pada grafik histogram, data dinyatakan berdistribusi normal apabila garis tersebut membentuk gunung dan terlihat sempurna dengan kaki simetris.

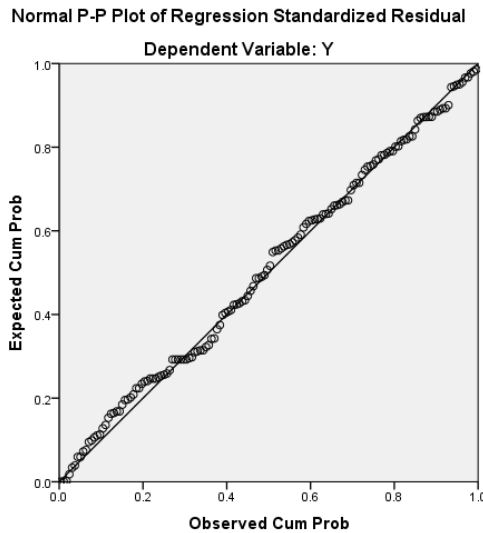
Gambar 4.3 Grafik Hinstogram



Pada grafik tersebut dapat dilihat bahwa variabel dependen berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut membentuk gunung dan terlihat sempurna dengan kaki simetris.

Sedangkan pada gambar *P-Plot*, data dinyatakan normal bila gambar berdistribusi dengan titik-titik yang menyebar tidak jauh dari normal.

Gambar 4.4 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar tersebut Hasil dari pengujian tersebut sesuai tabel yang diatas bahwasannya menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinnieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/ tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolonieritas yang dapat ditolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinearitas 0,95. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.549	2.635		3.245	.001		
X1	.138	.092	.131	1.497	.137	.776	1.289
X2	.193	.081	.209	2.373	.019	.763	1.310
X3	.242	.125	.155	1.929	.056	.912	1.096

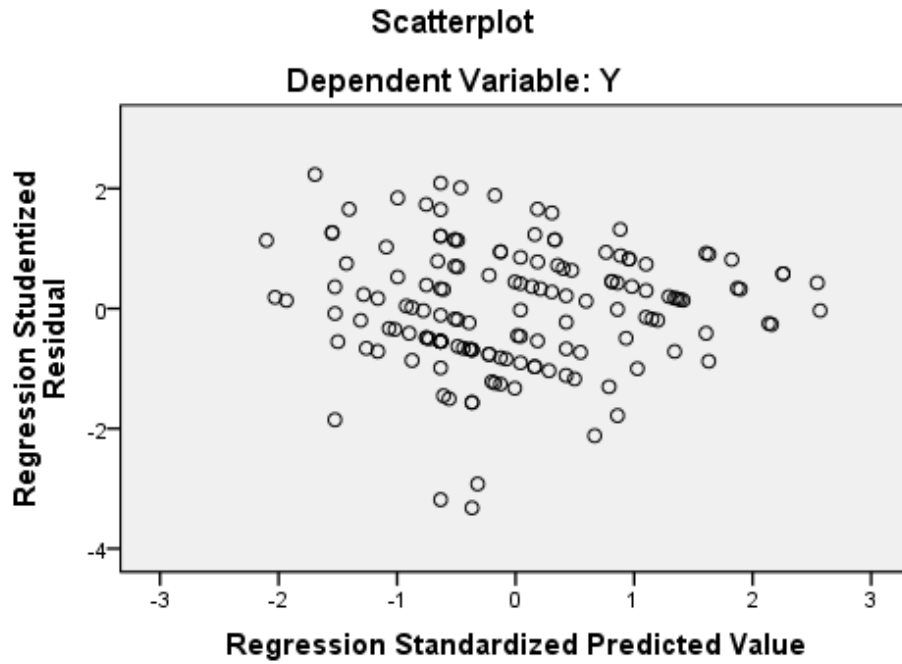
a. Dependent Variable: Y

Dengan tabel uji multikolinieritas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dengan nilai tolerance $>0,1$ yaitu variabel pelatihan $0,776$ yang artinya $0,776 > 0,1$, variabel pengalaman kerja $0,763$ yang artinya $0,763 > 0,1$ dan variabel komitmen $0,912$ yang artinya $0,912 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
2. Dengan nilai VIF <10 untuk variabel pelatihan $1,289 < 10$, pengalaman kerja $1,310 < 10$ dan komitmen $1,096 < 10$ yang artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam regresi sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat tidak terjadinya heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari grafik dibawah ini :



Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul disatu titik saja. Penyebaran titik-titik tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan pada heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi pada normalitas pada normalitas, multikolinear, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.044	1.583		2.555	.012
	X1	-.058	.055	-.097	-1.043	.299
	X2	.018	.049	.034	.365	.716
	X3	-.069	.075	-.078	-.912	.363

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji glejser pada table diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada variabel pelatihan adalah $0,299 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, nilai signifikan pada variable pengalaman kerja adalah $0,716 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, kemudian pada variable komitmen adalah $0,363 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan dari setiap variable tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan dari setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variable pelatihan (X_1) pengalaman kerja (X_2) dan komitmen (X_3), maka untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistic and service solution*) dari table *coefficient* maka hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.549	2.635		3.245	.001
	X1	.138	.092	.131	1.497	.137
	X2	.193	.081	.209	2.373	.019
	X3	.242	.125	.155	1.929	.056

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas maka persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 8,549 + 0,138X_1 + 0,193 X_2 + 0,242 X_3 + \varepsilon$

Berdasarkan pada model regresi linear ganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. α = dengan nilai kostanta yang tercantum sebesar 8.549 dengan koefisien pelatihan (X_1), Pengalaman kerja (X_2) dan komitmen (X_3), bernilai nol, maka di peroleh produktivitas kerja sebesar 8,549. Hal ini berarti walaupun tanpa pelatihan, pengalaman kerja dan komitmen tetap positif.
2. β_1 = dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,138 dapat diartikan jika variabel pelatihan (X_1) mengalami kenaikan 1 skor akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,138.
3. β_2 = dengan nilai pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,193 apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk pengalaman kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,193.
4. β_3 = dengan nilai komitmen (X_3) sebesar 0,242 apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk komitmen akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,242.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah komitmen (X_3) sebesar 24,2%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap kepuasan konsumen lebih cenderung di pengaruhi oleh variabel komitmen.

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas atau Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Gaya Komitmen (X_3), secara parsial terhadap produktivitas kerja(Y). Adapun pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Jika nilai probalitas signifikan $> 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probalitas signifikan $< 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hipotesis diterima memiliki arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.549	2.635		3.245	.001			
	X1	.138	.092	.131	1.497	.137	.263	.123	.115
	X2	.193	.081	.209	2.373	.019	.310	.193	.182
	X3	.242	.125	.155	1.929	.056	.242	.158	.148

a. Dependent Variable: Y

Keputusan hasil analisis uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Penilaian Pelatihan (X_1)

T_{hitung} variabel pelatihan sebesar 1,497, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df=(150-4=146)$, diperoleh T_{tabel} 1,976. Dalam hal ini T_{hitung} 1,497 $< T_{tabel}$ 1,976. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,137 sedangkan taraf signifikan α yang di tetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0,137 $< 0,05$ sehingga H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa

pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengalaman Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} pengalaman kerja 2,373, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df = (150-4=146)$ diperoleh t_{tabel} 1,976. Dalam hal ini $t_{hitung} = 2,373 > 1,976$. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,019 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig $0,019 > 0,05$ sehingga H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Komitmen (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen 1,929 untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan df 150-4) diperoleh t_{tabel} 1,976. Didalam hal ini t_{hitung} 1,929 $<$ 1,976. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,056 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig $0,056 > 0,05$ sehingga H_3 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Beta x Zero order. Beta adalah koefisien yang telah distandarkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah perhitungan untuk memperoleh pengaruh ataupun nilai kontribusi parsial dari setiap variabel bebas:

- a. Pelatihan = $0,131 \times 0,263 = 0,034453$ atau 3%

b. Pengalaman Kerja = $0,209 \times 0,310 = 0,06479$ atau 6 %

c. Komitmen = $0,155 \times 0,242 = 0,03751$ atau 4 %

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa kontribusi terbesar terdiri dari variabel Komitmen (X_2) sebesar 0,06479 (6%). Hal ini pengalaman kerja berkontribusi sangat besar terhadap produktivitas kerja PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

4.1.7.2 Uji F (Simultan)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, adapun hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dapat diketahui melalui tabel model anova berikut :

Dalam penelitian ini nilai F_{tabel} diperoleh berdasarkan rumus df (*defree of freedom*):

$$Df_1 = k-1 = 4-1 = 3$$

$$Df_2 = n-k = 150-4 = 146$$

Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,67

Tabel 4.19
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.223	3	40.074	7.713	.000 ^b
	Residual	758.611	146	5.196		
	Total	878.833	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} (7,713) > F_{\text{Tabel}} (0,05)$ dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$ dengan $n = 146$ di peroleh nilai $f_{\text{tabel}} 2,67$ dari hasil ini diketahui yaitu $7,713 > 2,67$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_4 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X_1),

pengalaman kerja (X2) dan komitmen (X3) secara bersama –sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Selanjutnya terlihat nilai probabilitas f yaitu sig 0,000, sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan , pengalaman kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R square berkisar nol sampai dengan satu, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.119	2.279

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

1. Berdasarkan R= 0,370 memiliki hubungan antara pelatihan , pengalaman kerja dan komitmen terhadap produktivitas kerja PT. Pelabuhan Indonesia

(Persero) Regional I sebesar 3,7% yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin kuat

2. *Adjusted Square* = 0,119 yang berarti 11,9% faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I oleh pelatihan, pengalaman kerja dan komitmen 27,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain dalam penelitian ini.
3. *Standart Error Of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart Error Of Estimated* disebut juga standard deviasi.dari table *Standart Error Estimated* diatas adalah 2,279 semakin kecil standart deviasi berarti semakin model semakin baik

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti secara parsial pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan pelatihan, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatan agar lebih terampil dan mampu melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan oleh dunia usaha. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Livia Novita (2020) yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.

PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada segmen penyelenggaraan terminal pelabuhan. Hal ini terlihat dari indikator pelatihan yaitu karyawan mampu meningkatkan proses berpikir kategori jawaban “setuju” 48 responden dan yang menjawab tidak setuju 11 responden dan sangat tidak setuju 1 responden. Oleh karena itu pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap pada PT.Pelabuhan Indonesia (Regional I)

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan. sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengalaman kerja merupakan pengalaman seseorang pegawai dalam melaksanakan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, pengalaman kerja dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dikerjakan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pengalamannya

disuatu bidang pekerjaan tersebut. hasil penelitian ini didukung oleh Trijoko 2020:82.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Halimatusakdiah (2019) yang berjudul pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ART Shop Di Desa Sukarata Tahun 2019 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari indikator pengalaman kerja yang pernyataannya lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja dengan jumlah 35 responden yang menjawab “setuju” dan 28 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini berarti semakin pegawai berpengalaman dalam bekerja maka nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Pelabuhan Indonesia(Regional I)

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan. sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti secara parsial bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Komitmen merupakan keinginan diri untuk rutinitas kerja yang produktif yang terabaikan. berarti semakin pegawai berkomitmen dalam bekerja maka nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT.Pelabuhan Indonesia (Regional I). hal ini didukung oleh Tuti et al., (2020) menyatakan bahwa

komitmen merupakan berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh pegabdian. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggoro yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari indikator komitmen dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan dengan jumlah 22 respon yang menjawab “setuju” dan 19 responden yang menjawab tidak setuju. Dengan ini dapat mengakibatkan penurunan hasil produktivitas kerja.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dikarenakan masih adanya pegawai tidak berkomitmen atas pekerjaannya.

4.2.4 Pelatihan, Pengalaman Kerja dan komitmen berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel uji F diketahui nilai F_{hitung} 7,713 sedangkan nilai F_{tabel} 2,67. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,713 > 2,67$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari analisis data ini membuktikan bahwa ketiga variabel yaitu pelatihan, pengalaman kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu M. Reza (2020) yang berjudul pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hal ini tentunya menjadi pengetahuan agar dapat mengembangkan suatu organisasi perlu mempertimbangkan ketiga variabel untuk mempengaruhi hasil produktivitas kerja.