

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian di lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif meliputi karakteristik responden, statistik deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 22.

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Data pada penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data 100 responden yang mengisi secara lengkap dan dapat digunakan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data dari jawaban kuesioner yang diperoleh dari 100 responden, maka diperoleh gambaran mengenai profil responden berdasarkan usia dan jabatan/posisi, yaitu seperti pada Tabel 4.1:

Tabel 4. 1
Distribusi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Usia	21-30 tahun	35	35.0%
	31-40 tahun	20	20.0%
	41-50 tahun	34	34.0%
	51-60 tahun	11	11.0%
Jabatan/Posisi	Admin	5	5.0%
	Arsitek	1	1.0%
	Finance dan Accounting	3	3.0%
	HRD	1	1.0%
	Kebersihan	6	6.0%
	Kepala Boiler	3	3.0%
	Kepala Divisi	3	3.0%
	Kepala Produksi	1	1.0%
	Mandor	4	4.0%
	Mekanik Forklift	1	1.0%
	Operator Boiler	18	18.0%
	Operator Forklift	6	6.0%
	Penagihan	2	2.0%
	Produksi	20	20.0%
	Satpam	8	8.0%
	Sawdoctor	1	1.0%
	Sekretaris	1	1.0%
	Sopir Truk	3	3.0%
	Staff	6	6.0%
	Tally	5	5.0%
Teknisi Instalasi	2	2.0%	
Total		100	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Karakteristik responden penelitian pada Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 35%. Sedangkan menurut jabatan/posisi menunjukkan sebagian besar responden bekerja dengan posisi/jabatan produksi yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 20%.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Tenaga Kerja, maka digunakan analisis deskriptif guna menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi.

Tabel 4.2
Distribusi Responden

Variabel	Teoritis			Aktual			
	Min	Max	Rata-rata	Min	Max	Rata-rata	Std. Deviasi
Pengembangan Sumber Daya Manusia	3	15	9	7	15	12,42	2,175
Kompetensi Sumber Daya Manusia	3	15	9	7	15	12,05	1,872
Produktivitas Tenaga Kerja	4	20	12	9	20	16,61	2,617

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian pada tabel 4.2 di atas berdasarkan hasil kuesioner menggunakan skala likert, kisaran teoritis variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan 3 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah 3 dan nilai tertinggi 15 dengan rata-rata 9. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 7, nilai tertinggi sebesar 15, nilai rata-rata sebesar 12,42 dan standar deviasi sebesar 2,175. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual

lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perusahaan Industri Pengeringan Kayu CV. Makin Makmur dinilai telah dilakukan dengan baik.

Pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia menggunakan 3 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah 3 dan nilai tertinggi 15 dengan rata-rata 9. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 7, nilai tertinggi sebesar 15, nilai rata-rata sebesar 12,05 dan standar deviasi sebesar 1,872. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia di Perusahaan Industri Pengeringan Kayu CV. Makin Makmur dinilai tinggi dengan mampu bekerja sesuai kewajiban.

Pada variabel Produktivitas Tenaga Kerja menggunakan 4 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah 4 dan nilai tertinggi 20 dengan rata-rata 12. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 9, nilai tertinggi sebesar 20, nilai rata-rata sebesar 16,61 dan standar deviasi sebesar 2,617. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Tenaga Kerja di Perusahaan Industri Pengeringan Kayu CV. Makin Makmur dinilai telah baik dengan mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan.

Standar deviasi atau simpangan baku adalah gambaran seberapa besar penyebaran tiap unit observasi. Nilai dari akar kuadrat suatu varians digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata yang diharapkan (Ghozali, 2016). Standar deviasi menunjukkan seberapa jauh variasi data terhadap nilai rata-rata (*mean*). Semakin besar nilai standar deviasi semakin bervariasi pula data (heterogen) dan sebaliknya. Dari tabel 4.2 variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi. Dengan demikian, jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara satu responden dengan responden lainnya.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan suatu ukuran atau ketentuan yang menunjukkan kesahihan instrumen (alat ukur) (Anshori dan Iswati, 2017). Peneliti mengukur validitas dalam penelitian ini menggunakan *bivariate pearson (Product Moment Pearson Correlation)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ dari r -tabel. Hasil uji validitas instrumen dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	BUTIR1	0,947	0,197	Valid
	BUTIR2	0,871	0,197	Valid
	BUTIR3	0,940	0,197	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia	BUTIR1	0,882	0,197	Valid
	BUTIR2	0,841	0,197	Valid
	BUTIR3	0,876	0,197	Valid
Produktivitas Tenaga Kerja	BUTIR1	0,867	0,197	Valid
	BUTIR2	0,849	0,197	Valid
	BUTIR3	0,893	0,197	Valid
	BUTIR4	0,861	0,197	Valid

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas penelitian pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) menunjukkan hasil bahwa r hitung pada butir 1 sebesar 0,947, pada butir 2 sebesar 0,871, dan butir 3 sebesar 0,940. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) menunjukkan hasil bahwa r hitung pada butir 1 sebesar 0,882, pada butir 2 sebesar 0,841, dan pada butir 3 sebesar 0,876. Dan variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y) pada penelitian ini menunjukkan bahwa r hitung pada butir 1 sebesar 0,867, butir 2 sebesar 0,849, butir 3 sebesar 0,893, dan pada butir 4 sebesar 0,861. Dari keseluruhan butir dengan nilai r hitung > r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Anshori dan Iswati, 2017). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,906	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,831	Reliabel
Produktivitas Tenaga Kerja	0,889	Reliabel

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,906. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia menunjukkan hasil 0,831. Dan variabel Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 0,889. Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,60. Dengan begitu dapat disimpulkan semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis *unstandardized residual* dengan melihat nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov Z*. Distribusi data normal, apabila nilai *probability* > 0,05 (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini, uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42895092
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.066
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu $0,200 > 0,05$.

Dengan demikian model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk menguji multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila VIF <10 dan Tolerance > 0,1. Hasil pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22 ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,475	2,104	Tidak terdapat multikolinearitas
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,475	2,104	Tidak terdapat multikolinearitas

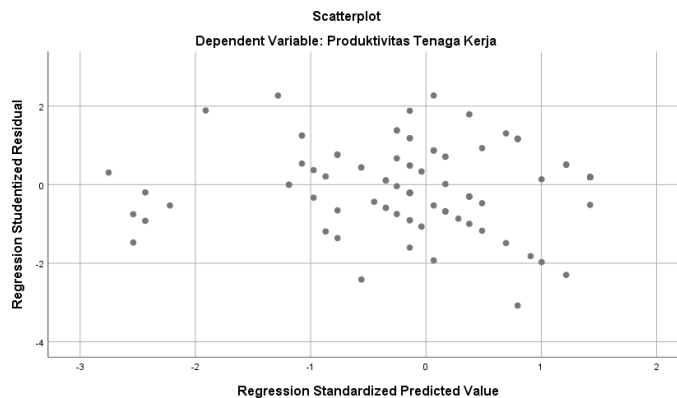
Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 0,475. Sedangkan hasil dari VIF antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi

Sumber Daya Manusia yaitu 2,104. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kedua variabel tersebut $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan uji multikolinieritas tidak mengalami gejala yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen (bebas), sehingga dalam penelitian ini uji multikolinieritas dapat dikatakan layak untuk analisis selanjutnya.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknik grafik *scatterplot* yang dilakukan dengan melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SRESID) (Ghozali, 2006). Hasil pengujian heteroskedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22 ditunjukkan pada gambar 4.1 ini:



Gambar 4. 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa dalam pengujian hasil heteroskedastisitas dengan teknik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

Pegujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada analisis regresi linier berganda akan dijelaskan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (*adj. R square*).

4.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau tidak (Sugiyono, 2005). Pada penelitian ini dalam pengujian hipotesis melakukan uji F yang bertujuan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama) yang terjadi pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Berikut ini uji F dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4. 7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.642	2	237.821	114.117	.000 ^b
	Residual	202.148	97	2.084		
	Total	677.790	99			
a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 114,117 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

4.4.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk menentukan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dalam statistik. Uji-t dapat dilakukan dengan melihat nilai-t dan hasil dari setiap level signifikan dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ($\text{sig.} < 0,05$).

Tabel 4. 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.580	.971		2.658	.009
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.684	.097	.568	7.066	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.460	.112	.329	4.088	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 pada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,684 dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan “Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja”, dapat diterima. Dengan demikian semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada Perusahaan Industri Pengeringan Kayu CV. Makin Makmur maka akan meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Athia, et al. (2022) yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Penelitian lain Dedipo dan Monoarfa (2020) juga menunjukkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan para tenaga kerja guna memenuhi tuntutan pasar dan permintaan pelanggan. Karyawan di Perusahaan Industri Pengeringan Kayu CV. Makin Makmur dapat mengikuti pelatihan dan program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, karyawan dapat meningkatkan keahlian mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Akibatnya, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat karena mereka menjadi lebih kompeten dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil pengujian hipotesis 2 pada pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,460 dengan

nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan “Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja”, dapat diterima. Dengan demikian semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan pada Perusahaan Industri Pengeringan Kayu CV. Makin Makmur maka akan meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama dan Permatasari (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja. Penelitian lain Kuswantoro dan Nofriyanti (2019) juga membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kompetensi sumber daya manusia yang tinggi dengan memiliki pengetahuan teknis dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keahlian yang tinggi dan keterampilan yang relevan akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, menghasilkan *output* yang lebih baik, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan Industri Pengeringan Kayu CV. Makin Makmur memiliki karyawan dengan kompetensi dan keahlian yang baik

dibidangnya, hal ini mampu meningkatkan produktivitas kerja yang semakin baik.

4.4.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1. Berikut ini uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4. 9
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.696	1.444
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,696, artinya variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sumber Daya Manusia) mampu mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.