PENGARUH DAMPAK PELATIHAN DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *SALESMAN* PADA PT. TUNAS RIDEAN, TBK. – TUNAS TOYOTA HEAD OFFICE

TUGAS AKHIR

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Ijazah Diploma IV

Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta



Oleh:

DEVINA RIZKY ANUGRAH

1716031

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I.

JAKARTA

2020

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN

"PENGARUH DAMPAK PELATIHAN DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *SALESMAN* PADA PT. TUNAS RIDEAN, TBK. – TUNAS TOYOTA HEAD OFFICE"

Disusun oleh:

Nama	: Devina Rizky Anugrah
NIM	: 1716031
Program Studi	: Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari Senin Tanggal 02 November 2020

Menyetujui,

Penguji 1

Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM
NIP. 195811171984031003

Penguji 2

Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd
NIP. 195703211984031005

Penguji 3

Dr. Ir. Busharmaidi, MS
NIP. 195809201983031007

Penguji 4

Sonny Taufan, SH, MH
NIP. 198402262010121002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta

Yulius Jatmiko Nuryatno, S.E., MM
NIP. 198607262014021001

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: DEVINA RIZKY ANUGRAH
NIM	: 1716031
Program Studi	: Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul:

"PENGARUH DAMPAK PELATIHAN DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *SALESMAN* PADA PT. TUNAS RIDEAN, TBK. – TUNAS TOYOTA HEAD OFFICE"

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan / Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 31 Oktober 2020

Membuat Pernyataan



Devina Rizky Anugrah

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

"PENGARUH DAMPAK PELATIHAN DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *SALESMAN* PADA PT. TUNAS RIDEAN, TBK. – TUNAS TOYOTA HEAD OFFICE"

Disusun Oleh:

Nama	: Devina Rizky Anugrah
NIM	: 1716031
Program Studi	: Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 31 Oktober 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Sonny Taufan, SH, MH
NIP. 198402262010121002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta

Yulius Jatmiko Nuryatno, S.E., MM
NIP. 198607262014021001

Dipindai dengan CamScanner

Kementerian Perindustrian
REPUBLIK INDONESIA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI

POLITEKNIK STMI JAKARTA

Jl. Letjen Suprapto No.26 Cempaka Putih, Jakarta 10510
Telp: (021) 42886064 Fax : (021) 42888206
www.stmi.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama	:	DEVINA RIZKY ANUGRAH
NIM	:	1716031
Judul Tugas Akhir	:	PENGARUH DAMPAK PELATIHAN DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *SALESMAN* PADA PT. TUNAS RIDEAN, TBK. – TUNAS TOYOTA HEAD OFFICE
Pembimbing	:	Sonny Taufan, SH, MH
Asst. Pembimbing	:	-

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
18/09/2020		Bimbingan mengenai judul dan proposal	
19/09/2020	I	Bimbingan BAB I Tugas Akhir	
20/09/2020	I	Bimbingan Revisi BAB I Tugas Akhir	
21/09/2020	II	Bimbingan BAB II Tugas Akhir	
22/09/2020	II	Bimbingan Revisi BAB I Tugas Akhir	
23/09/2020	III	Bimbingan BAB III Tugas Akhir	
24/09/2020	III	Bimbingan Revisi BAB III Tugas Akhir	
25/09/2020	I, II, III	Bimbingan secara keseluruhan BAB I, II dan III Tugas Akhir	
29/09/2020	I, II, III	Bimbingan mengenai finalisasi BAB I, II dan III Tugas Akhir	
29/09/2020	I, II, III	Bimbingan mengenai finalisasi BAB I, II dan III Tugas Akhir	
26/10/2020	IV, V, VI	Pengajuan Bab IV – VI	
27/10/2020	VI	Revisi Bab IV – VI	
29/10/2020	Keseluruhan	Finalisasi Tugas Akhir	

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administrasi Bisnis Otomotif

Yulius Jatmiko Nuryatno,SE.,MM

NIP : 198607262014021001

Pembimbing

Sonny Taufan, SH, MH

NIP. 198402262010121002

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja salesman pada PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen dampak pelatihan (X1) dan kebijakan kompensasi (X2) serta variabel dependen produktivitas kerja (Y). Responden pada penelitian ini merupakan karyawan salesman di cabang-cabang Tunas Toyota. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 responden yang merupakan salesman Tunas Toyota. Data yang diperoleh merupakan hasil data primer dari kuesioner yang disebarkan dan wawancara langsung serta data sekunder yang diperoleh dari buku-buku serta jurnal terdahulu. Hasil persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini yaitu $Y' = 4{,}338 + 0{,}456\ X_1 + 0{,}634\ X_2$*. Hasil penelitian variabel dampak pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji t. Hasil penelitian variabel kebijakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji t. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel, sehingga terdapat pengaruh secara simultan pada variabel dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja salesman pada PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office. Pada uji koefisien determinasi (R2) diperoleh hasil sebesar 81,5% dari variabel independen dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi mampu menerangkan variasi dari produktivitas kerja, sedangkan 18,5% diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian.*

Kata kunci: Dampak Pelatihan, Kebijakan Kompensasi, Produktivitas Kerja

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji serta syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis pada akhirnya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulisan Tugas Akhir ini merupakan pemenuhan salah satu persyaratan akademis untuk menyelesaikan program studi Diploma IV di Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI) dibawah naungan Kementerian Perindustrian RI, program studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian Tugas Akhir ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, S.T., M.T selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) dan Ibu Angelia Merdiyanti S.TP., MM yang telah memberikan bantuan, dorongan dan motivasi pada penulis dalam proses penyelesaian Tugas Akhir.
- Bapak Sonny Taufan, SH, MH selaku dosen pembimbing Tugas Akhir. Terima kasih atas bantuan, dukungan, dorongan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dalam proses pembuatan Tugas Akhir.
- Bapak Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM, Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd, dan Bapak Dr. Ir. Busharmaidi, MS selaku dosen penguji Tugas Akhir. Terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis dalam proses pembuatan Tugas Akhir.
- Kedua orang tua saya yaitu Bapak Edi Supriyatna dan Ibu Subardini Budi Rahayu serta kakak dan adik saya selaku motivator dalam penyusunan tugas akhir. Terima kasih atas segala dukungan, dorongan, motivasi serta semua do'a yang dipanjatkan.

Dipindai dengan CamScanner

- Ibu Diah Nindia Kirana selaku manajer HRBP, Dewi Irawaty Ompusunggu dan Aprilia Labora selaku mentor, serta seluruh karyawan PT. Tunas Ridean Tbk. – Tunas Toyota Head Office yang telah membimbing dan membantu untuk mempermudah mengumpulkan data dan memberikan informasi sehingga mempermudah penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Seluruh dosen Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan ilmu serta pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
- Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 di Politeknik STMI Jakarta yang juga memberikan motivasi dalam pengerjaan tugas akhir.
- Dan kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak berjasa namun tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari dalam penulisan Tugas Akhir ini tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan dan bermanfaat bagi para pembacanya.

Jakarta, 31 Oktober 2020



Devina Rizky Anugrah

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 7

1.5 Batasan Masalah 8

1.6 Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

2.1 Sumber Daya Manusia 10

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 10

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.2 Dampak Pelatihan 14

2.2.1 Pengertian Pelatihan 14

2.2.2 Tujuan Pelatihan 15

2.2.3 Manfaat Pelatihan 15

2.2.4 Metode Pelatihan 16

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

2.2.5 Indikator Dampak Pelatihan 17
2.3 Kebijakan Kompensasi 18
2.3.1 Pengertian Kompensasi 18
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi 19
2.3.3 Sistem dan Kebijaksanaan Kompensasi 20
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi 20
2.3.5 Tujuan Kompensasi 21
2.3.6 Indikator Kebijakan Kompensasi 22
2.4 Produktivitas Kerja 23
2.4.1 Pengertian Produktivitas 23
2.4.2 Ruang Lingkup Produktivitas 24
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 25
2.4.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja 26
2.4.5 Indikator Produktivitas Kerja 26
2.5 Kerangka Konseptual 28
BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 30
3.2 Variabel Penelitian 30
3.2.1 Variabel Bebas (Independen) 31
3.2.2 Variabel Terikat (Dependen) 31
3.3 Sumber Data 31
3.3.1 Data Primer 31
3.3.2 Data Sekunder 31
3.4 Teknik Pengumpulan Data 32
3.5 Populasi dan Sampel 32

Dipindai dengan CamScanner

3.5.1 Populasi 32
3.5.2 Sampel 32
3.6 Metode Pengambilan Sampel 33
3.7 Hipotesis Penelitian 34
3.8 Instrumen Penelitian 35
3.8.1 Skala Pengukuran Variabel 35
3.8.2 Operasional Variabel 36
3.9 Teknik Analisis Data 43
3.9.1 Uji Instrumen Penelitian 43
3.9.2 Uji Asumsi Klasik 47
3.9.3 Uji Analisis Data 49
3.9.4 Uji Hipotesis Penelitian 52
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA 55
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 55
4.1.1 Profil Perusahaan 55
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 56
4.1.3 Sejarah Perusahaan 56
4.1.4 Struktur Organisasi 57
4.2 Gambaran Umum Responden 61
4.2.1 Menurut Jenis Kelamin 61
4.2.2 Menurut Usia 61
4.2.3 Menurut Status Pernikahan 62
4.2.4 Menurut Cabang Tunas Toyota Tempat *Salesman* Bekerja 63
4.2.5 Menurut Masa Kerja *Salesman* 64
4.2.6 Penentuan *Range* 65

Dipindai dengan CamScanner

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian 66
4.3.1 Deskripsi Variabel Dampak Pelatihan 66
4.3.3 Deskripsi Variabel Kebijakan Kompensasi 68
4.3.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja 70
4.4 Deskriptif Statistik 72
4.4.1 Dampak Pelatihan 72
4.4.2 Kebijakan Kompensasi 73
4.4.3 Produktivitas Kerja 75
4.5 Uji Validitas Data 76
4.5.1 Uji Validitas Dampak Pelatihan (X1) 76
4.5.2 Uji Validitas Kebijakan Kompensasi 79
4.5.3 Uji Validitas Produktivitas Kerja 82
4.6 Uji Reliabilitas 85
4.7 Uji Asumsi Klasik 86
4.7.1 Uji Normalitas 86
4.7.2 Uji Multikolinearitas 87
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas 88
4.8 Analisis Korelasi dan Regresi 88
4.8.1 Uji Korelasi Berganda 88
4.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda 93
4.8.3 Koefisien Determinasi 95
4.9 Uji Hipotesis 95
4.9.1 Uji t (Parsial) 95
4.9.2 Uji F (Simultan) 99
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN 101

Dipindai dengan CamScanner

5.1 Uji Validitas Data 101
5.2 Uji Reliabilitas 103
5.2 Uji Asumsi Klasik 105
5.2.1 Uji Normalitas 105
5.2.2 Uji Multikolinearitas 106
5.2.3 Uji Heteroskedastisitas 107
5.4 Analisis Korelasi dan Regresi 108
5.4.1 Analisis Korelasi Berganda 108
5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda 109
5.4.2 Koefisien Determinasi 111
5.5 Uji Hipotesis 111
5.5.1 Uji t (Parsial) 111
5.5.2 Uji F (Simultan) 113
5.6 Pembahasan Penelitian 114
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 116
6.1 Kesimpulan 116
6.2 Saran 117
DAFTAR PUSTAKA 118

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penjualan Unit Mobil Tunas Toyota Tahun 2018-2019 2
Tabel 1.2 Data Produktivitas Salesman Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pelatihan 4
Tabel 1.3 Tabel Data Kompensasi (Berupa gaji dan komisi) Salesman Tahun 2018-2019 5
Tabel 3.1 Operasional Variabel 37
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Dampak Pelatihan 44
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kebijakan Kompensasi 45
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja 45
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas 47
Tabel 3.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan 51
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin 61
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin 62
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Status Pernikahan 62
Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Cabang Tunas Toyota Tempat Salesman Bekerja 63
Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Masa Kerja Salesman 65
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Dampak Pelatihan 67
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebijakan Kompensasi 69
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja 71
Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Dampak Pelatihan (X1) 72
Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Kebijakan Kompensasi (X2) 74
Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y) 75
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Dampak Pelatihan 76
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kebijakan Kompensasi 79
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja 82
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas 86
Tabel 4.16 Tabel Penolong 89

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Dampak Pelatihan (X1) 101
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kebijakan Kompensasi (X2) 102
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) 102
Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dampak Pelatihan (X1) 103
Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kebijakan Kompensasi (X2) 104
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) 104
Tabel 5.7 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov 106
Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas 107
Tabel 5.9 Hasil Uji Korelasi 108
Tabel 5.10 Hasil Uji Korelasi Berganda 108
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 109
Tabel 5.12 Tabel Koefisien Determinasi 111
Tabel 5.13 Hasil Uji t 112
Tabel 5.14 Hasil Uji F 113

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 29
Gambar 4.1 Gedung Tunas Toyota Head Office 55
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Tunas Ridean, Tbk.- Tunas Toyota Head Office..... 57
Gambar 4.3 Histogram Variabel Dampak Pelatihan (X1) 73
Gambar 4.4 Histogram Variabel Kebijakan Kompensasi (X2) 74
Gambar 4.5 Histogram Variabel Produktivitas Kerja (Y) 75
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas..... 86
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas 88
Gambar 4.8 Diagram Uji t_1 (Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja).. 97
Gambar 4.9 Diagram Uji t_2 (Kebijakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja) 98
Gambar 4.10 Diagram Uji F..... 100
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas..... 105
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 107

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 121
Lampiran 2 Rekapitulasi Responden Variabel Dampak Pelatihan (X1) 127
Lampiran 3 Rekapitulasi Responden Variabel Kebijakan Kompensasi (X2) 129
Lampiran 4 Rekapitulasi Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y) 132
Lampiran 5 Output SPSS 135

Dipindai dengan CamScanner

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, setiap perusahaan dari tiap-tiap bidang usaha atau industri mengalami persaingan yang ketat. Di suatu perusahaan tentunya pengelelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting yang harus dicapai tujuannya. Pimpinan di perusahaan dimanapun umumnya mengharapkan produktivitas kerja yang baik dari pada karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dan terpenting dalam proses pembangunan perusahaan, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan bisa tercapai. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Aktivitas-aktivitas itulah yang membuat pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan menjadi efektif dan efisien.

Menurut Mahyarni (dalam Maria, 2018:1) sumber daya manusia merupakan faktor sentral yang berperan dalam pemrosesan input menjadi *outcome* yang dihasilkan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran berupa barang atau jasa, dengan masukan berupa sumber daya yang digunakan. Wibowo (2017). Sedangkan menurut Simamora (2015), mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

Upaya yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan yang baik salah satunya adalah perusahaan perlu mengadakan pelatihan demi meningkatkan kemampuan para karyawannya agar dapat tercapainya pemaksimalan keuntungan perusahaan. Pelatihan menurut Ivancevich dalam (Sutrisno, 2016) dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Berikut adalah data penjualan unit mobil Toyota di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office dalam 2 (dua) tahun ke belakang

Tabel 1.1 Data Penjualan Unit Mobil Tunas Toyota Tahun 2018-2019

Tipe Kendaraan	**Total Penjualan (Unit)**	
	2018	**2019**
Avanza	7.171	7.196
Innova	4.363	4.514
Calya	6.263	5.446
Fortuner	1.893	1.718
Agya	1.445	1.485
Rush	4.058	4.275
Lainnya	2.883	2.285
Total Penjualan	**28.076**	**26.919**
Target Penjualan	**30.000**	**30.000**
Jumlah Salesman	**1208**	**1224**

Sumber: PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota 2019

Dapat dilihat dari data diatas, bahwa penjualan unit mobil Toyota mengalami penurunan kuantitas dan tidak tercapainya target penjualan tahunan yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal itu disebabkan karena kurangnya pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan khususnya untuk tenaga penjual Tunas Toyota sangat perlu dilakukan agar kemampuan menjual atau

Dipindai dengan CamScanner

selling skill nya bisa lebih terasah, agar para *salesman* tahu bagaimana cara melakukan penjualan yang baik kepada calon konsumen, bagaimana melakukan pendekatan kepada calon konsumen hingga bisa tercapainya penjualan unit yang maksimal.

Sebelum mengikuti pelatihan karyawan, ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh wiraniaga Tunas Toyota. Tahapan-tahapannya antara lain sebagai berikut:

- Jika semua tahapan rekrutmen sudah lolos maka *salesman* baru Tunas Toyota akan diikut sertakan pelatihan untuk pembekalan nilai-nilai perusahaan selama 2 minggu yang diakhir dari waktu pelatihannya akan mendapatkan evaluasi yang berbentuk nilai. Pelatihan ini disebut dengan *On Boarding Program*.
- Selanjutnya *salesman* baru akan melewati masa *Probation* atau percobaan selama 3 bulan yang akan dinilai oleh atasan untuk kinerjanya. Di sela-sela masa *probation*, para *salesman* harus mengikuti pelatihan *First Salesmanship Training* (FST).

  Materi-materi yang disampaikan dalam pelatihan ini meliputi sejarah Toyota, 7 langkah proses penjualan, bisnis proses, pemahaman dasar otomotif (mobil), skill pemahaman kepribadian, dan selling point produk Toyota.
- Setelah melewati 3 bulan *Probation* calon karyawan baru akan di *review* oleh atasan tentang kinerjanya selama masa *Probation* yang akan mendapatkan nilai, jika nilainya baik dan tidak memiliki masalah maka calon karyawan tersebut lulus dari masa *Probation* dan di angkat menjadi karyawan tetap di perusahaan. Namun jika nilainya kurang memuaskan maka calon karyawan baru tersebut akan dipertimbangkan untuk diangkat menjadi karyawan atau digugurkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- Jika sudah diangkat menjadi karyawan tetap, *salesman* akan mengikuti pelatihan *Professional Salesmanship Training* (PST).

Dipindai dengan CamScanner

- Lalu *salesman* yang sudah menjadi karyawan tetap selama 1-2 tahun akan dipertimbangkan, apakah *salesman* tersebut layak untuk menjadi SPV atau tidak. Jika layak, maka *salesman* akan mengikuti pelatihan *Supervisor Candidate Development Program* dan pelatihan SPV lainnya. Semua hasil dari pelatihan diatas selalu memiliki nilai yang akan di bandingan dengan hasil review yang dilakukan oleh atasan dalam jangka waktu 3 bulan dari pelatihan tersebut dilakukan, namun penulis berkonsentrasi terhadap hasil pelatihan *Professional Salesmanship Training* untuk tingkatan karyawan karyawan tetap yang sudah bekerja 1-2 tahun untuk menilai hasil kinerja pada saat belum mengikuti pelatihan dan hasil kinerja pada saat sesudah mengikuti pelatihan.

Berikut adalah tabel mengenai produktivitas kerja *salesman* saat sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan:

Tabel 1.2 Data Produktivitas *Salesman* Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pelatihan

Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Produktivitas Sales Sebelum Pelatihan	Produktivitas Sales Sesudah Pelatihan
On Boarding Program	156	80%	78%
First Salesmanship Training	407	87%	83%
Professional Salesmanship Training	320	83%	80%
Supervisor Candidate Development Program	16	81%	81%
Training Best Competitor	60	86%	82%
First Time SPV	20	82%	85%
Digital Marketing	60	83%	81%
Funnel Area Strategic 2019	10	83%	80%
TTC Online Training (New Model)	100	78%	80%
Jumlah	**1149**	**83%**	**81%**
Rata-rata			

Sumber: PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota 2019

Dipindai dengan CamScanner

Karena adanya penurunan dari nilai rata-rata produktivitas pelatihan sebesar 83% lalu menurun menjadi 81% pada hasil review setelah dilakukan pelatihan, maka penulis akan melakukan penelitian terhadap faktor dari penurunan nilai tersebut. Apakah pengaruh dari pelatihan yang singkat dan penjelasan dari pemateri yang tidak mudah dipahami atau pengaruh lain yang mungkin mengalami beberapa kekurangan dari perusahaan termasuk didalamnya atasan dan orang sekitar pada saat waktu kerja berlangsung terhadap produktivitas kerja *salesman*.

Di lain sisi, kompensasi yang diberikan perusahaan juga tak kalah penting dalam peningkatan produktivitas *salesman*. Hasibuan (2019:118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam hal ini, perusahaan juga terkadang harus memberikan penghargaan kepada para karyawannya agar karyawan bisa dan mampu bekerja dengan maksimal dan mencapai target, yang dalam hal ini merupakan target penjualan masing-masing karyawan, sehingga dapat terjadinya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.3 Tabel Data Kompensasi (Berupa gaji dan komisi) *Salesman* Tahun 2018-2019

Jabatan	Gaji Per Bulan		Komisi Per Penjualan Unit	
	2018	2019	2018	2019
Sales Supervisor (SPV)	Rp6.250.000,00	Rp6.350.000,00	5%	5%
Salesman	Rp3.850.000,00	Rp3.950.000,00	4%	4%

Sumber: PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota 2019

Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa peningkatan gaji yang tidak signifikan jumlahnya, komisi yang diberikan perusahaan pun juga tidak ada peningkatan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar.

Dipindai dengan CamScanner

Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat produktivitas karyawan menurun.

Penelitian kali ini dilakukan di PT Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office yang sudah berdiri sejak 1967. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Pasar Minggu No.7, RT.1/RW.6, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740. PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office merupakan perusahaan keagenan dan distribusi mobil Toyota. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office karena tercatat mengalami penurunan penjualan dalam kurun waktu dua tahun belakang.

Ditinjau dari permasalahan yang ada, penulis ingin mengetahui apakah pelatihan dan kompensasi dapat mempengaruhi penurunan produktivitas karyawan PT Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office. Maka penulis mengangkat judul Tugas Akhir **"Pengaruh Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja *Salesman* pada PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah dampak pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office?
2. Apakah kebijakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office?
3. Apakah dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office?

Dipindai dengan CamScanner

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh:

1. Untuk mengetahui bagaimana dampak pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office.
2. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office.
3. Untuk mengetahui bagaimana dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan juga sebagai kegiatan penerapan dari mata kuliah yang telah diajarkan selama perkuliahan, menambah pengetahuan, ilmu serta wawasan.

2. Bagi Pembaca

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan referensi bagi akademisi dalam menyusun tugas akhir untuk penelitian-penelitian di bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai salah satu masukan bagi perusahaan mengenai dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi yang lebih baik lagi kepada para *salesman* dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dipindai dengan CamScanner

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk menghindari meluasnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah pada:

1. Penelitian dilakukan pada PT. Tunas Ridean Tbk. – Tunas Toyota Head Office.
2. Penelitian dilakukan kepada karyawan tenaga penjual di Tunas Toyota.
3. Teknik pengumpulan data berdasarkan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan.
4. Peneliti membatasi permasalahan pada dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi sebagai variabel independen dan produktivitas kerja *salesman* sebagai variabel dependennya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

Dipindai dengan CamScanner

BAB IV: PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Dipindai dengan CamScanner

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Mahyarni dalam (Maria, 2018:1), Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral yang berperan dalam pemrosesan input menjadi *outcome* yang dihasilkan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan, oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memberikan dampak positif untuk keberlangsungan perusahaan.

Selain itu, pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti Sedarmayanti (2009:1), merupakan daya yang bersumber dari manusia dapat disebut tenaga atau kekuatan, yang mana digunakan pada manusia dengan istilah *manpower*, dapat diartikan tenaga kerja.

Dari kedua pernyataan mengenai definisi Sumber Daya Manusia tersebut, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan organisasi atau perusahaan yang turut berperan dalam memajukan dan membangun visi dan misi serta tujuan perusahaan ke arah yang lebih baik.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2019:10)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:2), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dilakukan secara baik dan benar serta menjunjung tinggi profesionalitas kerja agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik harus dimulai pada saat perekrutan karyawan, penyeleksian, penempatan karyawan, pelatihan, serta pengembangan kariernya.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:21), yang merupakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan cara menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

   Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

   Pengendalian (*controlling*) merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

   Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

   Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan haruslah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan masa kini maupun masa yang akan datang.

7. Kompensasi

   Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

   Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang

Dipindai dengan CamScanner

serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

   Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sama di perusahaan sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

    Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dalam norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

    Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya yang diatur dalam Undang-Undang no. 12 Tahun 1964.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14), Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement,* dan *job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

Dipindai dengan CamScanner

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutase karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Dampak Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Garry Dessler, pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. (Dessler, 2006).

Sedangkan pengertian pelatihan menurut Ivancevich dalam (Sutrisno, 2016) merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Mangkunegara dalam (Sahanggamu, 2014), mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai dan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang dapat merubah perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional melalui cara peningkatan keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Dipindai dengan CamScanner

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2015:45), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

b. Meningkatkan kualitas kerja.

c. Meningkatkan produktivitas kerja.

d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

h. Meningkatkan perkembangan pegawai.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Sondang P. Siagian (2004:183-185), pelatihan yang efektif akan mendatangkan manfaat, baik bagi perusahaan, karyawan itu sendiri, maupun pemeliharaan hubungan yang baik antar anggota organisasi. Manfaat-manfaat bagi beberapa pihak tersebut ialah:

a. Organisasi

- Adanya peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- Terwujudnya hubungan yang selaras antara atasan dan bawahan.
- Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi.
- Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.

b. Individu (Karyawan)

- Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
- Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan produktivitasnya.
- Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustasi, dan konflik.

Dipindai dengan CamScanner

- Meningkatnya kepuasan kerja.

c. Hubungan sesama

- Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- Adanya persepsi yang sama terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normatif.
- Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.

2.2.4 Metode Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2014:182), yang termasuk metode pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Metode *On The Job Training* (Latihan sambil bekerja)

Metode *On The Job Training* merupakan prosedur informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerjaan lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya.

Aspek-aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dan format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan sementara karyawan baru yang memperhatikan. Metode ini dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, serta contoh masalah dan mendemonstrasikan pekerjaan agar karyawan baru dapat memahaminya dengan jelas. Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan *skill* yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu.

Pelatihan dengan cara *on the job training* yang mana ditempatkan dalam pekerjaan riil dan di bawah bimbingan supervise dari karyawan yang telah berpengalaman, terdiri dari:

- Intruksi
- Rotasi

Dipindai dengan CamScanner

- Magang

2. Metode *Off The Job Training* (Latihan di luar bekerja)

Metode *off the job training* dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka. Contohnya: *training* instruksi pekerjaan, pembelajaran terprogram, *vestibule training* (*training* dalam suatu ruangan khusus), studi kasus, *management games*, seminar, permainan peran atau *role playing*, dan pengajaran melalui computer (*online*).

Karyawan atau calon karyawan yang mengikuti pelatihan *off the job training* yang ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang tidak riil, terdiri dari:

- Ceramah kelas dan presentasi video
- Pelatihan *vestibule*
- Permainan peran dan perilaku
- *Case study*
- Simulasi
- Belajar mandiri dan belajar terprogram
- Praktik laboraturium
- Pelatihan Tindakan (*action learning*) *outdoor oriented programs*
- *Behavior modelling*

2.2.5 Indikator Dampak Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2011:244) indikator pelatihan meliputi:

1. Instruktur

   Para pelatih yang dipilih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill* dan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya, professional, dan berkompeten.

   a. Kualifikasi atau kompetensi yang memadai

Dipindai dengan CamScanner

b. Memotivasi peserta

c. Kebutuhan umpan balik

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

a. Semangat mengikuti pelatihan

b. Keinginan untuk memahami

3. Metode

Pelatihan akan berlangsung efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan

b. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi

4. Materi

Pelatihan tenaga kerja tentunya memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan tenaga kerja yang hendak dicapai oleh perusahaan.

a. Ketepatan materi dengan tujuan

b. Kesesuaian materi

5. Tujuan Pelatihan

Sebuah pelaksanaan pelatihan hendaknya memiliki tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang akan dicapai dari pelatihan yang telah diselenggarakan.

a. Meningkatkan keterampilan

b. Meningkatkan kemampuan karyawan

2.3 Kebijakan Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2019:119), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Dipindai dengan CamScanner

Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2019:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Hasibuan (2019:118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari sebuah perusahaan yang sifatnya langsung atau tidak langsung sebagai bentuk imbalan atas jasa yang dikerjakannya.

2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2004:358), jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial:

a. **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. **Kompensasi Non-Finansial**

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan karir terdiri atas rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru,

Dipindai dengan CamScanner

prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2.3.3 Sistem dan Kebijaksanaan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:124), yang termasuk ke dalam sistem kompensasi adalah sebagai berikut:

1. **Sistem Waktu**

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. **Sistem Hasil (Output)**

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi /upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja.

3. **Sistem Borongan**

Adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Hasibuan (2019:127), berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

2. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

Dipindai dengan CamScanner

3. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin besar maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

5. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar, sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang lebih kecil.

6. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka kompensasinya kecil.

2.3.5 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2019:121), adalah:

1. Ikatan Kerja Sama, antara karyawan dengan majikan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. Pengusaha/masjikan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi/mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

Dipindai dengan CamScanner

2. Kepuasan Kerja, karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.

3. Pengadaan efektif, Pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.

4. Motivasi, Majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas Karyawan, Apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akbiat turn over yang relatif kecil.

6. Disiplin, Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh, Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

8. Pengaruh Pemerintah, Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

2.3.6 Indikator Kebijakan Kompensasi

Menurut Simamora (2004:445), yang merupakan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. **Gaji,** yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan

Dipindai dengan CamScanner

sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.

2. **Insentif (Incentive)**, jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.

3. **Tunjangan (benefit)**, yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. **Fasilitas (Perquisites)**, yaitu berkaitan dengan kompensasi yang diterima dalam lingkungan kerja. Misalnya, perusahaan akan memberikan komputer untuk karyawan bekerja, kantor yang nyaman, hingga kendaraan seperti mobil untuk memudahkan mobilisasi.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran berupa barang atau jasa, dengan masukan berupa sumber daya yang digunakan. (Wibowo, 2017)

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. (Simamora, 2004:612)

Sedangkan menurut Edy Sutrisno, produktivitas merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2016:147)

Dari berbagai pendapat di atas, terlihat bahwa produktivitas tidak terlepas dari faktor output dan faktor input sebagai suatu perbandingan. Faktor **output** merupakan hasil dari suatu produksi yang berupa barang

Dipindai dengan CamScanner

dan jasa, sedangkan faktor **input** dapat berupa metode, material, peralatan, manajemen sumber daya manusia, informasi, dan waktu. Produktivitas juga menyangkut sikap mental individu dalam kehidupannya selalu berkeinginan untuk mengadakan perubahan kea rah yang lebih baik, sehingga perilakunya dalam segi kualitas cenderung berubah.

Dalam sebuah perusahaan, produktivitas merupakan sebuah hal yang penting. Karena produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penentu bagi perusahaan dalam meraih laba yang maksimal. Berikut adalah contoh pengukuran produktivitas kerja karyawan:

$$\text{Produktivitas Karyawan (Berdasarkan hasil penjualan)} = \frac{\text{Hasil penjualan}}{\text{Total jumlah karyawan}}$$

2.4.2 Ruang Lingkup Produktivitas

Menurut Mathias Aroef dalam (Friyatiningsih, 2003), yang menjadi ruang lingkup dari produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi

Produktivitas sebagai rasio keluaran per masukan merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan pemakaian masukan yang sebenarnya dilaksanakan, karena itu pengertian efisiensi berorientasi pada masukan.

2. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran pada seberapa jauh target dapat tercapai dengan baik secara kuantitas maupun waktu. Pengertian efektivitas berorientasi pada keluaran. Hubungan antara efektivitas dan efisiensi membentuk pengertian produktivitas dengan cara efektivitas pelaksanaan tugas mencapai tujuan dibagi dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan ke proses.

Dipindai dengan CamScanner

3. Kualitas

Produktivitas bukan hanya berhubungan dengan hal yang kuantitatif saja, tetapi berhubungan dengan kualitas juga.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting di lingkungan perusahaan. Terlebih lagi jika ada masalah pada produktivitas kerja yang rendah, hal ini bisa dilihat dari berbagai aspek. Misalnya: ketidaktercapaian target kerja karyawan, ataupun dari faktor lainnya. Menurut Sedarmayanti (2017:71) ada beberapa faktor utama yang menjadi penentu produktivitas kerja, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, yang tercermin dalam usaha bersama demi mencapai tujuan bersama.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Selain hal tersebut, menurut Sedarmayanti ada beberapa hal lain yang menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:
   a. Motivasi kerja

Dipindai dengan CamScanner

b. Disiplin kerja

c. Etika kerja

2. Pendidikan, baik itu pendidikan formal maupu non formal.
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industrial Pancasila
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan Kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

2.4.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas dapat dikatakan tinggi atau rendah bila dibandingkan dengan standar perusahaan masa lalu. Berikut adalah beberapa manfaat pengukuran produktivitas kerja:

- Memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas kerja dari waktu ke waktu.
- Sebagai evaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan perusahaan.
- Memperbaiki cara kerja dan memperbaharuinya untuk meningkatkan laba perusahaan.

2.4.5 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk dapat memudahkan pengukuran produktivitas kerja, maka berikut adalah indikator produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (Sutrisno, 2016):

Dipindai dengan CamScanner

1. Kemampuan.

   Kemampuan dapat diartikan sebagai kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. Kemampuan ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas kepada mereka.

2. Peningkatan hasil yang dicapai.

   Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu perusahaan.

3. Semangat kerja.

   Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

   Pengembangan diri adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga dengan harapan, harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada kegiatan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

   Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik lagi dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Dipindai dengan CamScanner

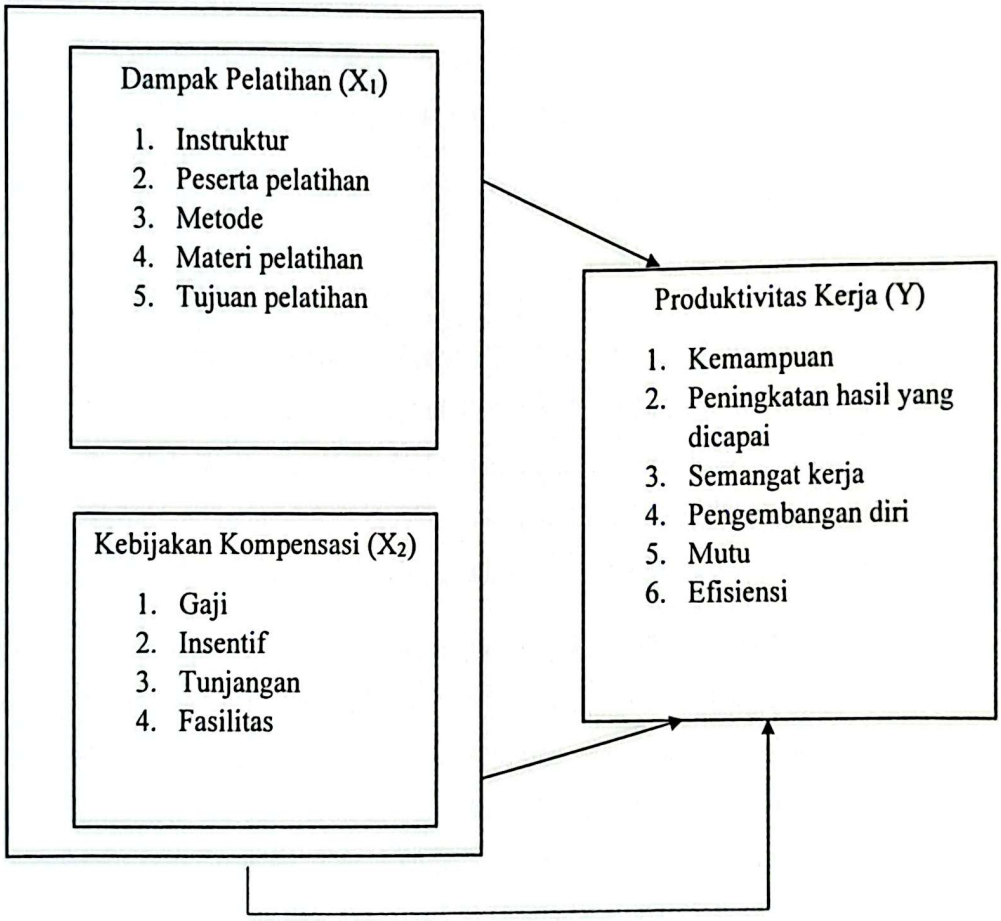
6. Efisiensi

   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi yang mempengaruhi Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat. Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta untuk memperjelas alur pemikiran dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam Gambar 2.1

Dipindai dengan CamScanner



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

(Sumber: Data diolah)

Dipindai dengan CamScanner

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office yang beralamat di Jl. Raya Pasar Minggu No. 7, RT 01/RW 06, Kel. Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12740. Adapun waktu pelaksanaan dari penelitian ini adalah selama 3 bulan, sejak bulan Agustus hingga Oktober 2020.

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja *salesman* PT. Tunas Ridean, Tbk – Tunas Toyota Head Office. Sedangkan, subjek penelitian ini adalah karyawan *salesman* dari PT. Tunas Ridean, Tbk – Tunas Toyota. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah tentang dua variabel *independent* atau variabel bebas yaitu dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi serta variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu produktivitas kerja *salesman*.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sudaryono (2017:152), dijelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, antara lain sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

3.2.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau yang mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Dampak Pelatihan (X1) dan Kebijakan Kompensasi (X2).

3.2.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Produktivitas Kerja *Salesman* (Y).

3.3 Sumber Data

Data menurut Riadi (2016:47), merupakan sekumpulan bukti empiris yang didapatkan dari suatu wawancara dan kuesioner yang harus diolah sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan keterangan atau informasi yang bermakna untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

3.3.1 Data Primer

Menurut Riadi (2016:48), dijelaskan bahwa data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung melalui wawancara, dan penyebaran kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Riadi (2016:48), dijelaskan bahwa data sekunder merupakan informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk

Dipindai dengan CamScanner

berbagai penelitian. Contoh data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku dan jurnal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

   Sudaryono (2017:207) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung. Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspons oleh responden.

2. Studi Kepustakaan

   Metode pengumpulan data ini dilakukan peneliti dengan berdasarkan kepustakaan yang diperoleh dari teori bersumber dari buku-buku, jurnal dan lain-lain untuk menunjang landasan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Definisi populasi menurut Sudaryono (2017:166) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakterisitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dalam divisi penjualan, yaitu para tenaga penjual (*salesman*) di seluruh cabang Tunas Toyota, sesuai dengan data PT. Tunas Ridean, Tbk., yaitu berjumlah 1145 orang.

3.5.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Siregar (2017:56) adalah suatu prosedur pengambilan data, dimana hanya Sebagian populasi saja yang

Dipindai dengan CamScanner

diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian *salesman* yang bekerja di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office yaitu sebanyak 92 orang dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% atau batas kesalahan yaitu 0,1.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{1145}{1 + 1145\ (0{,}1)^2} = 91{,}96 \text{ dibulatkan menjadi } 92$$

Keterangan:
n = Sampel
N = Populasi
e = Batas kesalahan

3.6 Metode Pengambilan Sampel

Dalam suatu penelitian, untuk menentukan sampel yang akan digunakan terdapat dua macam teknik pengambilan sampel seperti yang dikemukakan oleh Siregar (2017:56), yaitu *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama terpilih sebagai sampel dan *nonprobability sampling* dimana teknik pengambilan setiap unsur yang terdapat populasi tidak memiliki peluang/kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling*, dan teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.

Pada penelitian ini, sampel dalam penelitian ini adalah sebagian *salesman* yang bekerja di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head

Dipindai dengan CamScanner

Office yaitu sebanyak 50 orang dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% atau batas kesalahan yaitu 0,1.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{1145}{1 + 1145\ (0{,}1)^2} = 91{,}96 \text{ dibulatkan menjadi } 92$$

Keterangan:
n = Sampel
N = Populasi
e = Batas kesalahan

3.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:63), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut merupakan hipotesis penelitian dan hipotesis statistik.

1. Ho : $b_1 = 0$
   Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*
   Ha : $b_1 \neq 0$
   Ha : Terdapat pengaruh signifikan Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*
2. Ho : $b_2 = 0$
   Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*
   Ha : $b_2 \neq 0$
   Ha : Terdapat pengaruh signifikan Kebijakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

Dipindai dengan CamScanner

3. Ho : $b_1:b_2 = 0$

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

Ha : $b_1:b_2 \neq 0$

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau instrumen pengumpulan data menurut Juliandi (2014:68), merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

3.8.1 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini dalam pemberian skor untuk kuesioner yang disebar menggunakan skala likert. Sugiyono (2017:93) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, pernyataan atau pertanyaan yang telah dibuat dalam bentuk kuesioner dengan skala likert diberi skor dari 1-5, antara lain sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- Setuju (S) = Skor 4

Dipindai dengan CamScanner

- Cukup Setuju (CS) = Skor 3
- Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

3.8.2 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator, dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Pada penelitian ini, operasional variabelnya dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi Variabel	Indikator	Deskripsi Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Dampak Pelatihan (X_1)	Menurut Ivancevich dalam (Sutrisno, 2016) merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.	Instruktur	Para pelatih yang dipilih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill* dan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya, professional, dan berkompeten.	1. Instruktur yang mengisi materi *training* merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya. 2. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.
		Peserta Pelatihan	Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.	1. Memiliki rasa semangat untuk mengikuti pelatihan. 2. Peserta berpartisipasi aktif selama berlangsungnya pelatihan.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

		Metode	Pelatihan akan berlangsung efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.	1. Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik. 2. Metode pelatihan membantu peserta menyelesaikan masalah.
		Materi Pelatihan	Pelatihan tenaga kerja tentunya memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan tenaga kerja yang hendak dicapai oleh perusahaan.	1. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja. 2. Materi pelatihan nantinya akan berguna dalam penerapan kehidupan bekerja sehari-hari.
		Tujuan Pelatihan	Sebuah pelaksanaan pelatihan hendaknya memiliki tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang akan dicapai dari pelatihan yang telah diselenggarakan.	1. Pelatihan yang diberikan perusahaan berguna bagi peserta dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. 2. Isi pelatihan sesuai dengan sasaran kerja perusahaan.
Kebijakan Kompensasi (X_2)	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak	Gaji	Gaji adalah jumlah nominal tertentu dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dari perusahaan yang dibayarkan sesuai	1. Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. 2. Gaji yang diterima sesuai

Dipindai dengan CamScanner

	langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan M. S., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019)		dengan perjanjian, kesepakatan kerja, dan peraturan perundang-undangan.	dengan upah minimum. 3. Gaji selalu diberikan tepat pada waktunya.
		Insentif	Adalah jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.	1. Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang dicapai. 2. Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan.
		Tunjangan	Jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.	1. Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan. 2. Besarnya jaminan kesehatan sesuai dengan yang dibutuhkan. 3. Adanya rasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.
		Fasilitas	Berkaitan dengan kompensasi yang diterima dalam lingkungan kerja. Misalnya, perusahaan akan memberikan komputer untuk karyawan bekerja, kantor yang nyaman, hingga kendaraan seperti mobil untuk memudahkan mobilisasi.	1. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan 2. Fasilitas tempat istirahat untuk karyawan di kantor nyaman.

Dipindai dengan CamScanner

Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran berupa barang atau jasa, dengan masukan berupa sumber daya yang digunakan. (Wibowo, 2017)	Kemampuan	Kemampuan dapat diartikan sebagai kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. Kemampuan ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas kepada mereka.	1. Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. 2. Pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai target dan tepat waktu.
		Peningkatan hasil yang dicapai	Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu perusahaan.	1. Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 2. Menjaga ketepatan waktu demi kesempurnaan hasil pekerjaan.

Dipindai dengan CamScanner

		Semangat Kerja	Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.	1. Adanya perasaan bangga akan pekerjaan yang dilimpahkan. 2. Ingin melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan berusaha semaksimal mungkin.
		Pengembangan diri	Pengembangan diri adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.	1. Pekerjaan yang dilakukan mampu meningkatkan potensi yang ada dalam diri. 2. Perusahaan memberikan kesempatan untuk individu melakukan hal yang menjadi tantangannya.
		Mutu	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik lagi dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.	1. Mutu hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan. 2. Hasil kerja yang dilakukan seringkali memuaskan.

Dipindai dengan CamScanner

		Efisiensi	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.	1. Pekerjaan yang dihasilkan mencapai target atau melampauinya. 2. Berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Sumber: Data diolah

Dipindai dengan CamScanner

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterprestasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi lima kriteria, yaitu: validitas, reliabilitas, sensitivitas, objektivitas dan fisibilitas (Siregar S. , 2017).

1. Uji Validitas Data

Menurut Juliandi (2014:76), dijelaskan bahwa pegujian validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Apabila instrumen telah disusun oleh peneliti, instrumen kemudian disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi.

Menurut Juliandi (2014:77), dijelaskan bahwa rumus dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\,(\sum XY) - (\sum X)\,(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Dipindai dengan CamScanner

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, peneliti melakukan uji coba responden kepada sebanyak 20 responden dengan beberapa pernyataan untuk menguji tingkat validitas. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel, yaitu (n) = 20 dan tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05, maka nilai r-tabelnya adalah 0,444. Valid atau tidaknya butir pernyataan dapat dilakukan dengan membandingkan *Product Moment Pearson*, yang mana jika nilai r hitung > r tabel maka butir pernyataan dikatakan valid. Hasil uji validitas pada indikator-indikator yang diteliti di penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Dampak Pelatihan

Variabel	Indikator	Kode Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5% (20)	Kesimpulan
Dampak Pelatihan (X1)	Materi Pelatihan	X1.1	0,818	0,444	Valid
		X1.2	0,754	0,444	Valid
	Tujuan Pelatihan	X1.3	0,847	0,444	Valid
		X1.4	0,753	0,444	Valid
	Instruktur	X1.5	0,881	0,444	Valid
		X1.6	0,744	0,444	Valid
	Metode Pelatihan	X1.7	0,848	0,444	Valid
		X1.8	0,835	0,444	Valid
	Peserta Pelatihan	X1.9	0,691	0,444	Valid
		X1.10	0,744	0,444	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa variabel Dampak Pelatihan (X1) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan. Hal ini bisa dilihat dari semua pernyataan memiliki r hitung melebihi r tabel.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kebijakan Kompensasi

Variabel	Indikator	Kode Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5% (20)	Kesimpulan
Kebijakan Kompensasi (X2)	Gaji	X2.1	0,809	0,444	Valid
		X2.2	0,726	0,444	Valid
		X2.3	0,669	0,444	Valid
	Insentif	X2.4	0,668	0,444	Valid
		X2.5	0,83	0,444	Valid
	Tunjangan	X2.6	0,836	0,444	Valid
		X2.7	0,771	0,444	Valid
		X2.8	0,879	0,444	Valid
	Fasilitas	X2.9	0,793	0,444	Valid
		X2.10	0,814	0,444	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa variabel Kebijakan Kompensasi (X2) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan. Hal ini bisa dilihat dari semua pernyataan memiliki r hitung melebihi r tabel.

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Kode Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5% (20)	Kesimpulan
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	Y.1	0,742	0,444	Valid
		Y.2	0,568	0,444	Valid
	Peningkatan hasil yang dicapai	Y.3	0,926	0,444	Valid
		Y.4	0,898	0,444	Valid
	Semangat kerja	Y.5	0,805	0,444	Valid
		Y.6	0,924	0,444	Valid
	Pengembangan diri	Y.7	0,731	0,444	Valid
		Y.8	0,726	0,444	Valid
	Mutu	Y.9	0,914	0,444	Valid
		Y.10	0,759	0,444	Valid
	Efisiensi	Y.11	0,731	0,444	Valid
		Y.12	0,883	0,444	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan. Hal ini bisa dilihat dari semua pernyataan memiliki r hitung melebihi r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2014:80), dijelaskan bahwa reliabilitas mempunyai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest* (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Pengujian koefisien reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* harus **melebihi 0,6 (>0,6)** baru bisa dinyatakan instrumen yang **reliabel.**

Berikut merupakan rumus untuk menentukan koefisien reliabilitas instrumen dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians total

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Dampak Pelatihan	0,934	Reliabel
Kebijakan Kompensasi	0,928	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,95	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner yang disebar kepada 20 responden reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Riadi (2016:105), merupakan pengujian yang digunakan untuk menentukan apakah suatu set data sudah sesuai dimodelkan oleh distribusi normal atau tidak, atau untuk menghitung seberapa besar kemungkinan variabel acak sudah terdistribusi secara normal. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk uji normalitas adalah dengan melihat kurva normal P-plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Uji normalitas *probability plot* (p-plot) merupakan salah satu alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi penelitian berdistribusi normal atau tidak. Teknik dalam uji normalitas dilakukan pada nilai residual model regresi, bukan data variabel penelitiannya. Model regresi yang baik harus memiliki nilai residual yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menurut Riadi (2016:194), adalah terjadinya hubungan linier antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Hubungan linier antara variabel bebas

Dipindai dengan CamScanner

dapat terjadi dalam bentuk hubungan linier yang sempurna (*perfect*) dan hubungan linier yang kurang sempurna (*imperfect*). Salah satu cara pengujian multikolonieritas yang umum digunakan adalah pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hitung nilai Koefisien Determinasi antarvariabel bebas (R^2)
b. Hitung nilai *tolerance* (Tol) dengan rumus ($1-R^2$)
c. Hitung nilai VIF dengan rumus 1/TOL

Jika VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonier. Rumus yang digunakan antara lain sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_K^2)}$$

Keterangan :

Tol = Nilai *Tolerance* Variabel bebas
VIF = Nilai *Variance Inflation Factor*
R^2k = Koefisien determinasi dari regresi variabel bebas ke-i

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Riadi (2016:197), uji heteroskedastisitas merupakan variansi dari error model regresi tidak konstan atau variansi antar error yang satu dengan error yang lain berbeda. Untuk mengetahui apakah pola variabel error mengandung heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola titik pada uji *scatterplots*.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini

Dipindai dengan CamScanner

menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). (Ghozali, 2013:139)

Dasar analisis:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasional menurut Riadi (2016:207), adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (X_i) dengan variabel terikatnya (Y_i) dimana peneliti tidak memberikan perlakuan apapun pada variabel bebasnya. Korelasi tidak berarti hubungan sebab-akibat, tetapi merupakan indikasi kemungkinan penyebab atau area untuk penyelidikan lebih lanjut, dengan kata lain, hubungan dapat menjadi sebuah petunjuk. Analisa korelasi bertujuan untuk mengukur seberapa kuat atau derajat kedekatan suatu relasi yang terjadi antar variabel.

a. Korelasi *Product Moment* (Pearson)

Menurut Riadi (2016:208), dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi pada jenis ini disimbolkan dengan r_{xy}. Nilai koefisien korelasi berada pada interval -1 s.d +1 atau $-1 \leq r_{xy} \leq 1$. Jika nilai $r_{xy} = 0$, dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan jika nilai koefisien $r_{xy} = +1$ berarti terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y sebaliknya

Dipindai dengan CamScanner

jika nilai koefisien r_{xy} = -1 berarti terdapat hubungan negatif antara variabel independen dan dependen. Rumus yang digunakan antara lain sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dengan Y

n = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Jumlah total data XY

$\sum X$ = Jumlah total data variabel X

$\sum Y$ = Jumlah total data variabel Y

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda seperti yang dijelaskan oleh Juliandi (2014:149) digunakan apabila terdapat lebih 1 buah variabel independen dan hanya ada 1 buah variabel dependen.

Rumus korelasi berganda menurut Sugiyono (2017:191):

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan :

Ryx_1x_2 = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

Tabel 3.6 berikut ini menunjukkan tingkat korelasi dan kekuatan hubungan antara kedua variabel:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 3.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

2. Analisis Regresi

Menurut Riadi (2016:145), dijelaskan bahwa analisis regresi diartikan sebagai suatu analisis tentang hubungan suatu variabel kepada variabel lain, yaitu variabel bebas dalam rangka membuat estimasi atau prediksi dari nilai rata-rata variabel terikat dengan diketahuinya nilai variabel bebas. Regresi linier berganda yang meliputi dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Regresi Berganda

Regresi berganda dengan 3 variabel menurut Riadi (2016:161) digunakan untuk memprediksi suatu hubungan antara dua variabel bebas (prediktor) dengan satu variabel terikat. Misalnya kita ingin mengetahui seberapa besar keeratan hubungan variabel Y yang dapat diprediksikan oleh dua variabel independen X_1 dan X_2. Adapun model regresinya antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dipindai dengan CamScanner

Keterangan:

Y	= Variabel dependen
X	= Variabel independen
a dan b	= konstanta

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Siregar (2017:338) merupakan angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh suatu variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Rumus koefisien determinasi dinyatakan dengan:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

3.9.4 Uji Hipotesis Penelitian

Menurut Siregar (2017:408), dijelaskan bahwa pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Nilai F tabel lebih kecil dibanding F hitung, maka hasilnya signifikan. Rumus yang digunakan dalam uji statistik F menurut Siregar (2018:409) adalah sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x1x2y})^2(n-m-1)}{m(1-R^2_{x1x2y})}$$

Keterangan:

m = jumlah variabel bebas
n = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, hal ini menyatakan bahwa semua variabel bebas atau independen tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.
b. Jika nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menyatakan bahwa semua variabel bebas atau independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Siregar (2017:410), dijelaskan bahwa uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen bertujuan untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan rumus yang digunakan dalam uji statistik t:

$$t_{hitung} = \frac{bi}{S_{bi}}$$

Keterangan:
bi = nilai konstanta
S_{bi} = standar *error*

Sebelum menghitung nilai t hitung terlebih dahulu mencari nilai S_{bi} (standar *error*). Adapun nilai S_{bi} (standar *error*) dapat dicari dengan tahapan sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

a. Menghitung nilai standar *error* (S_{bi})

- Standar *error* S_{b1}

$$S_{b1} = \frac{S_{X1X2}}{\sqrt{[(\sum X_1^2 - n.\ \bar{X}_1^2)]\,[1 - (r_{X1X2})^2]}}$$

- Standar *error* S_{b2}

$$S_{b2} = \frac{S_{X1X2}}{\sqrt{[(\sum X_2^2 - n.\bar{X}_2^2)][1 - (r_{X1X2})^2]}}$$

b. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda ($S_{X1.X2}$)

- Menentukan nilai varian

$$S_{X1X2}^2 = \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum X_1 y) + b_2(X_2 y)]}{n - m - 1}$$

- Menentukan nilai deviasi standar

$$S_{X1X2} = \sqrt{S_{X1X2}^2}$$

Keterangan :

$S_{X1.X2}$	= standar deviasi regresi berganda
n	= jumlah data
m	= jumlah variabel bebas

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, hal ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas atau independen tidak mempunyai pengaruh secara individu terhadap variabel terikat atau dependen.
- Jika nilai t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas atau independen mempunyai pengaruh secara individu terhadap variabel terikat atau dependen.

Dipindai dengan CamScanner

BAB IV
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 4.1 Gedung Tunas Toyota Head Office

Sumber: tunastoyota.com

Nama Perusahaan	: PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office
Nama Pemilik	: PT. Tunas Ridean, Tbk.
Tahun Berdiri	: 1980
Jenis Usaha	: Keagenan, penyaluran, perdagangan, distributor Toyota.
Alamat Perusahaan	: Jl. Raya Pasar Minggu No.7, RT.1/RW.6, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740.
Telepon	: (021) 794 4788 (021) 150 0798
Website	: www.tunasgroup.com

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan otomotif paling inovatif di Indonesia dengan menciptakan pengalaman mengesankan di setiap interaksi dengan pelanggan.

b. Misi Perusahaan

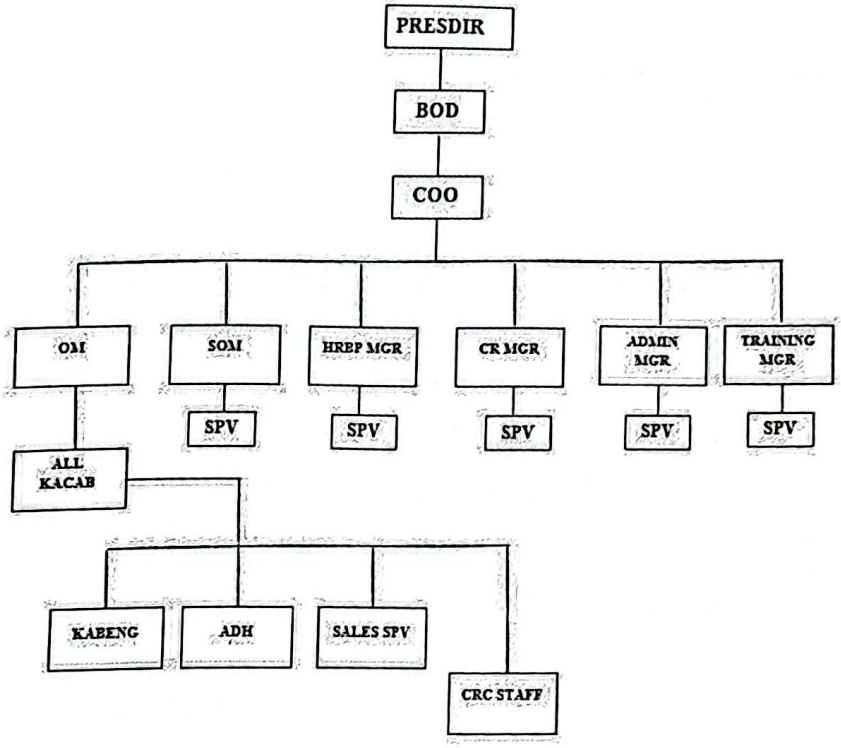
1. Memberikan pengalaman "*peace of mind*" bagi konsumen.
2. Menciptakan pertumbuhan berkelanjutan melalui operasional yang progresif.
3. Mengembangkan sumber daya manusia dalam membangun kepemimpinan yang kuat.
4. Menciptakan pertumbuhan yang bernilai bersama mitra bisnis strategis.
5. Membuat perbedaan yang positif dimanapun Tunas berada.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

PT. Tunas Ridean Tbk terlahir sebagai perusahaan keluarga bernama Tunas Indonesia Motor pada tahun 1967 sebagai importir dan penjualan mobil baru maupun bekas merek Fiat, Holden, dan Mercedes Benz. Tunas Ridean Tbk (TURI) didirikan tanggal 24 Juli 1980 dan kegiatan komersial dimulai tahun 1981. PT. Tunas Ridean Tbk yang kantor pusatnya terletak di Jl. Raya Pasar Minggu No. 7, Jakarta ini memiliki jaringan penjualan otomotif untuk beberapa merek kendaraan, seperti Tunas Toyota, Tunas Daihatsu, Tunas Isuzu, Tunas BMW, dan Tunas Honda untuk kendaraan bermotor. Selain itu, PT. Tunas Ridean Tbk juga memiliki layanan tambahan yaitu Tunas Friend sebagai layanan derek mobil 24 jam yang melengkapai komitmennya untuk memberikan layanan purna jual kepada konsumennya. (PT. Tunas Ridean Tbk, 2019)

Dipindai dengan CamScanner

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Tunas Ridean, Tbk.- Tunas Toyota Head Office

Sumber: Tunas Toyota Head Office

Deskripsi Jabatan:

1. Presiden Direktur
   - Memutuskan serta menetapkan kebijakan dan peraturan tertinggi perusahaan.
   - Bertanggungjawab dalam memimpin serta menjalankan perusahaan.
   - Bertanggungjawab atas keuntungan dan kerugian yang dialami perusahaan.
   - Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar.
   - Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan kekayaan perusahaan.

Dipindai dengan CamScanner

- Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi-misi perusahaan.
- Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan yang ada di perusahaan, mulai dari bidang administrasi, pengadaan barang, dan ketenagakerjaan.

2. *Board of Director* (BOD) *Automotive*
   - Menjamin pelaksanaan strategi perusahaan.
   - Mengawasi manajemen pengelolaan perusahaan.
   - Menilai strategi perusahaan, anggaran tahunan dan rencana usaha.
3. *Chief Operating Officer* (COO)
   - Mengukur efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, baik itu internal maupun eksternal perusahaan.
   - Bertindak sebagai penghubung antara perusahaan dengan klien, seperti dengan ATPM, dealer-dealer lain yang berhubungan dengan Tunas Toyota.
   - Meningkatkan modal melalui investor luar atau bank untuk mendorong pertumbuhan penjualan.
   - Memberi masukan kepada BOD terkait dengan pengembangan bisnis yang ada.
4. *Operational Manager* (OM)
   - Bertanggungjawab atas pencapaian hasil penjualan unit di cabang-cabang Tunas Toyota.
   - Memonitor pencapaian penjualan unit di cabang-cabang.
   - Memonitor aktivitas-aktivitas yang dilakukan di cabang berjalan dengan baik.
5. *Service Operational Manager* (SOM)
   - Bertanggungjawab atas pencapaian hasil penjualan layanan purna jual di cabang-cabang Tunas Toyota.
   - Memonitor pencapaian layanan purna jual di cabang-cabang.
   - Memastikan kegiatan yang terjadi di bengkel cabang-cabang berjalan dengan baik.
6. *Human Resources Business Partner Manager* (HRBP *Manager*)

Dipindai dengan CamScanner

- Bertanggungjawab dalam kegiatan yang menyangkut aspek SDM di cabang-cabang Tunas Toyota, baik itu rekrutmen, asesmen, promosi jabatan karyawan, produktivitas karyawan, dan lain-lain.
- Memonitor dan mengawasi karyawan-karyawan di cabang.
- Berkoordinasi dengan cabang terkait dengan rencana kebutuhan karyawan

7. *Customer Relations Manager* (CR *Manager*)
   - Berkoordinasi dengan CRC (*Customer Relation Coordinator*) yang ada di cabang terkait dengan informasi suara pelanggan.
   - Menangani komplain yang ada di cabang dan berusaha menemukan solusinya.
   - Mengawasi dan memberikan program edukasi dan pelatihan kepada CRC agar mampu melaksanakan tugasnya dalam penanganan pelanggan.
8. *Admin Manager*
   - Mengawasi *Administration Dept. Head* (ADH) secara fungsional di cabang untuk membantu memastikan tugas ADH berjalan dengan baik.
   - Memastikan perencanaan strategis sistem administrasi berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.
9. *Training Manager*
   - Merencanakan dan menjalankan program edukasi teknikal kepada tenaga kerja yang ada di cabang terkhususnya di bengkel.
   - Merekomendasikan program *training* kepada tim-tim yang ada di cabang agar SDM nya bisa berkembang.
10. Kepala Cabang (Kacab)
    - Melakukan kegiatan pengelolaan cabang dalam bidang penjualan, bengkel, serta administrasi
    - Mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada dalam usaha pencapaian target di cabang.
    - Meningkatkan produktivitas cabang dan kepuasan pelanggan.

Dipindai dengan CamScanner

- Membuat perencanaan strategis, kebijakan, arah, dan target cabang dengan pedoman dari kantor pusat.
- Mencapai target unit *sales* dan unit *service* yang dibantu oleh *Sales SPV* dan kepala bengkel.
- Mencapai target keuntungan yang ada di cabangnya.

11. Kepala Bengkel (Kabeng)
    - Mengatur kebijakan di bidang *service.*
    - Meningkatkan mutu *service.*
    - Mengawasi jalannya kerja di bengkel secara umum, termasuk juga pengadaan suku cadang.
12. *Administration Department Head* (ADH)
    - Mengatur seluruh tugas administrasi, baik dari administrasi unit produk maupun *service* yang ada di cabang.
    - Memberikan laporan kepada kepala cabang terkait dengan seluruh kegiatan administrasi.
    - Memberikan laporan kepada *admin manager* yang ada di kantor pusat terkait dengan seluruh kegiatan administrasi.
13. *Sales Supervisor* (*Sales* SPV)
    - Menyusun rencana penjualan serta strategi pemasarannya.
    - Mengkoordinasi aktivitas *salesman* dan *sales counter.*
    - Melakukan analisa SWOT terkait produk yang akan dipasarkannya.
14. *Customer Relation Coordinator Staff* (CRC *Staff*)
    - Mengelola dan mengumpulkan suara pelanggan.
    - Membuat pendataan terkait komplain pelanggan
    - Memonitor pelaksanaan penanganan pelanggan.
15. *Supervisor* (SPV)
    - Mengatur dan mengawasi para staf dibawahnya.
    - Merencanakan dan membuat *job description* untuk para stafnya.
    - Memberikan motivasi kepada staf dibawahnya agar dapat bekerja dengan baik.

Dipindai dengan CamScanner

- Memberikan evaluasi terhadap staf dibawahnya.

4.2 Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 92 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa calon responden adalah *salesman* di Tunas Toyota. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner *online* dengan menggunakan *google form* pada karyawan yaitu *salesman* Tunas Toyota. Adapun gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, dan cabang Tunas Toyota tempat *salesman* itu bekerja.

4.2.1 Menurut Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai karyawan *salesman* di Tunas Toyota berdasarkan jenis kelamin pada saat pengambilan sampel yaitu:

Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	59	64,13%
Perempuan	33	35,87%
Total	92	100%

Sumber: Data Diolah

Diketahui pada Tabel 4.1 bahwa jenis kelamin responden yaitu karyawan *salesman* Tunas Toyota pada penelitian ini responden laki-laki sebanyak 59 responden atau 64,13% dari jumlah responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 33 responden atau 35,87% dari jumlah responden.

4.2.2 Menurut Usia

Gambaran umum mengenai karyawan *salesman* di Tunas Toyota berdasarkan usia pada saat pengambilan sampel yaitu:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 tahun	20	21,74%
26-30 tahun	40	43,48%
31-35 tahun	27	29,35%
> 35 tahun	5	5,43%
Total	92	100%

Sumber: Data Diolah

Diketahui pada Tabel 4.2 bahwa usia responden yaitu karyawan *salesman* Tunas Toyota pada penelitian ini responden berusia 18-25 tahun sebanyak 20 responden atau 21,74% dari jumlah responden, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 40 responden atau 43,48% dari jumlah responden, responden berusia 31-35 tahun sebanyak 27 responden atau 29,35% dari jumlah responden, sedangkan responden berusia > 35 tahun sebanyak 5 responden atau 5,43% dari jumlah responden.

4.2.3 Menurut Status Pernikahan

Gambaran umum mengenai karyawan *salesman* di Tunas Toyota berdasarkan status pernikahan pada saat pengambilan sampel yaitu:

Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase
Belum menikah	37	40,22
Sudah menikah	55	59,78
Total	92	100,00

Sumber: Data Diolah

Diketahui pada Tabel 4.3 bahwa status pernikahan responden yaitu karyawan *salesman* Tunas Toyota pada penelitian ini responden yang belum menikah sebanyak 37 responden atau 40,22% dari jumlah responden, sedangkan responden yang sudah menikah sebanyak 55 responden atau 59,78% dari jumlah responden.

Dipindai dengan CamScanner

4.2.4 Menurut Cabang Tunas Toyota Tempat *Salesman* Bekerja

Gambaran umum mengenai karyawan *salesman* di Tunas Toyota berdasarkan cabang Tunas Toyota tempat bekerja pada saat pengambilan sampel yaitu:

Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Cabang Tunas Toyota Tempat *Salesman* Bekerja

Cabang Tempat *Salesman* Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
Tunas Toyota Balaraja Tangerang	2	2,17%
Tunas Toyota Bintaro	5	5,43%
Tunas Toyota Cilegon	4	4,35%
Tunas Toyota Cinere	6	6,52%
Tunas Toyota Cipondoh	12	13,04%
Tunas Toyota Ciputat	1	1,09%
Tunas Toyota Dewi Sartika Cawang	3	3,26%
Tunas Toyota Hayam Wuruk	2	2,17%
Tunas Toyota Jatinegara	6	6,52%
Tunas Toyota Jatiwaringin	4	4,35%
Tunas Toyota Kebayoran Lama	6	6,52%
Tunas Toyota Latumenten	7	7,61%
Tunas Toyota Mampang	5	5,43%
Tunas Toyota Pasar Minggu	10	10,87%
Tunas Toyota Pecenongan	9	9,78%
Tunas Toyota Raden Inten	3	3,26%
Tunas Toyota Serang	2	2,17%
Tunas Toyota Summarecon Bekasi	5	5,43%
Total	92	100%

Sumber: Data Diolah

Diketahui pada Tabel 4.4 bahwa cabang Tunas Toyota tempat responden yaitu karyawan *salesman* bekerja pada penelitian ini responden yang bekerja di Tunas Toyota Balaraja Tangerang sebanyak 2 responden atau 2,17% dari jumlah responden, cabang Tunas Toyota Bintaro sebanyak 5 responden atau 5,43% dari jumlah responden, Tunas

Dipindai dengan CamScanner

Toyota Cilegon sebanyak 4 responden atau 4,35% dari jumlah responden, Tunas Toyota Cinere sebanyak 6 responden atau 6,52% dari jumlah responden, Tunas Toyota Cipondoh sebanyak 12 responden atau 13,04% dari jumlah responden, Tunas Toyota Ciputat sebanyak 1 responden atau 1,09% dari jumlah responden, Tunas Toyota Dewi Sartika Cawang sebanyak 3 responden atau 3,26% dari jumlah responden, Tunas Toyota Hayam Wuruk sebanyak 2 responden atau 2,17% dari jumlah responden, Tunas Toyota Jatinegara sebanyak 6 responden atau 6,52% dari jumlah responden, Tunas Toyota Jatiwaringin sebanyak 4 responden atau 4,35% dari jumlah responden, Tunas Toyota Kebayoran Lama sebanyak 6 responden atau 6,52% dari jumlah responden, Tunas Toyota Latumenten sebanyak 7 responden atau 7,61% dari jumlah responden, Tunas Toyota Mampang sebanyak 5 responden atau 5,43% dari jumlah responden, Tunas Toyota Pasar Minggu sebanyak 10 responden atau 10,87% dari jumlah responden, Tunas Toyota Pecenongan sebanyak 9 responden atau 9,78% dari jumlah responden, Tunas Toyota Raden Inten sebanyak 3 responden atau 3,26% dari jumlah responden, Tunas Toyota Serang sebanyak 2 responden atau 2,17% dari jumlah responden, dan Tunas Toyota Summarecon Bekasi sebanyak 5 responden atau 5,43% dari jumlah responden.

4.2.5 Menurut Masa Kerja *Salesman*

Gambaran umum mengenai karyawan *salesman* di cabang Tunas Toyota berdasarkan masa kerjanya pada saat pengambilan sampel yaitu:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Masa Kerja *Salesman*

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
≤ 1 tahun	15	16,30%
2 tahun	24	26,1%
3 tahun	21	22,83%
4 tahun	15	16,30%
≥ 5 tahun	17	18,48%
Total	92	100%

Sumber: Data Diolah

Diketahui pada Tabel 4.5 bahwa masa kerja responden yaitu karyawan *salesman* Tunas Toyota pada penelitian ini responden yang masa kerjanya ≤ 1 tahun sebanyak 15 responden atau 16,30% dari jumlah responden, responden yang masa kerjanya 2 tahun sebanyak 24 responden atau 26,1% dari jumlah responden, responden yang masa kerjanya 3 tahun sebanyak 21 responden atau 22,83% dari jumlah responden, responden yang masa kerjanya 4 tahun sebanyak 15 responden atau 16,30% dari jumlah responden, sedangkan responden yang masa kerjanya ≥ 5 tahun sebanyak 17 responden atau 18,48% dari jumlah responden.

4.2.6 Penentuan *Range*

Survey ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendahnya adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 92 orang, maka:

$$Range = \frac{Skor\ tertinggi - Skor\ terendah}{Range\ skor}$$

Skor Tertinggi 92 x 5 = 460

Skor Terendah 92 x 1 = 92

Sehingga *range* untuk hasil survey yaitu: $Range = \frac{460-92}{5} = 73{,}6$

Range skor:
92 – 165 = sangat rendah.
166 – 238 = rendah

Dipindai dengan CamScanner

239 – 311 = cukup
312 – 385 = tinggi
386 – 460 = sangat tinggi

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan statistik deskriptif dari variabel dampak pelatihan, kebijakan kompensasi, dan produktivitas kerja. Pembahasan statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyimpulkan tanggapan yang berjumlah 92 responden terhadap indikator-indikator yang digunakan sekaligus perhitungan skor untuk setiap variabel.

4.3.1 Deskripsi Variabel Dampak Pelatihan

Indikator dari variabel dampak pelatihan terdiri dari materi pelatihan, tujuan, instruktur, metode, dan peserta. Setiap indikator dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Dampak Pelatihan

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumla	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja saya.	0	0	0	0	13	39	49	196	30	150	385
2	Materi pelatihan berguna dalam penerapan kehidupan bekerja saya sehari-hari.	0	0	0	0	12	36	48	192	32	160	388
3	Pelatihan yang diberikan perusahaan berguna bagi peserta dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.	0	0	0	0	18	54	44	176	30	150	380
4	Isi pelatihan sesuai dengan sasaran kerja perusahaan.	0	0	0	0	20	60	60	240	12	60	360
5	Instruktur yang mengisi materi pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya.	0	0	2	4	19	57	54	216	17	85	362
6	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	0	0	3	6	35	105	44	176	10	50	337
7	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.	0	0	2	4	22	66	46	184	22	110	364
8	Metode pelatihan membantu peserta menyelesaikan masalah.	0	0		0	26	78	41	164	25	125	367
9	Peserta pelatihan memiliki rasa semangat untuk mengikuti pelatihan.	0	0		0	18	54	38	152	36	180	386
10	Peserta berpartisipasi aktif selama berlangsungnya pelatihan.	0	0	2	4	28	84	41	164	21	105	357
Total												3686
Rata-Rata												368,6

Sumber: Data Diolah

Dipindai dengan CamScanner

Dari hasil tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Dampak Pelatihan berada di *range* Tinggi.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kebijakan Kompensasi

Indikator dari variabel kebijakan kompensasi terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Setiap indikator dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebijakan Kompensasi

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumla	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	0	0	1	2	18	54	50	200	23	115	371
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum.	0	0	0	0	12	36	55	220	25	125	381
3	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat pada waktunya.	0	0	1	2	15	45	59	236	17	85	368
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang dicapai.	0	0	0	0	18	54	58	232	16	80	366
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan.	0	0	1	2	19	57	51	204	21	105	368
6	Tunjangan yang diterima sesuai dengan yang saya harapkan.	0	0	4	8	42	126	41	164	5	25	323
7	Besarnya jaminan Kesehatan yang saya terima sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.	0	0	0	0	6	18	39	156	47	235	409
8	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.	0	0	4	8	51	153	26	104	11	55	320
9	Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kebutuhan kerja (Kursi, meja, komputer, Wi-Fi, dan ATK lainnya) layak untuk dipakai.	0	0	1	2	30	90	48	192	13	65	349
10	Fasilitas tempat istirahat untuk karyawan di kantor nyaman.	0	0	1	2	27	81	51	204	13	65	352
Total												3607
Rata-rata												360,7

Sumber: Data Diolah

Dari hasil tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Kebijakan Kompensasi berada di *range* Tinggi.

Dipindai dengan CamScanner

4.3.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Indikator dari variabel produktivitas kerja terdiri dari kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Setiap indikator dipresentasikan dalam pernyataan sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
1	Pekerjaan yang saya lakukan baik dan benar serta sesuai dengan tujuan perusahaan.	0	0	0	0	23	69	48	192	21	105	366
2	Pekerjaan yang saya lakukan dapat mencapai target dan tepat waktu.	0	0	1	2	25	75	53	212	13	65	354
3	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atasan.	0	0	6	12	24	72	49	196	13	65	345
4	Saya berusaha menjaga ketepatan waktu demi kesempurnaan hasil pekerjaan.	0	0	0	0	5	15	35	140	52	260	415
5	Saya merasa bangga akan tanggung jawab dan pekerjaan yang dibimpahkan.	0	0	4	8	10	30	36	144	42	210	392
6	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan berusaha semaksimal mungkin.	0	0	0	0	6	18	52	208	34	170	396
7	Pekerjaan yang saya lakukan mampu meningkatkan potensi yang ada dalam diri.	0	0	0	0	18	54	37	148	37	185	387
8	Perusahaan memberikan kesempatan untuk saya agar bisa melakukan hal yang menjadi tantangan saya.	0	0	6	12	28	84	40	160	18	90	346
9	Hasil kerja atau hasil penjualan yang saya lakukan seringkali memuaskan.	0	0	19	38	38	114	28	112	7	35	299
10	Mutu hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0	2	4	17	51	57	228	16	80	363
11	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	2	4	17	51	47	188	26	130	373
12	Penjualan yang saya lakukan mampu mencapai target atau melampauinya.	0	0	11	22	23	69	50	200	8	40	331
Total												4367
Rata-rata												363,92

Sumber: Data Diolah

Dipindai dengan CamScanner

Dari hasil tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Produktivitas Kerja berada di *range* Tinggi.

4.4 Deskriptif Statistik

4.4.1 Dampak Pelatihan

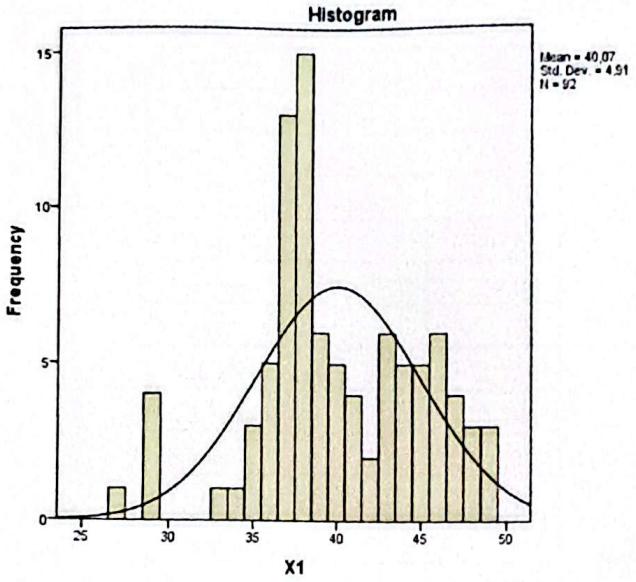
Dampak pelatihan diukur melalui kuesioner. Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil Mean sebesar 40,07, Modus sebesar 38, dan Standar Deviasi sebesar 4,910.

Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Dampak Pelatihan (X1)

Statistics		
X1		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		40,07
Median		39,00
Mode		38
Std. Deviation		4,910
Variance		24,106
Range		22
Minimum		27
Maximum		49
Sum		3686

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Dipindai dengan CamScanner



Gambar 4.3 Histogram Variabel Dampak Pelatihan (X1)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Dapat dilihat dari gambar 4.3, histogram variabel dampak pelatihan (X1) menunjukkan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal.

4.4.2 Kebijakan Kompensasi

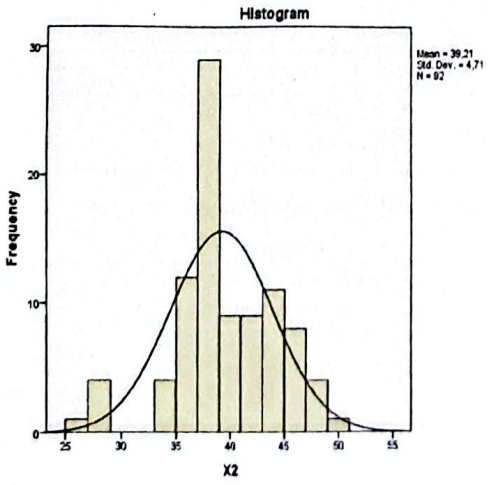
Kebijakan kompensasi diukur melalui kuesioner. Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil Mean sebesar 39,21, Modus sebesar 38, dan Standar Deviasi sebesar 4,710.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Kebijakan Kompensasi (X2)

Statistics		
X2		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		39,21
Median		38,00
Mode		38
Std. Deviation		4,710
Variance		22,188
Range		23
Minimum		26
Maximum		49
Sum		3607

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24



Gambar 4.4 Histogram Variabel Kebijakan Kompensasi (X2)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan gambar 4.4, histogram variabel kebijakan kompensasi (X2) menunjukkan pola distribusi yang cenderung melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal.

Dipindai dengan CamScanner

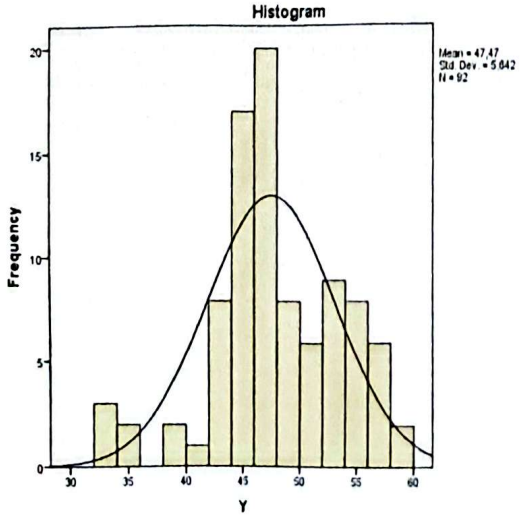
4.4.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diukur melalui kuesioner. Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil Mean sebesar 47,47, Modus sebesar 45, dan Standar Deviasi sebesar 5,642.

Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Statistics		
Y		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		47,47
Median		46,50
Mode		45[a]
Std. Deviation		5,642
Variance		31,834
Range		25
Minimum		33
Maximum		58
Sum		4367

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24



Gambar 4.5 Histogram Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Dipindai dengan CamScanner

Dapat dilihat dari gambar 4.5, histogram variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal.

4.5 Uji Validitas Data

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar menjelaskan variabel yang akan diteliti. Validitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (*Pearson*), dan dapat dikatakan valid jika r hitung > r tabel (α; n-2) n = jumlah sampel. Pada penelitian ini, jumlah sampel untuk uji validitas = 92 responden, dengan r tabel sebesar 0,2050. Jika r hitung > r tabel bernilai positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.5.1 Uji Validitas Dampak Pelatihan (X1)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Dampak Pelatihan

Responden	X1	Y	X1.Y	X^2	Y^2
1	3	38	114	9	1444
2	4	41	164	16	1681
3	4	37	148	16	1369
4	4	37	148	16	1369
5	5	44	220	25	1936
6	3	27	81	9	729
7	4	44	176	16	1936
8	3	29	87	9	841
9	4	38	152	16	1444
10	3	36	108	9	1296
11	5	46	230	25	2116
12	4	38	152	16	1444
13	4	43	172	16	1849
14	4	40	160	16	1600
15	4	37	148	16	1369
16	4	35	140	16	1225
17	5	43	215	25	1849
18	5	46	230	25	2116
19	4	38	152	16	1444
20	4	43	172	16	1849
21	3	35	105	9	1225
22	4	34	136	16	1156
23	5	43	215	25	1849
24	3	29	87	9	841
25	4	38	152	16	1444

Dipindai dengan CamScanner

26	5	47	235	25	2209
27	4	38	152	16	1444
28	5	48	240	25	2304
29	4	33	132	16	1089
30	3	37	111	9	1369
31	3	29	87	9	841
32	4	39	156	16	1521
33	4	37	148	16	1369
34	4	37	148	16	1369
35	4	43	172	16	1849
36	3	37	111	9	1369
37	4	38	152	16	1444
38	5	40	200	25	1600
39	4	42	168	16	1764
40	4	35	140	16	1225
41	4	36	144	16	1296
42	5	46	230	25	2116
43	4	36	144	16	1296
44	4	45	180	16	2025
45	4	37	148	16	1369
46	4	41	164	16	1681
47	4	37	148	16	1369
48	5	45	225	25	2025
49	4	38	152	16	1444
50	4	36	144	16	1296
51	4	38	152	16	1444
52	5	47	235	25	2209
53	4	37	148	16	1369
54	4	38	152	16	1444
55	5	44	220	25	1936
56	4	40	160	16	1600
57	5	48	240	25	2304
58	5	45	225	25	2025
59	4	44	176	16	1936
60	4	38	152	16	1444
61	4	36	144	16	1296
62	3	38	114	9	1444
63	5	45	225	25	2025
64	4	38	152	16	1444
65	5	47	235	25	2209
66	4	37	148	16	1369
67	5	46	230	25	2116
68	4	37	148	16	1369
69	5	46	230	25	2116
70	4	38	152	16	1444
71	5	49	245	25	2401
72	4	39	156	16	1521
73	5	47	235	25	2209

Dipindai dengan CamScanner

74	5	49	245	25	2401
75	4	39	156	16	1521
76	5	48	240	25	2304
77	5	49	245	25	2401
78	5	44	220	25	1936
79	5	37	185	25	1369
80	5	40	200	25	1600
81	4	41	164	16	1681
82	5	42	210	25	1764
83	3	29	87	9	841
84	4	40	160	16	1600
85	5	45	225	25	2025
86	4	41	164	16	1681
87	5	43	215	25	1849
88	5	46	230	25	2116
89	4	38	152	16	1444
90	3	39	117	9	1521
91	3	39	117	9	1521
92	4	39	156	16	1521
Total	**385**	**3686**	**15657**	**1651**	**149874**

Sumber: Data Diolah

- Menghitung nilai r_{hitung}:

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Dampak Pelatihan).

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X.\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{(92\,x\,15657) - (385\,x\,3686)}{\sqrt{(92\,x\,1651 - (385)^2)(92\,x\,149874 - (3686)^2)}}$$

$$r = \frac{1.440.444 - 1.419.110}{\sqrt{(151.892 - (148.225)(13.778.408 - 13.586.596)}}$$

$$r = \frac{21.334}{27.203{,}760}$$

$$r = 0{,}784$$

- Menghitung nilai r_{tabel}:

Untuk α sebesar 5% dan df = n-2

df = *degree of freedom* atau derajat bebas. n = penyebut.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

Dimana:

$n = 92, \alpha = 0{,}05$

$df = 92 - 2 = 90$

r_{tabel}: r (0,05) (2:90) = 0,2050

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel dampak pelatihan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,784 > 0,2050. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian pernyataan 1 pada variabel dampak pelatihan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

4.5.2 Uji Validitas Kebijakan Kompensasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kebijakan Kompensasi

Responden	X2	Y	X2.Y	X^2	Y^2
1	5	35	175	25	1225
2	4	42	168	16	1764
3	5	42	210	25	1764
4	3	34	102	9	1156
5	4	42	168	16	1764
6	3	27	81	9	729
7	4	42	168	16	1764
8	2	26	52	4	676
9	4	37	148	16	1369
10	3	34	102	9	1156
11	4	43	172	16	1849
12	4	38	152	16	1444
13	4	40	160	16	1600
14	4	42	168	16	1764
15	4	37	148	16	1369
16	4	36	144	16	1296
17	4	45	180	16	2025
18	5	40	200	25	1600
19	4	38	152	16	1444
20	4	38	152	16	1444
21	3	35	105	9	1225
22	4	36	144	16	1296
23	5	43	215	25	1849
24	3	28	84	9	784

Dipindai dengan CamScanner

25	4	37	148	16	1369
26	5	49	245	25	2401
27	3	39	117	9	1521
28	4	48	192	16	2304
29	4	36	144	16	1296
30	4	39	156	16	1521
31	3	28	84	9	784
32	4	38	152	16	1444
33	3	38	114	9	1444
34	4	37	148	16	1369
35	4	44	176	16	1936
36	3	38	114	9	1444
37	4	38	152	16	1444
38	4	46	184	16	2116
39	4	43	172	16	1849
40	4	37	148	16	1369
41	4	39	156	16	1521
42	5	41	205	25	1681
43	4	36	144	16	1296
44	5	43	215	25	1849
45	3	34	102	9	1156
46	4	40	160	16	1600
47	3	35	105	9	1225
48	5	46	230	25	2116
49	3	36	108	9	1296
50	3	34	102	9	1156
51	4	37	148	16	1369
52	4	43	172	16	1849
53	4	36	144	16	1296
54	4	37	148	16	1369
55	4	46	184	16	2116
56	4	38	152	16	1444
57	5	44	220	25	1936
58	5	41	205	25	1681
59	4	40	160	16	1600
60	3	36	108	9	1296
61	4	38	152	16	1444
62	3	37	111	9	1369
63	5	44	220	25	1936
64	4	38	152	16	1444
65	5	46	230	25	2116
66	4	38	152	16	1444
67	5	46	230	25	2116
68	3	36	108	9	1296
69	5	47	235	25	2209
70	4	37	148	16	1369
71	5	44	220	25	1936
72	4	37	148	16	1369

Dipindai dengan CamScanner

73	5	44	220	25	1936
74	5	46	230	25	2116
75	4	38	152	16	1444
76	5	46	230	25	2116
77	5	47	235	25	2209
78	5	41	205	25	1681
79	4	35	140	16	1225
80	4	38	152	16	1444
81	4	40	160	16	1600
82	4	38	152	16	1444
83	3	28	84	9	784
84	4	38	152	16	1444
85	5	47	235	25	2209
86	4	38	152	16	1444
87	4	40	160	16	1600
88	5	44	220	25	1936
89	4	38	152	16	1444
90	4	38	152	16	1444
91	3	37	111	9	1369
92	5	41	205	25	1681
Total	**371**	**3607**	**14769**	**1541**	**143437**

Sumber: Data Diolah

- Menghitung nilai r_{hitung}:

  (Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kebijakan Kompensasi).

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X.\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{(92\ x\ 14769) - (371\ x\ 3607)}{\sqrt{(92\ x\ 1541 - (371)^2)(92\ x\ 143437 - (3607)^2)}}$$

$$r = \frac{1.358.748 - 1.388.197}{\sqrt{(141.772 - 137.641)(13.196.204 - 13.010.449)}}$$

$$r = \frac{20.551}{27.701{,}153}$$

$$r = 0{,}742$$

- Menghitung nilai r_{tabel}:

  Untuk α sebesar 5% dan df = n-2

Dipindai dengan CamScanner

df = *degree of freedom* atau derajat bebas. n = penyebut.

Dimana:

n = 92, α = 0,05

df = 92 – 2 = 90

r_{tabel}: r (0,05) (2:90) = 0,2050

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel kebijakan kompensasi dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,742 > 0,2050. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kebijakan kompensasi layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.5.3 Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Responden	X	Y	X1.Y	X^2	Y^2
1	4	43	172	16	1849
2	5	48	240	25	2304
3	4	49	196	16	2401
4	4	47	188	16	2209
5	5	54	270	25	2916
6	3	33	99	9	1089
7	4	52	208	16	2704
8	3	33	99	9	1089
9	4	46	184	16	2116
10	4	45	180	16	2025
11	4	50	200	16	2500
12	4	46	184	16	2116
13	4	52	208	16	2704
14	3	45	135	9	2025
15	3	46	138	9	2116
16	3	45	135	9	2025
17	5	56	280	25	3136
18	4	47	188	16	2209
19	5	48	240	25	2304
20	4	50	200	16	2500
21	3	43	129	9	1849
22	4	44	176	16	1936

Dipindai dengan CamScanner

23	5	54	270	25	2916
24	3	33	99	9	1089
25	4	45	180	16	2025
26	5	56	280	25	3136
27	4	47	188	16	2209
28	5	50	250	25	2500
29	3	45	135	9	2025
30	3	46	138	9	2116
31	3	34	102	9	1156
32	4	49	196	16	2401
33	4	42	168	16	1764
34	4	47	188	16	2209
35	5	53	265	25	2809
36	3	45	135	9	2025
37	4	43	172	16	1849
38	5	54	270	25	2916
39	4	52	208	16	2704
40	3	39	117	9	1521
41	4	44	176	16	1936
42	5	54	270	25	2916
43	3	45	135	9	2025
44	5	54	270	25	2916
45	3	43	129	9	1849
46	4	47	188	16	2209
47	4	46	184	16	2116
48	4	49	196	16	2401
49	4	38	152	16	1444
50	4	41	164	16	1681
51	4	44	176	16	1936
52	4	45	180	16	2025
53	4	45	180	16	2025
54	3	45	135	9	2025
55	3	49	147	9	2401
56	3	43	129	9	1849
57	5	52	260	25	2704
58	5	52	260	25	2704
59	5	53	265	25	2809
60	4	46	184	16	2116
61	3	45	135	9	2025
62	3	45	135	9	2025
63	4	52	208	16	2704
64	4	44	176	16	1936
65	5	57	285	25	3249
66	4	46	184	16	2116
67	5	57	285	25	3249
68	3	43	129	9	1849
69	4	53	212	16	2809
70	4	46	184	16	2116

Dipindai dengan CamScanner

71	4	54	216	16	2916
72	4	46	184	16	2116
73	4	55	220	16	3025
74	5	55	275	25	3025
75	4	46	184	16	2116
76	5	58	290	25	3364
77	5	58	290	25	3364
78	5	51	255	25	2601
79	4	43	172	16	1849
80	4	46	184	16	2116
81	4	46	184	16	2116
82	4	47	188	16	2209
83	3	34	102	9	1156
84	4	45	180	16	2025
85	4	57	228	16	3249
86	4	48	192	16	2304
87	4	51	204	16	2601
88	5	57	285	25	3249
89	4	46	184	16	2116
90	4	47	188	16	2209
91	3	48	144	9	2304
92	3	50	150	9	2500
Total	**366**	**4367**	**17622**	**1500**	**210187**

Sumber: Data Diolah

- Menghitung nilai r_{hitung}:

  (Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Produktivitas Kerja).

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X.\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{(92\ x\ 17622) - (366\ x\ 4367)}{\sqrt{(92\ x\ 1500 - (366)^2)(92\ x\ 210187 - (4367)^2)}}$$

$$r = \frac{1.621.224 - 1.598.322}{\sqrt{(138.000 - 133.956)(19.337.204 - 19.070.689)}}$$

$$r = \frac{22.902}{32.829{,}661}$$

$$\boldsymbol{r = 0{,}698}$$

- Menghitung nilai r_{tabel}:

  Untuk α sebesar 5% dan df = n-2

Dipindai dengan CamScanner

df = *degree of freedom* atau derajat bebas. n = penyebut.

Dimana:

n = 92, α = 0,05

df = 92 – 2 = 90

r_{tabel}: r (0,05) (2:90) = 0,2050

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, menunjukkan bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel produktivitas kerja dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,698 > 0,2050. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel produktivitas kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas juga bertujuan untuk menentukan apakah responden dalam suatu penelitian konsisten dan stabil dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan dari suatu variabel yang terdapat dalam kuesioner. Untuk menguji suatu instrumen penelitian yang reliabel atau tidak, dapat dilakukan dengan teknik analisis *Cronbach Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 24. *Cronbach Alpha* adalah teknik yang mengukur keterpercayaan, kehandalan, dan kestabilan indikator-indikator dalam kuesioner penelitian. Pengujian koefisien reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* harus melebihi 0,6 (>0,6) baru bisa dinyatakan instrumen yang reliabel.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Dampak Pelatihan	0,880	Reliabel
Kebijakan Kompensasi	0,887	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,864	Reliabel

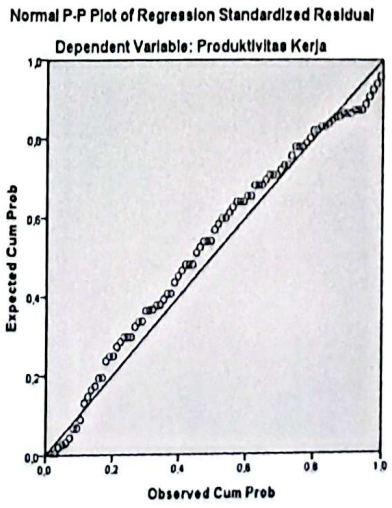
Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Dari hasil tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner yang disebar kepada 92 responden reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (>0,60). Hal ini berarti butir-butir pernyataan instrumen penelitian handal dan dapat dipercaya.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu set data sudah sesuai dimodelkan oleh distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah dengan melihat kurva normal P-plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal yang dibantu oleh aplikasi SPSS 24.



Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Dipindai dengan CamScanner

Gambar 4.3 menjelaskan bahwa hasil uji normalitas data dikatakan terdistribusi normal apabila data atau titik-titik berada di sekitar garis diagonal. (Riadi, 2016:15)

4.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan korelasi di antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah dengan menghitung nilai *Tolerance* dan VIF. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 (> 0,10), maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan kalau dilihat dari nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 (< 10,00), maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

- Uji multikolinieritas X_1 dan X_2

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0{,}89699^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0{,}19540)}$$

$$\boldsymbol{VIF = 5{,}118}$$

- $Tolerance = \frac{1}{VIF}$

$$= \frac{1}{5{,}118}$$

$$= \mathbf{0{,}195}$$

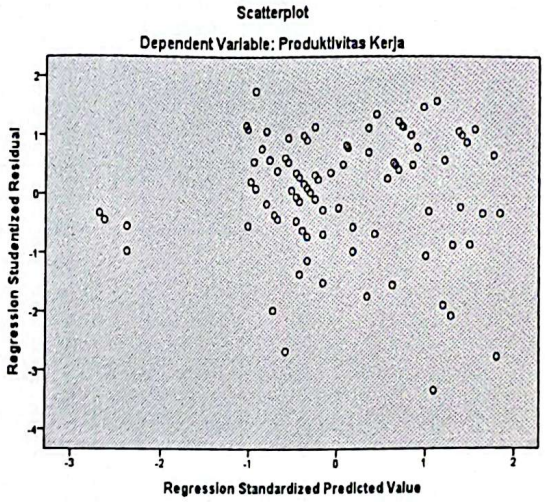
Maka dilihat dari nilai VIF dan *tolerance* di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi. Artinya, pengujian dapat

Dipindai dengan CamScanner

dilakukan ke tahap selanjutnya untuk menentukan koefisien regresi dan mencari tahu standar errornya.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Untuk mengetahui apakah pola variabel error mengandung heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola titik pada uji *scatterplots*.



Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data

4.8 Analisis Korelasi dan Regresi

4.8.1 Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.16 Tabel Penolong

No	X1	X2	Y	$X1^2$	$X2^2$	Y^2	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	38	35	43	1444	1225	1849	1634	1505	1330
2	41	42	48	1681	1764	2304	1968	2016	1722
3	37	42	49	1369	1764	2401	1813	2058	1554
4	37	34	47	1369	1156	2209	1739	1598	1258
5	44	42	54	1936	1764	2916	2376	2268	1848
6	27	27	33	729	729	1089	891	891	729
7	44	42	52	1936	1764	2704	2288	2184	1848
8	29	26	33	841	676	1089	957	858	754
9	38	37	46	1444	1369	2116	1748	1702	1406
10	36	34	45	1296	1156	2025	1620	1530	1224
11	46	43	50	2116	1849	2500	2300	2150	1978
12	38	38	46	1444	1444	2116	1748	1748	1444
13	43	40	52	1849	1600	2704	2236	2080	1720
14	40	42	45	1600	1764	2025	1800	1890	1680
15	37	37	46	1369	1369	2116	1702	1702	1369
16	35	36	45	1225	1296	2025	1575	1620	1260
17	43	45	56	1849	2025	3136	2408	2520	1935
18	46	40	47	2116	1600	2209	2162	1880	1840
19	38	38	48	1444	1444	2304	1824	1824	1444
20	43	38	50	1849	1444	2500	2150	1900	1634
21	35	35	43	1225	1225	1849	1505	1505	1225
22	34	36	44	1156	1296	1936	1496	1584	1224
23	43	43	54	1849	1849	2916	2322	2322	1849
24	29	28	33	841	784	1089	957	924	812
25	38	37	45	1444	1369	2025	1710	1665	1406
26	47	49	56	2209	2401	3136	2632	2744	2303
27	38	39	47	1444	1521	2209	1786	1833	1482
28	48	48	50	2304	2304	2500	2400	2400	2304
29	33	36	45	1089	1296	2025	1485	1620	1188
30	37	39	46	1369	1521	2116	1702	1794	1443
31	29	28	34	841	784	1156	986	952	812
32	39	38	49	1521	1444	2401	1911	1862	1482
33	37	38	42	1369	1444	1764	1554	1596	1406
34	37	37	47	1369	1369	2209	1739	1739	1369
35	43	44	53	1849	1936	2809	2279	2332	1892
36	37	38	45	1369	1444	2025	1665	1710	1406
37	38	38	43	1444	1444	1849	1634	1634	1444
38	40	46	54	1600	2116	2916	2160	2484	1840
39	42	43	52	1764	1849	2704	2184	2236	1806
40	35	37	39	1225	1369	1521	1365	1443	1295
41	36	39	44	1296	1521	1936	1584	1716	1404
42	46	41	54	2116	1681	2916	2484	2214	1886
43	36	36	45	1296	1296	2025	1620	1620	1296
44	45	43	54	2025	1849	2916	2430	2322	1935
45	37	34	43	1369	1156	1849	1591	1462	1258
46	41	40	47	1681	1600	2209	1927	1880	1640
47	37	35	46	1369	1225	2116	1702	1610	1295
48	45	46	49	2025	2116	2401	2205	2254	2070
49	38	36	38	1444	1296	1444	1444	1368	1368
50	36	34	41	1296	1156	1681	1476	1394	1224

Dipindai dengan CamScanner

51	38	37	44	1444	1369	1936	1672	1628	1406
52	47	43	45	2209	1849	2025	2115	1935	2021
53	37	36	45	1369	1296	2025	1665	1620	1332
54	38	37	45	1444	1369	2025	1710	1665	1406
55	44	46	49	1936	2116	2401	2156	2254	2024
56	40	38	43	1600	1444	1849	1720	1634	1520
57	48	44	52	2304	1936	2704	2496	2288	2112
58	45	41	52	2025	1681	2704	2340	2132	1845
59	44	40	53	1936	1600	2809	2332	2120	1760
60	38	36	46	1444	1296	2116	1748	1656	1368
61	36	38	45	1296	1444	2025	1620	1710	1368
62	38	37	45	1444	1369	2025	1710	1665	1406
63	45	44	52	2025	1936	2704	2340	2288	1980
64	38	38	44	1444	1444	1936	1672	1672	1444
65	47	46	57	2209	2116	3249	2679	2622	2162
66	37	38	46	1369	1444	2116	1702	1748	1406
67	46	46	57	2116	2116	3249	2622	2622	2116
68	37	36	43	1369	1296	1849	1591	1548	1332
69	46	47	53	2116	2209	2809	2438	2491	2162
70	38	37	46	1444	1369	2116	1748	1702	1406
71	49	44	54	2401	1936	2916	2646	2376	2156
72	39	37	46	1521	1369	2116	1794	1702	1443
73	47	44	55	2209	1936	3025	2585	2420	2068
74	49	46	55	2401	2116	3025	2695	2530	2254
75	39	38	46	1521	1444	2116	1794	1748	1482
76	48	46	58	2304	2116	3364	2784	2668	2208
77	49	47	58	2401	2209	3364	2842	2726	2303
78	44	41	51	1936	1681	2601	2244	2091	1804
79	37	35	43	1369	1225	1849	1591	1505	1295
80	40	38	46	1600	1444	2116	1840	1748	1520
81	41	40	46	1681	1600	2116	1886	1840	1640
82	42	38	47	1764	1444	2209	1974	1786	1596
83	29	28	34	841	784	1156	986	952	812
84	40	38	45	1600	1444	2025	1800	1710	1520
85	45	47	57	2025	2209	3249	2565	2679	2115
86	41	38	48	1681	1444	2304	1968	1824	1558
87	43	40	51	1849	1600	2601	2193	2040	1720
88	46	44	57	2116	1936	3249	2622	2508	2024
89	38	38	46	1444	1444	2116	1748	1748	1444
90	39	38	47	1521	1444	2209	1833	1786	1482
91	39	37	48	1521	1369	2304	1872	1776	1443
92	39	41	50	1521	1681	2500	1950	2050	1599
Total	3686	3607	4367	149874	143437	210187	177162	173356	146403
Responden	**X1**	**X2**	**Y**	**$X1^2$**	**$X2^2$**	**Y^2**	**X1.Y**	**X2.Y**	**X1.X2**

Sumber: Data Diolah

- Perhitungan skor deviasi

1. $\sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$

$= 149874 - \frac{(3686)^2}{92}$

Dipindai dengan CamScanner

$= 2193{,}609$

2. $\sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$

$= 143437 - \frac{(3607)^2}{92}$

$= 2019{,}076$

3. $\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$

$= 210187 - \frac{(4367)^2}{92}$

$= 2896{,}902$

4. $\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$

$= 177162 - \frac{(3686)(4367)}{92}$

$= 2197{,}196$

5. $\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$

$= 173356 - \frac{(3607)(4367)}{92}$

$= 2141{,}12$

6. $\sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$

$= 146403 - \frac{(3686)(3607)}{92}$

$= 1887{,}761$

7. $\sum \bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{3686}{92} = 40{,}065$

8. $\sum \bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{3607}{92} = 39{,}206$

9. $\sum \bar{Y}_2 = \frac{\sum Y}{n} = \frac{4367}{92} = 47{,}467$

- Menghitung nilai koefisien (b_1 dan b_2)

$$b_1 = \frac{(\sum X_2{}^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1{}^2)(\sum X_2{}^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(2019{,}076)(2197{,}196) - (1887{,}761)(2141{,}12)}{(2193{,}609)(2019{,}076) - (1887{,}761)^2}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$b_1 = \frac{4436305,71-4041922,83}{4429063,29-3563641,59}$$

$$b_1 = 0,456$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y)-(\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)-(\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(2193,609)(2141,12)-(1887,761)(2197,196)}{(2193,609)(2019,076)-(1887,761)^2}$$

$$b_2 = \frac{4696780,1-4147780,92}{4429063,29-3563641,59}$$

$$b_2 = 0,634$$

- Perhitungan korelasi sederhana
  - Nilai korelasi sederhana Variabel X1 dengan Variabel Y

$$r_{X1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y)-(\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_1^2-(\sum X_1)^2\}\{n.\sum Y^2-(\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{X1.Y} = \frac{92\,(177162)-(3686)(4367)}{\sqrt{\{92\,(149874)-(3686)^2\}\{92\,(210187)-(4367)^2\}}}$$

$$r_{X1.Y} = \frac{202142}{\sqrt{\{201812\}\{266515\}}}$$

$$= 0,872$$

  - Nilai korelasi sederhana variabel X2 dengan Variabel Y

$$r_{X2.Y} = \frac{n(\sum X_2 Y)-(\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_2^2-(\sum X_2)^2\}\{n.\sum Y^2-(\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{X2.Y} = \frac{92\,(173356)-(3607)(4367)}{\sqrt{\{92\,(143437)-(3607)^2\}\{92\,(210187)-(4367)^2\}}}$$

$$r_{X2.Y} = \frac{196983}{\sqrt{\{185755\}\{266515\}}}$$

Dipindai dengan CamScanner

$= 0{,}885$

- Nilai korelasi sederhana variabel X1 dengan Variabel X2

$$r_{X1X2} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{X1X2} = \frac{92\,(146403) - (3686)(3607)}{\sqrt{\{92\,(149874) - (3686)^2\}\{92\,(143437) - (3607)^2\}}}$$

$$r_{X1X2} = \frac{173674}{\sqrt{\{201812\}\{185755\}}}$$

$= 0{,}897$

- Perhitungan korelasi berganda

$$(Rx_1x_2y) = \sqrt{\frac{(b1 \times \sum X_1 y) + (b2 \times \sum X_2 y)}{\sum Y_2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0{,}456 \times 2197{,}196) + (0{,}634 \times 2141{,}12)}{2896{,}902}}$$

$$= \sqrt{\frac{1001{,}921 + 1357{,}470}{2896{,}902}}$$

$= 0{,}903$ (hubungan sangat kuat)

4.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebasnya yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel terikat.

- Menghitung nilai koefisien (b_1 dan b_2) dan nilai konstanta (a)

$$b_1 = \frac{(\sum {X_2}^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum {X_1}^2)(\sum {X_2}^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(2019{,}076)(2197{,}196) - (1887{,}761)(2141{,}12)}{(2193{,}609)(2019{,}076) - (1887{,}761)^2}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$b_1 = \frac{4436305,71 - 4041922,83}{4429063,29 - 3563641,59}$$

$$b_1 = 0,456$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(2193,609)(2141,12) - (1887,761)(2197,196)}{(2193,609)(2019,076) - (1887,761)^2}$$

$$b_2 = \frac{4696780,1 - 4147780,92}{4429063,29 - 3563641,59}$$

$$b_2 = 0,634$$

$$a = \left(\frac{\sum Y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n}\right)$$

$$a = \left(\frac{4367}{92}\right) - 0,456 \left(\frac{3686}{92}\right) - 0,634 \left(\frac{3607}{92}\right)$$

$$a = 47,467 - 18,27 - 24,857$$

$$a = 4,338$$

- Perhitungan regresi berganda Dampak Pelatihan (X1) dan Kebijakan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$$Y' = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y' = 4,338 + 0,456\ X_1 + 0,634\ X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan skor variabel Y (Produktivitas Kerja) pada konstanta 4,338 akan diberikan kontribusinya oleh variabel X1 (Dampak Pelatihan) sebesar 0,456 dan variabel X2 (Kebijakan Kompensasi) sebesar 0,634.

Meskipun data dari dampak pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan menunjukkan pengaruh negatif, itu bermakna bahwa pelatihan

Dipindai dengan CamScanner

yang dilaksanakan perusahaan kepada *salesman* belum terlaksana dengan baik. Namun jawaban dari para responden menunjukkan bahwa para responden tersebut menginginkan adanya perubahan positif. Oleh karena itu, jika dilakukan perbaikan-perbaikan serta *improvement* pada pelaksanaan penelitian ini akan menunjukkan pengaruh yang positif bagi para *salesman* nya. Maka dari itu, diperoleh persamaan model regresi di atas menentukan bahwa dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh suatu variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

$$KD = (R)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0{,}903)^2 \times 100\%$$

$$KD = 81{,}5\%$$

4.9 Uji Hipotesis

4.9.1 Uji t (Parsial)

- Perhitungan Varians $\left(S^2_{X_1X_2}\right)$

$$S^2_{X_1X_2} = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1 y) + (b_2(\sum x_2 y)\}}{n - m - 1}$$

$$= \frac{2896{,}902 - \{(0{,}456(2197{,}196) + (0{,}634(2141{,}12)\}}{92 - 2 - 1}$$

$$= \frac{537{,}510}{89}$$

$$= 6{,}0394$$

- Perhitungan Standar Deviasi Regresi Ganda $\left(S_{X_1X_2}\right)$

$$S_{X_1X_2} = \sqrt{S^2_{X_1X_2}}$$

$$= \sqrt{6{,}0394}$$

Dipindai dengan CamScanner

= 2,4575

- Menghitung Standar Error (Sb_i)

$$Sb_1 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n.\sum X_1^2).(1-(r_{x_1 x_2})^2)}}$$

$$= \frac{2,4575}{\sqrt{(149874 - 92(40,065)^2).(1-(0,897)^2)}}$$

$$= \frac{2,4575}{\sqrt{430,265}}$$

$$= \mathbf{0,119}$$

$$Sb_2 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n.\sum X_2^2).(1-(r_{x_1 x_2})^2)}}$$

$$= \frac{2,4575}{\sqrt{(143437 - 92(39,206)^2).(1-(0,897)^2)}}$$

$$= \frac{2,4575}{\sqrt{396,484}}$$

$$= \mathbf{0,1124}$$

Hipotesis Statistik:

1. Ho : $b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

   Ha : $b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

2. Ho : $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

   Ha : $b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

- Menentukan nilai t_{hitung}

t_{hitung} untuk X_1

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,456}{0,119} = \mathbf{3,84}$$

Dipindai dengan CamScanner

t_{hitung} untuk X_2

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0{,}634}{0{,}24} = 5{,}128$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

untuk nilai α sebesar 5% dan nilai dk = n – k – 1 = 92 – 2 - 1 = 89, didapatkan nilai *t tabel* sebesar

$T_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-k)} = t_{(0{,}05/2)(92-3)}$

$t_{(0{,}025,\ 89)} = 1{,}98698$

- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tujuan membandingkan t tabel dengan t hitung adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

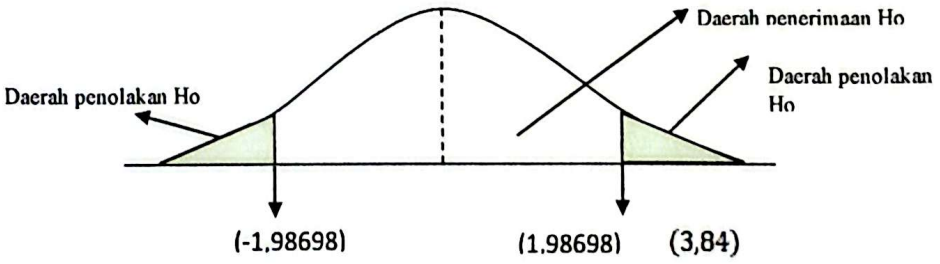
Hasil uji t dalam penelitian yaitu:

a. -1,98698<3,84> 1,98698 sehingga tolak Ho, terima Ha

b. -1,98698<5,128> 1,98698 sehingga tolak Ho, terima Ha

- Mengambil kesimpulan

1. Dampak Pelatihan (X1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 3,84 sehingga diperoleh t hitung (3,84) > t tabel (1,98698), maka Ho ditolak. Sehingga dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara dampak pelatihan dan produktivitas kerja *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office.

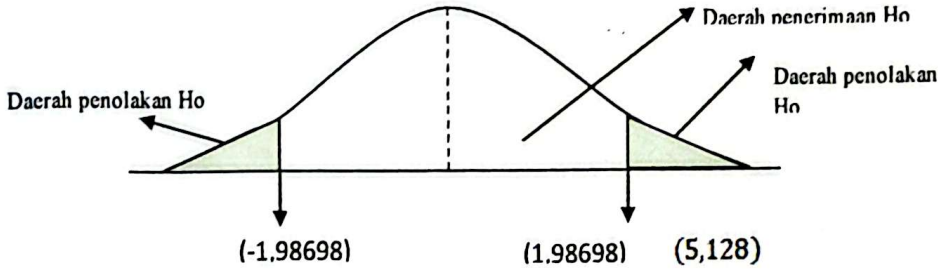


Gambar 4.8 Diagram Uji t_1 (Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja)

Sumber: Data Diolah

Dipindai dengan CamScanner

2. Kebijakan Kompensasi (X2) menghasilkan perhitungan nilai t $_{hitung}$ sebesar 5,128 sehingga diperoleh t hitung (5,128) > t tabel (1,98698), maka Ho ditolak. Sehingga dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kebijakan kompensasi dan produktivitas kerja *salesman* di PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office.



Gambar 4.9 Diagram Uji t_2 (Kebijakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja)

Sumber: Data Diolah

Dipindai dengan CamScanner

4.9.2 Uji F (Simultan)

Uji hipotesis statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah variabel dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel produktivitas kerja.

Hipotesis Statistik

- Ho : $b_1 b_2 = 0$, Dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Ha : $b_1 b_2 \neq 0$, Dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas >0,05 dan jika F hitung < F tabel maka Ho diterima
- Jika probabilitas <0,05 dan jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak

- Menentukan **F hitung**

$$F_{hitung} = \frac{(r_{x_1 x_2 y}{}^2)\, n - m - 1}{m\ (1 - R^2)}$$

$$= \frac{(0{,}903)^2)\ (92-2-1)}{2\ (1-0{,}903^2)}$$

$$= \frac{72{,}535}{0{,}37}$$

$$= 195{,}404$$

- Menentukan **F tabel**

Nilai F_{tabel} dapat ditentukan dengan menggunakan tabel F dengan cara:

Ftabel = $F_{(\alpha)(\text{dk pembilang} = k,\ \text{dk penyebut} = n - k - 1)}$

Dipindai dengan CamScanner

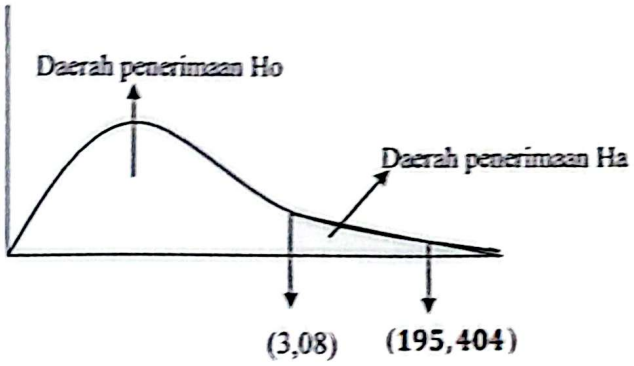
Dimana:

$k = 2, n = 92, \alpha = 0{,}05$

$dk = 92 - 2 - 1 = 89$

$F_{tabel} = f_{(0,05)(2,89)} = 3{,}10$

Berdasarkan hasil uji simultan, didapatkan F hitung sebesar **195,404** karena F hitung > F tabel.



Gambar 4.10 Diagram Uji F

Sumber: Data Diolah

195,404 > 3,10 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang diteliti yaitu dampak pelatihan (X1) dan kebijakan kompensasi (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

Dipindai dengan CamScanner

BAB V
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas Data

Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) untuk uji validitas = 92 responden, dengan ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2050. Nilai r_{tabel} didapat dari (df) = n-2, dimana (df) = 92 – 2 = 90. Valid atau tidaknya butir pernyataan dapat dilakukan dengan membandingkan *Product Moment Pearson*, yang mana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid. Hasil uji validitas pada indikator-indikator yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Dampak Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	Kode Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5% (92)	Kesimpulan
Dampak Pelatihan (X1)	Materi Pelatihan	X1.1	0,784	0,205	Valid
		X1.2	0,772	0,205	Valid
	Tujuan Pelatihan	X1.3	0,737	0,205	Valid
		X1.4	0,586	0,205	Valid
	Instruktur	X1.5	0,774	0,205	Valid
		X1.6	0,626	0,205	Valid
	Metode Pelatihan	X1.7	0,721	0,205	Valid
		X1.8	0,676	0,205	Valid
	Peserta Pelatihan	X1.9	0,628	0,205	Valid
		X1.10	0,652	0,205	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa variabel Dampak Pelatihan (X1) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan. Hal ini bisa dilihat dari semua pernyataan memiliki r hitung melebihi r tabel.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kebijakan Kompensasi (X2)

Variabel	Indikator	Kode Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5% (92)	Kesimpulan
Kebijakan Kompensasi (X2)	Gaji	X2.1	0,742	0,205	Valid
		X2.2	0,808	0,205	Valid
		X2.3	0,771	0,205	Valid
	Insentif	X2.4	0,739	0,205	Valid
		X2.5	0,795	0,205	Valid
	Tunjangan	X2.6	0,623	0,205	Valid
		X2.7	0,712	0,205	Valid
		X2.8	0,669	0,205	Valid
	Fasilitas	X2.9	0,569	0,205	Valid
		X2.10	0,649	0,205	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa variabel Kebijakan Kompensasi (X2) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan. Hal ini bisa dilihat dari semua pernyataan memiliki r hitung melebihi r tabel.

Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Kode Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5% (92)	Kesimpulan
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	Y.1	0,698	0,205	Valid
		Y.2	0,646	0,205	Valid
	Peningkatan hasil yang dicapai	Y.3	0,644	0,205	Valid
		Y.4	0,696	0,205	Valid
	Semangat kerja	Y.5	0,541	0,205	Valid
		Y.6	0,871	0,205	Valid
	Pengembangan diri	Y.7	0,726	0,205	Valid
		Y.8	0,645	0,205	Valid
	Mutu	Y.9	0,55	0,205	Valid
		Y.10	0,601	0,205	Valid
	Efisiensi	Y.11	0,56	0,205	Valid
		Y.12	0,571	0,205	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan. Hal ini bisa dilihat dari semua pernyataan memiliki r hitung melebihi r tabel.

5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Selain itu, uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan apakah responden dalam suatu penelitian konsisten dan stabil dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan dari suatu variabel dalam kuesioner. Berikut adalah ketentuan dari uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq$ 0,6, maka suatu variabel dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dampak Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa variabel Dampak Pelatihan (X1) mempunyai nilai reliabilitas 0,880 > 0,6. Maka variabel X1 dinyatakan reliabel.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kebijakan Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa variabel Kebijakan Kompensasi (X2) mempunyai nilai reliabilitas 0,887 > 0,6. Maka variabel X2 dinyatakan reliabel.

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	12

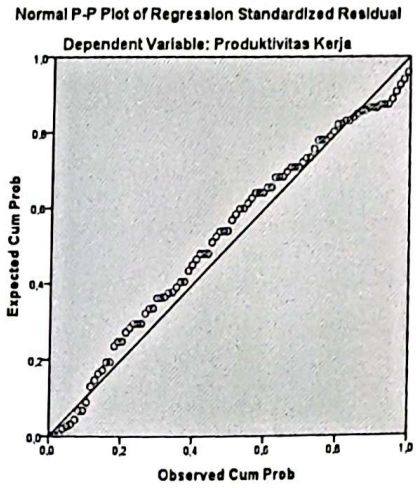
Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai reliabilitas 0,864 > 0,6. Maka variabel Y dinyatakan reliabel.

Dipindai dengan CamScanner

5.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.1 Uji Normalitas



Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas *probability plot* menurut (Ghozali, 2013, hal. 160-161) dalam output SPSS adalah sebagai berikut:

1. Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Sementara itu, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan gambar 5.1, dapat dinyatakan bahwa gambar kurva p-plot variabel dampak pelatihan, kebijakan kompensasi, dan produktivitas kerja berdistribusi normal karena titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya.

Uji normalitas data penelitian juga dapat dilihat melalui nilai signifikan uji normalitas *one-sample kolmogorov smirnov* sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.7 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43000583
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,071
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
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.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, nilai dari Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar sesama variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah dengan menghitung nilai *Tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (>0,10), maka dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas. Dan bisa juga dilihat dari nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10), maka tidak ada multikolinearitas.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

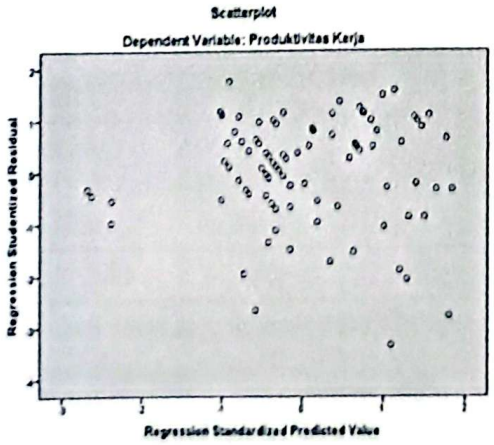
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Dampak Pelatihan	,195	5,118
	Kebijakan Kompensasi	,195	5,118

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 5.8, dapat dilihat bahwa hasil dari uji multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* sebesar 0,195 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 5,118 < 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, yaitu dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi.

5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari pengamatan sat uke pengamatan lain. Berikut merupakan hasil grafik pola *scatterplot* penelitian ini:



Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan gambar 5.2 hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

Dipindai dengan CamScanner

menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

5.4 Analisis Korelasi dan Regresi

5.4.1 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.9 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Dampak Pelatihan	Kebijakan Kompensasi	Produktivitas Kerja
Dampak Pelatihan	Pearson Correlation	1	,897**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	92	92	92
Kebijakan Kompensasi	Pearson Correlation	,897**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	92	92	92
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,872**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	92	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Tabel 5.10 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903[a]	,815	,810	2,457

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Kompensasi, Dampak Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji korelasi di atas:

1. Dapat dilihat dalam tabel di atas bahwa nilai korelasi variabel Dampak Pelatihan (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,872 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 (0,000<0,01), yang berarti

Dipindai dengan CamScanner

memiliki hubungan sangat kuat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel Dampak Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $(0,872)^2$ x 100% = 76,03%.

2. Dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kebijakan Kompensasi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,885 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 (0,000<0,01), yang berarti memiliki hubungan sangat kuat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel Kebijakan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $(0,885)^2$ x 100% = 78,32%.

3. Berdasarkan perhitungan uji korelasi berganda diketahui nilai R (Korelasi Berganda) adalah sebesar 0,903 yang artinya variabel Dampak Pelatihan (X1) dan Kebijakan Kompensasi (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja.

5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas, yaitu dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja. Berikut merupakan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan di SPSS 24.

Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,338	2,197		1,975	,051
	Dampak Pelatihan	,458	,119	,397	3,840	,000
	Kebijakan Kompensasi	,634	,124	,530	5,128	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Dalam tabel 5.11 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan Produktivitas Kerja yang dipengaruhi oleh

Dipindai dengan CamScanner

faktor-faktor yaitu Dampak Pelatihan (X1) dan Kebijakan Kompensasi (X2). Berikut merupakan persamaan regresi liner berganda pada penelitian ini:

$$Y' = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y' = 4{,}338 + 0{,}456\ X_1 + 0{,}634\ X_2$$

Persamaan analisis regresi tersebut dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Nilai a: menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas (Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi), maka variabel terikat (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 4,338.

2. Nilai b_1: pada variabel dampak pelatihan sebesar 0,456 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala *likert* dari variabel dampak pelatihan (X1), maka variabel produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,456.

3. Nilai b_2: pada variabel kebijakan kompensasi sebesar 0,634 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala *likert* dari variabel kebijakan kompensasi (X2), maka variabel produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,634.

Meskipun data dari dampak pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan menunjukkan pengaruh negatif, itu bermakna bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan kepada *salesman* belum terlaksana dengan baik. Namun jawaban dari para responden menunjukkan bahwa para *salesman* tersebut menginginkan adanya perubahan positif. Oleh karena itu, jika dilakukan perbaikan-perbaikan serta *improvement* pada pelaksanaan penelitian ini akan menunjukkan pengaruh yang positif bagi para *salesman* nya. Maka dari itu, diperoleh persamaan model regresi di atas menentukan bahwa dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dipindai dengan CamScanner

5.4.2 Koefisien Determinasi

Tabel 5.12 Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903[a]	,815	,810	2,457

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Kompensasi, Dampak Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Koefisien Determinasi (R^2) menyatakan total persentase variansi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model dengan perhitungan pada korelasi di atas telah didapatkan R sebesar 0,903. Maka koefisien determinasi adalah:

$$KD = (R)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0{,}903)^2 \times 100\%$$

$$KD = 81{,}5\%$$

Tabel 5.12 di atas menampilkan output SPSS *Model Summary* besarnya *R Square* adalah 0,815. Hal ini berarti terdapat 81,5 variasi produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan, sisanya 18,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian.

5.5 Uji Hipotesis

5.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen (bebas) yaitu dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.13 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,338	2,197		1,975	,051
	Dampak Pelatihan	,456	,119	,397	3,840	,000
	Kebijakan Kompensasi	,634	,124	,530	5,128	,000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Hipotesis Statistik:

1. Ho : $b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

   Ha : $b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

2. Ho : $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

   Ha : $b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman*

Berdasarkan tabel 5.13, hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel dampak pelatihan (X1) adalah sebesar 3,84 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena 3,84 > 1,98698 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Dampak Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Nilai t_{hitung} variabel kebijakan kompensasi (X2) adalah sebesar 5,128 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena 5,128 > 1,98698 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kebijakan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dipindai dengan CamScanner

5.5.2 Uji F (Simultan)

Ketentuan dan kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis F ini adalah:

- Jika probabilitas >0,05 dan jika F hitung < F tabel maka Ho diterima.
- Jika probabilitas <0,05 dan jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak.

Tabel 5.14 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2359,554	2	1179,777	195,404	,000[b]
	Residual	537,348	89	6,038		
	Total	2896,902	91			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebijakan Kompensasi, Dampak Pelatihan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24

Hipotesis Statistik

- Ho : $b_1:b_2 = 0$, Dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Ha : $b_1:b_2 \neq 0$, Dampak pelatihan dan kebijakan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji F pada tabel 5.14 di atas:

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji ANOVA atau uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 195,404 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (195,404 > 3,10) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Dampak Pelatihan (X1) dan Kebijakan Kompensasi (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja (Y).

Dipindai dengan CamScanner

5.6 Pembahasan Penelitian

1. Berdasarkan tabel 4.6, terdapat pernyataan dengan 3 skor terendah yang dimiliki variabel dampak pelatihan, yaitu instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik dengan skor 337, peserta berpartisipasi aktif selama berlangsungnya pelatihan dengan skor 357, serta isi pelatihan sesuai dengan sasaran kerja perusahaan dengan skor 360. Dengan kenyataan hasil skor terendah itu maka di indikator variabel tersebut harus ada perbaikan atau *improvement* di bagian instruktur, peserta pelatihan yang sesuai dengan klasifikasi pelatihan, dan tujuan pelatihan yang memang benar-benar dibutuhkan oleh *salesman* sehingga dapat terciptanya pelatihan *salesman* yang baik, benar, dan terarah sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja *salesman*-nya.

2. Berdasarkan tabel 4.7, terdapat pernyataan dengan 3 skor terendah yang dimiliki variabel kebijakan kompensasi, yaitu *salesman* merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan dengan skor 320, tunjangan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan dengan skor 323, serta fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kebutuhan kerja (kursi, meja, komputer, wi-fi, dan ATK lainnya) layak untuk dipakai dengan skor 349. Dengan kenyataan hasil skor terendah itu maka di indikator variabel tersebut harus ada perbaikan atau *improvement* di bagian tunjangan dan fasilitas dengan cara memberikan tunjangan yang sesuai dengan hasil kerja *salesman* dan memberikan lebih banyak lagi fasilitas yang layak untuk dipakai sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja para *salesman*.

3. Berdasarkan tabel 4.8, terdapat pernyataan dengan 3 skor terendah yang dimiliki variabel produktivitas kerja, yaitu hasil kerja atau hasil penjualan yang dilakukan seringkali memuaskan dengan skor 299, penjualan yang dilakukan mampu mencapai target dan tepat waktu dengan skor 331, serta hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan target yang ditetapkan atasan dengan skor 345. Dengan kenyataan hasil skor terendah itu maka di

Dipindai dengan CamScanner

indikator variabel tersebut harus ada perbaikan atau *improvement* di bagian efisiensi dan mutu dari *salesman* itu sendiri sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya masing-masing.

Dipindai dengan CamScanner

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan mengenai Tugas Akhir "Pengaruh Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja *Salesman* pada PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office" sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Dampak Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai t-hitung sebesar 3,84 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,98698 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Kebijakan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai t-hitung sebesar 5,128 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,98698 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Dampak Pelatihan (X1) dan Kebijakan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F didapatkan nilai F-hitung sebesar 195,404 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,10 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka hal ini membuktikan bahwa Dampak Pelatihan dan Kebijakan Kompensasi mempengaruhi *salesman* dalam produktivitas kerja PT. Tunas Ridean, Tbk. – Tunas Toyota Head Office.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan pelatihan yang diberikan kepada *salesman*, perusahaan harus ada perbaikan atau *improvement* di bagian instruktur, peserta pelatihan yang sesuai dengan klasifikasi pelatihan, dan tujuan pelatihan yang memang benar-benar dibutuhkan oleh *salesman* sehingga dapat terciptanya pelatihan *salesman* yang baik, benar, serta jelas dan terarah sehingga produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

2. Dalam meningkatkan kebijakan kompensasi yang diberikan kepada *salesman*, perusahaan harus ada perbaikan atau *improvement* di bagian tunjangan dan fasilitas dengan cara memberikan tunjangan yang sesuai dengan hasil kerja *salesman* dan memberikan lebih banyak lagi fasilitas yang layak untuk dipakai sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja para *salesman*.

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR PUSTAKA

Arep Ishak, d. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Universitas Trisakti.

Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2.* Jakarta: Prehallindo.

Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prehallindo.

Dr. Elvie Maria, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.

Dr. Ir. H. Al Fadjar Ansory, M. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indonesia Pustaka.

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Flippo, E. B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia).* Jakarta: Erlangga.

Friyatiningsih. (2003). *Pengukuran Produktivitas.* Yogyakarta: Kanisius.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

John Newstrom, K. D. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Juliandi, I. &. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi.* Medan: Umsu Press.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2007). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Prof. DR. Sedarmayanti, M. A. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* Yogyakarta: ANDI.

Dipindai dengan CamScanner

Sahanggamu, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *EMBA Vol. 2 No. 4*, 516.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Siregar, I. S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS.* Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup.

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS.* Jakarta: K E N C A N A.

Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian.* Depok: RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Depok: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth: Bapak/Ibu
Responden **Karyawan (*Sales Executive*)**
PT Tunas Ridean, Tbk. –
Tunas Toyota.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan pada peguruan tinggi. Saya Devina Rizky Anugrah selaku mahasiswi Politeknik STMI Jakarta Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif, sebagai bahan penulisan Tugas Akhir kami melaksanakan penelitian dengan judul **"PENGARUH DAMPAK PELATIHAN DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *SALESMAN* PADA PT TUNAS RIDEAN, TBK. – TUNAS TOYOTA".**

Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun. Bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti untuk penelitian iini. Untuk itu kami ucapkan terimakasi.

Petunjuk Pengisian

Anda diminta memberikan pendapat atas pernyataan dibawah ini, dengan cara mengisi kolom sesuai dengan kriteria jawaban yang tersedia sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	diberi skor 5
S	: Setuju	diberi skor 4
CS	: Cukup Setuju	diberi skor 3
TS	: Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Dipindai dengan CamScanner

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah sesuai berilah tanda silang (X) sesuai dengan jawaban anda dengan benar.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
3. Usia : a. 18-25 Tahun b. 26-30 Tahun c. 31-35 Tahun d. > 35 tahun
4. Masa Kerja : a. 1 Tahun b. 2 Tahun c. 3 Tahun d. 4 tahun e. ≥ 5 Tahun
5. Cabang Tunas Toyota :
6. Status Pernikahan
   a. Belum Menikah
   b. Sudah Menikah

Dipindai dengan CamScanner

II. DAFTAR PERNYATAAN

Pilih salah satu jawaban yang menurut saudara/i paling tepat dengan memberi tanda (✓) pada setiap butir pertanyaan.

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Cukup Setuju (CS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Variabel Dampak Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja.					
2.	Materi pelatihan berguna dalam penerapan kehidupan bekerja sehari-hari.					
3.	Pelatihan yang diberikan perusahaan berguna bagi peserta dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.					
4.	Isi pelatihan sesuai dengan sasaran kerja perusahaan.					
5.	Instruktur yang mengisi materi pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya.					
6.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
7.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.					
8.	Metode pelatihan membantu peserta menyelesaikan masalah.					

Dipindai dengan CamScanner

9.	Peserta pelatihan memiliki rasa semangat untuk mengikuti pelatihan.					
10.	Peserta berpartisipasi aktif selama berlangsungnya pelatihan.					

2. Variabel Kebijakan Kompensasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum.					
3.	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat pada waktunya.					
4.	Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang dicapai.					
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan.					
6.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan yang saya harapkan.					
7.	Besarnya jaminan Kesehatan yang saya terima sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.					
8.	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					
9.	Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kebutuhan kerja (Kursi, Meja, Komputer, Wi-Fi, dan ATK lainnya) layak untuk dipakai.					
10.	Fasilitas tempat istirahat untuk					

Dipindai dengan CamScanner

	karyawan di kantor nyaman.					

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan baik dan benar serta sesuai dengan tujuan perusahaan.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan dapat mencapai target dan tepat waktu.					
3.	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atasan.					
4.	Saya berusaha menjaga ketepatan waktu demi kesempurnaan hasil pekerjaan.					
5.	Saya merasa bangga akan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilimpahkan.					
6.	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan berusaha semaksimal mungkin.					
7.	Pekerjaan yang saya lakukan mampu meningkatkan potensi yang ada dalam diri.					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk saya agar bisa melakukan hal yang menjadi tantangan saya.					
9.	Hasil kerja atau hasil penjualan yang saya lakukan seringkali					

Dipindai dengan CamScanner

	memuaskan.					
10.	Mutu hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
11.	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
12.	Penjualan yang saya lakukan mampu mencapai target atau melampauinya.					

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 2 Rekapitulasi Responden Variabel Dampak Pelatihan (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	ΣX
1	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	38
2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	41
3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
6	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27
7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
8	3	3	3	3	2	2	3	3	5	2	29
9	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	38
10	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
11	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
12	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	38
13	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43
14	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
15	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	37
16	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	35
17	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	43
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	46
19	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	38
20	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	43
21	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35
22	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
23	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
27	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	38
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
29	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
30	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
33	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
35	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	43
36	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
37	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	38
38	5	3	3	3	4	5	4	5	5	3	40
39	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	42
40	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
42	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46
43	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36
44	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
45	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
46	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	41

Dipindai dengan CamScanner

47	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
48	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
49	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	38
50	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	36
51	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	38
52	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
53	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
57	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
58	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
59	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	44
60	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	38
61	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
62	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
63	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
64	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
65	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
66	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
67	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	46
68	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
69	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	46
70	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
72	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
73	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
75	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
76	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
77	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
78	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
79	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	37
80	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	40
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
82	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42
83	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
84	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	40
85	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	45
86	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
87	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	43
88	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
89	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
90	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	39
91	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	39
92	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
Total	385	388	380	360	362	337	364	367	386	357	3686

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 3 Rekapitulasi Responden Variabel Kebijakan Kompensasi (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	∑X
1	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	35
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
3	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	42
4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	34
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	42
6	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	27
7	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	42
8	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	26
9	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
10	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
11	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	43
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
13	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	40
14	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	42
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
16	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
17	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
18	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	40
19	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	38
20	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	38
21	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
22	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
23	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
33	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	38
34	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	37
35	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	44
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
38	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46

Dipindai dengan CamScanner

39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
40	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	37
41	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	39
42	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
43	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
44	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	43
45	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
46	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
47	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	35
48	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
49	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
50	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
51	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	37
52	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
53	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
54	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
55	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
56	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
57	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	44
58	5	5	4	4	5	3	5	3	3	4	41
59	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	40
60	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	36
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
62	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	37
63	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
64	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
65	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	46
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
67	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	46
68	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
69	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
70	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
71	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	44
72	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
73	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	44
74	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
75	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
76	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46
77	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47
78	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	41
79	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35

Dipindai dengan CamScanner

80	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	38
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
82	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
83	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
84	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
85	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
86	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
87	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
88	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	44
89	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	38
90	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	38
91	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
92	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	41
Total	371	381	368	366	368	323	409	320	349	352	3607

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 4 Rekapitulasi Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	∑X
1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	43
2	5	4	3	5	5	4	4	2	3	4	5	4	48
3	4	5	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	47
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54
6	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33
7	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	52
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33
9	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	46
10	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	45
11	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	50
12	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	46
13	4	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	52
14	3	4	3	5	4	5	4	2	4	4	5	2	45
15	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	46
16	3	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	2	45
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	56
18	4	4	4	5	5	4	5	5	2	3	3	3	47
19	5	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	48
20	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
21	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	43
22	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	44
23	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	54
24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	45
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	56
27	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	47
28	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	2	50
29	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
30	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	46
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	34
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
33	4	4	2	5	3	4	4	2	3	5	2	4	42
34	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	47
35	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	53
36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	45
37	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43
38	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	54

Dipindai dengan CamScanner

39	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52
40	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	39
41	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	44
42	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	54
43	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	45
44	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	54
45	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43
46	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	47
47	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	46
48	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	49
49	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	38
50	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	41
51	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	44
52	4	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	2	45
53	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
54	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
55	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	49
56	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	43
57	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	3	52
58	5	5	2	5	5	5	5	5	3	4	4	4	52
59	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	53
60	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	46
61	3	4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	3	45
62	3	3	3	5	5	4	5	3	4	2	4	4	45
63	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	52
64	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	44
65	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
66	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	46
67	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
68	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	43
69	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	53
70	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
71	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
72	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
73	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
74	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	55
75	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
76	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
77	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
78	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
79	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	43

Dipindai dengan CamScanner

80	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	46
81	4	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	4	46
82	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	47
83	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
84	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45
85	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
86	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	48
87	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	51
88	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
89	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	46
90	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	47
91	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	48
92	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	50
Total	366	354	345	415	392	396	387	346	299	363	373	331	4367

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 5 Output SPSS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,637**	,493**	,353**	,626**	,435**	,566**	,591**	,416**	,383**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	,637**	1	,568**	,333**	,536**	,390**	,482**	,472**	,494**	,477**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	,493**	,568**	1	,473**	,551**	,302**	,500**	,496**	,365**	,402**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.4	Pearson Correlation	,353**	,333**	,473**	1	,365**	,349**	,488**	,273**	,165	,394**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,001	,000	,009	,116	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.5	Pearson Correlation	,626**	,536**	,551**	,365**	1	,554**	,415**	,444**	,430**	,472**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.6	Pearson Correlation	,435**	,390**	,302**	,349**	,554**	1	,278**	,280**	,414**	,359**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000		,007	,007	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.7	Pearson Correlation	,566**	,482**	,500**	,488**	,415**	,278**	1	,544**	,299**	,439**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,007		,000	,005	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.8	Pearson Correlation	,591**	,472**	,496**	,273**	,444**	,280**	,544**	1	,378**	,204	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000	,007	,000		,000	,051	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.9	Pearson Correlation	,416**	,494**	,365**	,165	,430**	,414**	,299**	,378**	1	,361**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,116	,000	,000	,005	,000		,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.10	Pearson Correlation	,383**	,477**	,402**	,394**	,472**	,359**	,439**	,204	,361**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,051	,000		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Total_X1	Pearson Correlation	,784**	,772**	,737**	,586**	,774**	,626**	,721**	,676**	,629**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Dipindai dengan CamScanner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43000583
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,071
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
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.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,338	2,197		1,975	,051		
	Dampak Pelatihan	,456	,119	,397	3,840	,000	,195	5,118
	Kebijakan Kompensasi	,634	,124	,530	5,128	,000	,195	5,118

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dipindai dengan CamScanner

Correlations

		Dampak Pelatihan	Kebijakan Kompensasi	Produktivitas Kerja
Dampak Pelatihan	Pearson Correlation	1	,897**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	92	92	92
Kebijakan Kompensasi	Pearson Correlation	,897**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	92	92	92
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,872**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	92	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2359,554	2	1179,777	195,404	,000[b]
	Residual	537,348	89	6,038		
	Total	2896,902	91			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebijakan Kompensasi, Dampak Pelatihan

Dipindai dengan CamScanner