

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Responden

4.1.1. Usia Responden

Berdasarkan usia responden, terdiri atas 3 kelompok, yaitu kelompok usia 20-25 tahun, 26-30 tahun, dan kelompok usia di atas 30 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 s/d 25 tahun	32	22,1%
25 s/d 30 tahun	41	28,2%
Di atas 30 tahun	72	49,7%
Total	145	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia di atas 30 tahun yaitu sebesar 49,7% atau sebanyak 72 orang, responden yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 22,1%, yang berusia 25 – 30 tahun sebesar 28,2% atau sebanyak 41 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta masih tergolong tenaga kerja yang produktif sehingga masih sangat besar harapan untuk selalu ditingkatkan produktivitas kerjanya dan dari segi usia karyawannya termasuk matang dalam menghadapi permasalahan-permasalahan.

4.1.2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	81	55.9%
Perempuan	64	44.1%
Total	145	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 55,9% dan sebanyak 64 orang atau sebesar 44,1% berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan PT. Pos Indonesia banyak berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan di lapangan seperti mengirim surat, paket dan lain-lain sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai fisik kuat.

4.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, terdiri atas 5 kelompok, yaitu kelompok SD, SLTP, SMU, D3, S1 dan S2. Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
C. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	5	3,4%
SMP	9	6,2%
SMA/SMK	68	46,9%
D3	13	9,0%
S1	44	30,3%
Pasca Sarjana	6	4,1%
Total	145	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta mayoritas adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 46,9% atau sebanyak 68 orang. Distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan SD sebesar 3,4% atau sebanyak 5 orang, SMP sebesar 6,2% atau sebanyak 9 orang, D3 sebesar 9% atau sebanyak 13 orang, S1 sebesar 30,3% atau sebanyak 44 orang dan yang berpendidikan Pasca Sarjana sebesar 4,1% atau sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan dalam menerima karyawan lebih banyak mengambil karyawan dari lulusan SMA atau lebih membutuhkan karyawan yang mempunyai pendidikan atas, hal ini dimaksudkan untuk lebih mudah untuk dididik dan dikembangkan kemampuan dan ketrampilan karyawan sehingga produktivitas selalu dapat ditingkatkan.

4.1.4 Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu kelompok masa kerja 1 – 2 tahun, 2 – 4 tahun, 4 – 6 tahun, dan lebih dari 6 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1 – 2 tahun	13	9,0%
2 – 4 tahun	33	22,8%
4 – 6 tahun	41	28,3%
Lebih dari 6 tahun	58	40,0%
Total	145	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja lebih dari 6 tahun yaitu sebesar 40% atau sebanyak 58 orang, responden yang mempunyai masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 9%, yang mempunyai masa kerja 2 – 4 tahun sebesar 22,8% atau sebanyak 33 orang, dan yang mempunyai masa kerja 4 – 6 tahun sebesar 28,3% atau sebanyak 41 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta sebagian besar sudah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga karyawan sudah terbiasa dengan pekerjaan di PT. Pos Indonesia dan sangat mempengaruhi karyawan dalam menghadapi masalah atau kendala-kendala dalam melaksanakan pekerjaan.

4.2. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Pengaruh Aspek Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

4.2.1. Analisis Kualitatif

4.2.1.1. Aspek Pelatihan

Aspek Pelatihan meliputi variabel Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Praktik Kerja dan Perbedaan Individu. Variabel Motivasi terdiri dari 3 butir pernyataan, Variabel Pengetahuan terdiri dari 3 pernyataan, variabel Ketrampilan terdiri dari 3 pernyataan, variabel Praktik Kerja terdiri dari 3 pernyataan dan Perbedaan Individu terdiri dari 3 pernyataan. Setiap pernyataan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Setuju; Tidak Setuju; Ragu-ragu; Setuju; dan Sangat Setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

Tabel 4.5

Penilaian Responden terhadap Variabel Motivasi (X_1)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	7	4,8%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	10	6,9%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	37	25,5%
3,40 sd 4,19	Setuju	67	46,2%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	24	16,6%
Jumlah		145	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa dari 145 responden yang diambil sebagai sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 4,8%, sebanyak 10 orang atau 6,9% menyatakan tidak setuju, 37 orang atau 25,5% menyatakan ragu-ragu, 67 orang atau 46,2% menyatakan setuju dan 24 orang atau 16,6% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Motivasi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta mengharapkan mempunyai prestasi yang baik, kepercayaan diri yang lebih dan mempunyai pengaruh terhadap karyawan lain dengan mengikuti pelatihan.

Tabel 4.6

Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengetahuan (X_2)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	2	1,4%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	19	13,1%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	35	24,1%
3,40 sd 4,19	Setuju	69	47,6%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	20	13,8%
Jumlah		145	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa dari 145 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 1,4% atau sebanyak 2 orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 19 orang atau 13,1% menyatakan tidak setuju, sedangkan 35 orang atau 24,1% menyatakan ragu-ragu, 69 orang atau 47,6% menyatakan setuju dan 20 orang atau 13,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Pengetahuan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa dengan mengikuti pelatihan karyawan memahami tentang tujuan yang hendak dicapai perusahaan, memahami pekerjaan serta karyawan memahami tentang keinginan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 4.7

Penilaian Responden terhadap Variabel Ketrampilan (X_3)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	1	0,7%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	10	6,9%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	16	11,0%
3,40 sd 4,19	Setuju	82	56,6%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	36	24,8%
Jumlah		145	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa dari 145 responden yang diambil sebagai sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0,7%, sebanyak 10 orang atau 6,9% menyatakan tidak setuju, sedangkan 16 orang atau 11% menyatakan ragu-ragu, 82 orang atau 56,6% menyatakan setuju dan 36 orang atau 24,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Ketrampilan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dengan

mengikuti pelatihan, karyawan mampu membuat keputusan dengan baik terhadap kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan serta karyawan mampu memahami keinginan manajemen perusahaan dalam melakukan langkah-langkah meningkatkan pendapatan dari faktor pemasaran produk.

Tabel 4.8

Variabel Praktik Kerja (X_4)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	2	1,4%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	20	13,8%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	39	26,9%
3,40 sd 4,19	Setuju	54	37,2%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	30	20,7%
Jumlah		145	100,0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa dari 145 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 2 orang atau 1,4% yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 20 orang atau 13,8% menyatakan tidak setuju, 39 orang atau 26,9% menyatakan ragu-ragu, 54 orang atau 37,2% menyatakan setuju dan 30 orang atau 20,7% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Praktik Kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi karyawan perusahaan PT. Pos Indonesia, karyawan mampu menciptakan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, serta karyawan memiliki perasaan positif dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Tabel 4.10

Penilaian Responden terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan ($Y_{1.1}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	4	2,8%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	9	6,2%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	43	29,7%
3,40 sd 4,19	Setuju	57	39,3%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	32	22,1%
Jumlah		145	100,0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa dari 145 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 2,8% atau 4 orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 9 orang atau 6,2% menyatakan tidak setuju, 43 orang atau 29,7% menyatakan ragu-ragu, 57 orang atau 39,3% menyatakan setuju dan 32 orang atau 22,1% menyatakan sangat setuju sekali. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator kualitas pekerjaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa selalu tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan selalu bekerja dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasan, dan karyawan selalu merasa bangga dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.11

Penilaian Responden terhadap Indikator Kuantitas Pekerjaan ($Y_{1.2}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	1	0,7%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	16	11,0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	39	26,9%
3,40 sd 4,19	Setuju	73	50,3%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	16	11,0%
Jumlah		145	100,0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa dari 145 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 1 orang atau 0,7% yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 16 orang atau 11% menyatakan tidak setuju, 39 orang atau 26,9% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 73 orang atau 50,3% menyatakan setuju dan sebanyak 16 orang atau sebesar 11% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator kuantitas pekerjaan mempunyai nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha cepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan segala kemampuan yang karyawan miliki dan karyawan selalu bersikap kreatif serta inovatif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.12

Penilaian Responden terhadap Indikator Dapat Tidak Diandalkan ($Y_{1.3}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	3	2,1%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	13	9,0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	40	27,6%
3,40 sd 4,19	Setuju	69	47,6%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	20	13,8%
Jumlah		145	100,0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa dari 145 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 3 orang atau sebesar 2,1% yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 orang atau 9% menyatakan tidak setuju, 40 orang atau 27,6% menyatakan ragu-ragu, 69 orang atau 47,6% menyatakan setuju dan 20 orang atau 13,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator dapat tidak diandalkan mempunyai nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu

berusaha bekerja dengan giat dan tekun untuk memenuhi kebutuhan hidup, karyawan selalu berusaha keras untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, karyawan selalu menjaga nama baik instansi, baik di dalam maupun di luar kantor, karyawan selalu tunduk dan patuh terhadap perintah atasan serta karyawan tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.13
Produktivitas Kerja (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat tidak setuju	0	0,0%
1,80 sd 2,59	Tidak setuju	13	9,0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	39	26,9%
3,40 sd 4,19	Setuju	71	49,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	22	15,2%
Jumlah		145	100,0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004

Berdasar data pada Tabel 4.13 di atas merupakan rata-rata dari tiga indikator pernyataan Produktivitas Kerja. Dari 145 responden, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 orang atau 9% yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 39 orang atau 26,9% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 71 atau 49% menyatakan setuju dan sebanyak 22 orang atau sebesar 15,2% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Produktivitas Kerja mempunyai kecenderungan yang tinggi.

4.4. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, uji F, uji t dan uji asumsi klasik. Model analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui

besarnya pengaruh Aspek Pelatihan karyawan yang meliputi variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5), terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta.

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Model persamaan Regresi Linear Berganda untuk variabel-variabel Aspek Pelatihan terhadap variabel efektivitas kerja mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 5.15 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi (B)	t _{hitung}	t _{Tabel} (DF=139)	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,025				
Motivasi (X_1)	0,139	3,216	1,9772	0,002	Signifikan
Pengetahuan (X_2)	0,247	5,266	1,9772	0,000	Signifikan
Ketrampilan (X_3)	0,288	5,778	1,9772	0,000	Signifikan
Praktik Kerja (X_4)	0,137	3,070	1,9772	0,003	Signifikan
Perbedaan Individu (X_5)	0,190	4,241	1,9772	0,000	Signifikan
Adjusted R Square	= 0,599				
R Square	= 0,612				
Multiple R	= 0,783				
F hitung	= 43,934				
Signif F	= 0,000				

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2004

Berdasarkan model persamaan regresi dan hasil Regresi Linear Berganda maka di dapat persamaan variabel-variabel Aspek Pelatihan yang mempengaruhi

besarnya pengaruh Aspek Pelatihan karyawan yang meliputi variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5), terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta.

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Model persamaan Regresi Linear Berganda untuk variabel-variabel Aspek Pelatihan terhadap variabel efektivitas kerja mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 5.15 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi (B)	t_{hitung}	t_{Tabel} (DF=139)	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,025				
Motivasi (X_1)	0,139	3,216	1,9772	0,002	Signifikan
Pengetahuan (X_2)	0,247	5,266	1,9772	0,000	Signifikan
Ketrampilan (X_3)	0,288	5,778	1,9772	0,000	Signifikan
Praktik Kerja (X_4)	0,137	3,070	1,9772	0,003	Signifikan
Perbedaan Individu (X_5)	0,190	4,241	1,9772	0,000	Signifikan
Adjusted R Square	= 0,599				
R Square	= 0,612				
Multiple R	= 0,783				
F hitung	= 43,934				
Signif F	= 0,000				

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2004

Berdasarkan model persamaan regresi dan hasil Regresi Linear Berganda maka di dapat persamaan variabel-variabel Aspek Pelatihan yang mempengaruhi

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 0,025 + 0,139X_1 + 0,247X_2 + 0,288X_3 + 0,137X_4 + 0,190X_5$$

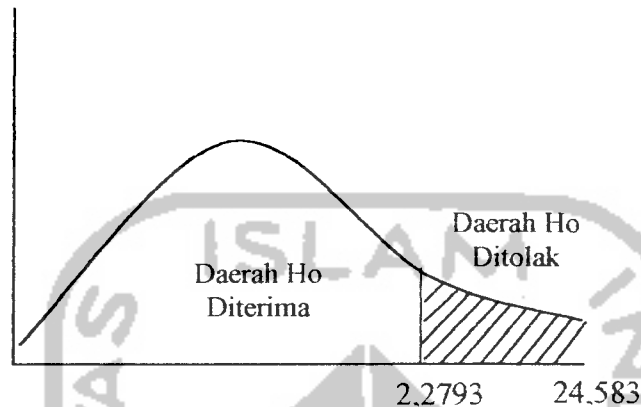
Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,025 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5), yang mempengaruhi Produktivitas Kerja maka Produktivitas Kerja akan mempunyai harga sebesar 0,025.
- 2) Variabel Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,139. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,139 artinya apabila variabel Motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,139 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Perlindungan Diri (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Motivasi dan Produktivitas Kerja menunjukkan hubungan yang searah.
- 3) Variabel Pengetahuan (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,247. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,247 artinya apabila pada

variabel Pengetahuan meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,247 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Motivasi (X_1), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Pengetahuan dan Produktivitas Kerja menunjukkan hubungan yang searah.

- 4) Pada variabel Ketrampilan (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,288. Variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,288 artinya apabila pada variabel Ketrampilan meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,288 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Perlindungan Diri (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Ketrampilan dan Produktivitas Kerja menunjukkan hubungan yang searah.
- 5) Variabel Praktik Kerja (X_4) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,137. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,137 artinya apabila variabel Praktik Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,137 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3) dan Perbedaan Individu (X_5), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Praktik Kerja dan Produktivitas

Dengan berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;5;139}$ yaitu sebesar 2,2793. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.1 sebagai berikut:



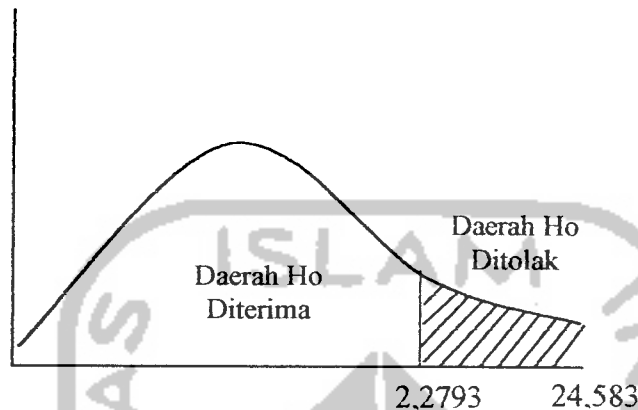
Gambar 4.1

Uji F pada Variabel $X_1, X_2, X_3, X_4,$ dan X_5

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 43,934, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} (2,2793). Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($43,934 > 2,2793$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa Aspek Pelatihan yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,612, maka dapat diartikan bahwa 61,2% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5). Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

Dengan berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05,5,139}$ yaitu sebesar 2,2793. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1

Uji F pada Variabel $X_1, X_2, X_3, X_4,$ dan X_5

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 43,934, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} (2,2793). Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($43,934 > 2,2793$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa Aspek Pelatihan yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,612, maka dapat diartikan bahwa 61,2% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5). Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

Perbedaan Individu (X_5), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kriteria pengujian hipoteses :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel-variabel Aspek Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- Jika t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ dan $+t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel-variabel Aspek Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan..

1) Pengujian terhadap t_{hitung} pada variabel Motivasi (X_1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1=139$) diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9772$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,216. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($3,216 > 1,9772$) maka seperti terlihat pada Gambar 4.2 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel. Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.2 sebagai berikut:

Perbedaan Individu (X_5), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1), Pengetahuan (X_2), Ketrampilan (X_3), Praktik Kerja (X_4) dan Perbedaan Individu (X_5), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

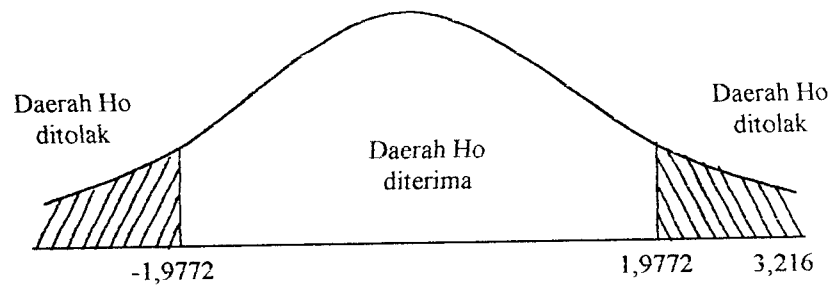
Kriteria pengujian hipoteses :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel-variabel Aspek Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- Jika t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ dan t_{tabel} maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel-variabel Aspek Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan..

1) Pengujian terhadap t_{hitung} pada variabel Motivasi (X_1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1=139$) diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9772$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,216. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,216 > 1,9772$) maka seperti terlihat pada Gambar 4.2 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel. Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.2 sebagai berikut:

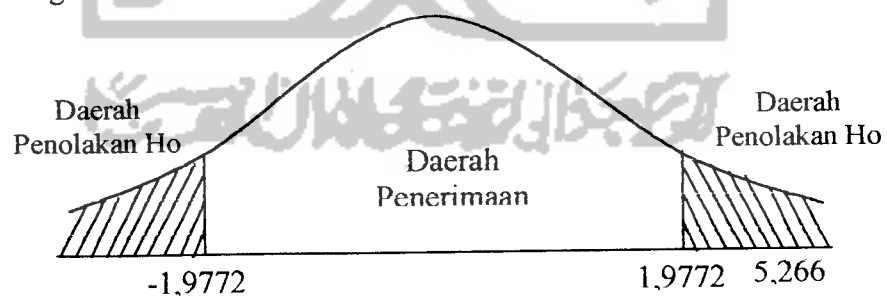


Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Motivasi (X_1)

2) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Pengetahuan (X_2).

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh t tabel = $\pm 1,9772$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,266. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($5,266 > 1,9772$) maka seperti terlihat pada Gambar 4.3 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Pengetahuan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.3 sebagai berikut:

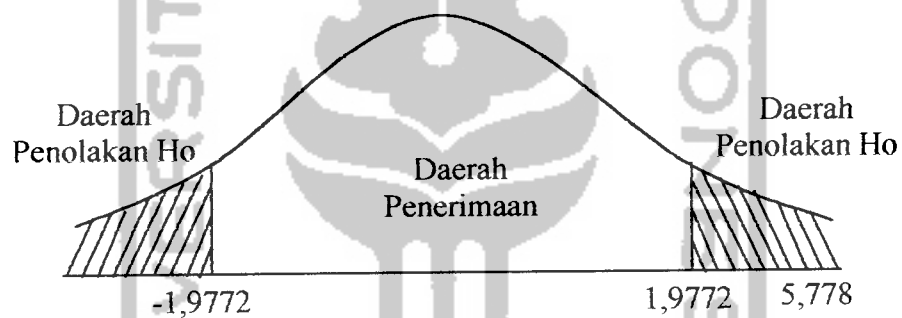


Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Pengetahuan (X_2)

3) Pengujian terhadap koefisien regresi Ketrampilan (X_3)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9772$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,778. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,778 > 1,9772$) maka seperti terlihat pada Gambar 4.4, t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Ketrampilan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.4 sebagai berikut:

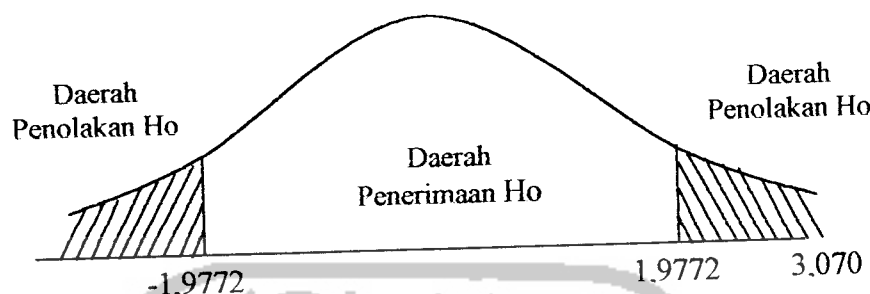


Gambar 4.4 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Ketrampilan (X_3)

4) Pengujian terhadap koefisien regresi variabel Praktik Kerja (X_4)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9772$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,070. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,070 > 1,9772$) maka seperti terlihat pada Gambar 4.5, t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Praktik Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.5 sebagai berikut:

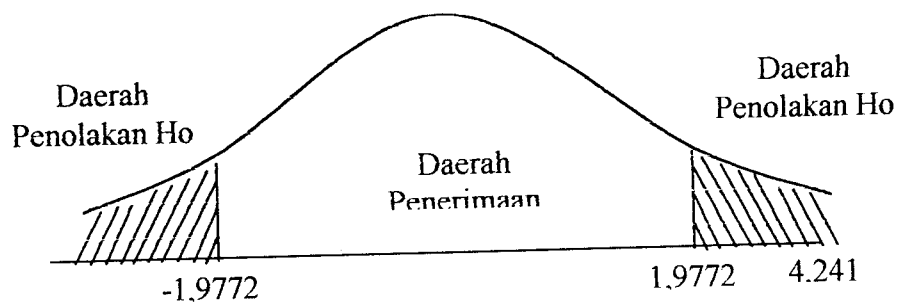


Gambar 4.5 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Praktik Kerja (X_4)

5) Pengujian terhadap koefisien regresi variabel Perbedaan Individu (X_5)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9772$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,241. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,241 > 1,9772$) maka seperti terlihat pada Gambar 4.6, t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Perbedaan Individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.6 sebagai berikut:



Gambar 4.6 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Perbedaan Individu (X_5)

4.1.4. Variabel Dominan

Untuk membuktikan hipotesis kedua yaitu variabel Pengetahuan (X_2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan pada Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta digunakan koefisien determinasi parsial. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	r	r^2
Motivasi (X_1)	0,263	0,069
Pengetahuan (X_2)	0,408	0,166
Ketrampilan (X_3)	0,440	0,194
Praktik Kerja (X_4)	0,252	0,064
Perbedaan Individu (X_5)	0,338	0,114

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel Ketrampilan (X_3) diperoleh r^2 terbesar yaitu sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ketrampilan mempunyai pengaruh yang dominan pada Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa Ketrampilan merupakan variabel yang dominan berpengaruh pada Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Yogyakarta, terbukti.

4.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk mengikuti pelatihan maka karyawan akan mendapatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang akan sangat membantu memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akhirnya nanti akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Pengetahuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Pengetahuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan pengetahuan yang dimiliki maka seseorang akan memiliki keinginan untuk mengetahui dan belajar sehingga pendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu demi memuaskan keingintahuannya. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka sebaiknya juga karyawan perlu mempunyai pengetahuan tentang tujuan yang hendak di capai perusahaan dan pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengetahuan seorang karyawan mengenai tugas, kewajiban, dan wewenang karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4.5.4. Pengaruh Ketrampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Ketrampilan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketrampilan merupakan serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan,

4.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk mengikuti pelatihan maka karyawan akan mendapatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang akan sangat membantu memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akhirnya nanti akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Pengetahuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Pengetahuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan pengetahuan yang dimiliki maka seseorang akan memiliki keinginan untuk mengetahui dan belajar sehingga pendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu demi memuaskan keingintahuannya. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka sebaiknya juga karyawan perlu mempunyai pengetahuan tentang tujuan yang hendak di capai perusahaan dan pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengetahuan seorang karyawan mengenai tugas, kewajiban, dan wewenang karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4.5.4. Pengaruh Ketrampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Ketrampilan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketrampilan merupakan serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan,

baik yang bersifat reproduktif maupun produktif. Dengan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maka perusahaan telah mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kelebihan. Dengan modal ketrampilan yang dimiliki karyawan maka tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan dapat diselesaikan dengan lebih mudah sehingga akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

4.5.5. Pengaruh Praktik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Praktik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Praktik kerja adalah Kemampuan pekerja dalam mengenal serta memahami pekerjaannya, dan mengaplikasikannya sesuai dengan pekerjaan. Dengan praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan akan semakin terbiasa menemukan dan mengembangkan ide-ide yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan sehingga dengan terselesainya pekerjaan dengan lebih cepat maka karyawan akan mempunyai banyak kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya.

4.5.6. Pengaruh Perbedaan Individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Perbedaan individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada dasarnya karyawan bekerja sama satu dengan yang lainnya. Suatu kondisi perbedaan individu karyawan dalam lingkungan perusahaan, baik perbedaan karakter, status maupun keahlian yang dimiliki. Karenanya dengan latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dengan kemampuan masing-masing individu.