

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PALEMBANG

Muhammad Ridwan<sup>\*)</sup>

Noviarni<sup>\*)</sup>

Ratih Hardianti

### ABSTRACT

*The research basically discusses the effect of Career Training and Development on employee Productivity at the Palembang Social Security Agency (BPJS) Branch. This study uses a correlation coefficient analysis, determination, and hypothesis testing partially and simultaneously. The sample of this study used a saturated sample of 45 people who were employees of the Employment Social Security Agency (BPJS) Palembang Branch. From the results of research between training (X1) and career development (X2) on employee productivity (Y) the value of correlation (R) is 0.685 because the value of multiple correlation is in the range 0.600 - 0.799, meaning that there is a positive relationship between training (X1) and career development (X2) together towards employee productivity (Y), where the equation obtained from the results of multiple linear regression is  $Y = 4.176 + 0.193 X1 + 0.899 X2 + e$ . The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.470 or equal to 47%, which means that 47% of employee job satisfaction is influenced by career training and development. While the remaining 53% influenced by other factors not examined in this study, such as work environment, education, income, social security, employment opportunities, capacity building, and production facilities. The results of the F test show the influence of career training and development on employee productivity at the Palembang Social Security Agency (BPJS) Branch. The results of the t-test of Training have an effect on employee productivity at the Palembang Branch of the Social Security Agency (BPJS) and career development has an effect on Employee Productivity at the Palembang Social Security Agency (BPJS) of the Palembang Branch.*

**Keywords: Productivity, Training and Career Development.**

### A. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan aktifitas perusahaan, dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan mengadakan pelatihan dan

pengembangan terhadap karyawannya, agar kinerja para karyawan menjadi lebih baik . Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan menjadi lebih terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi baik tenaga maupun waktu. Selain itu pelatihan dan pengembangan di lakukan

<sup>\*)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi UTP

sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan bagi karyawan. Sehingga pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang berusaha meningkatkan produktivitas para karyawannya, dengan dilaksanakan program pelatihan dan pengembangan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang diharapkan para karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, produktivitas kerja meningkat. Sejalan dengan meningkatnya produktivitas dari hasil survei awal terlihat masih banyak

komplain dari kantor pusat maupun atasan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang mengenai adanya penerapan disiplin kerja yang kurang baik, yang mengakibatkan lambatnya pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil survei tersebut ditemukan fenomena disiplin kerja karyawan menurun pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Disiplin kerja karyawan menurun ditunjukkan dari adanya peningkatan jumlah absensi karyawan yang meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Data Jumlah Karyawan Mangkir Periode Tahun 2015 s/d Tahun 2017**  
**Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang**

Bulan	Tahun		
	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Januari	2	3	2,8
Pebruaru	1	1,2	1,5
Maret	1,7	1,5	1,6
April	2	2,1	2,4
Mei	1,2	1,7	2,2
Juni	1,5	2	2,6
Juli	1,75	1,5	1,8
Agustus	2	2,2	2,1
September	1,8	1,75	1,7
Oktober	2,7	3	2,9
Nopember	2,1	2	2,6
Desember	2,3	2,5	3
Jumlah	1,74	2,04	2,05

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, 2017

Menurut Rachmawati (2010:199) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan: “wadah lingkungan bagi

karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan

perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”

Apabila hal ini berlangsung terus menerus akan mengakibatkan kualitas hasil kerja menjadi tidak optimal. Menurut Rachmawati (2010:199) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan: “wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”

Mckenna Eugene dan Nic Beech (2012:199) yang diterjemahkan oleh Totok Budi Santoso mengemukakan bahwa: “pelatihan adalah proses yang tidak ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin menciptakan sikap-sikap karyawan sesuai untuk menghadapi perubahan”

Nawawi (2012:208) mengemukakan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan cara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi, pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam

memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Palembang”.

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

**B. METODE PENELITIAN**

a. Metode Pendidikan (*Education Method*)

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan ini berarti bahawa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru

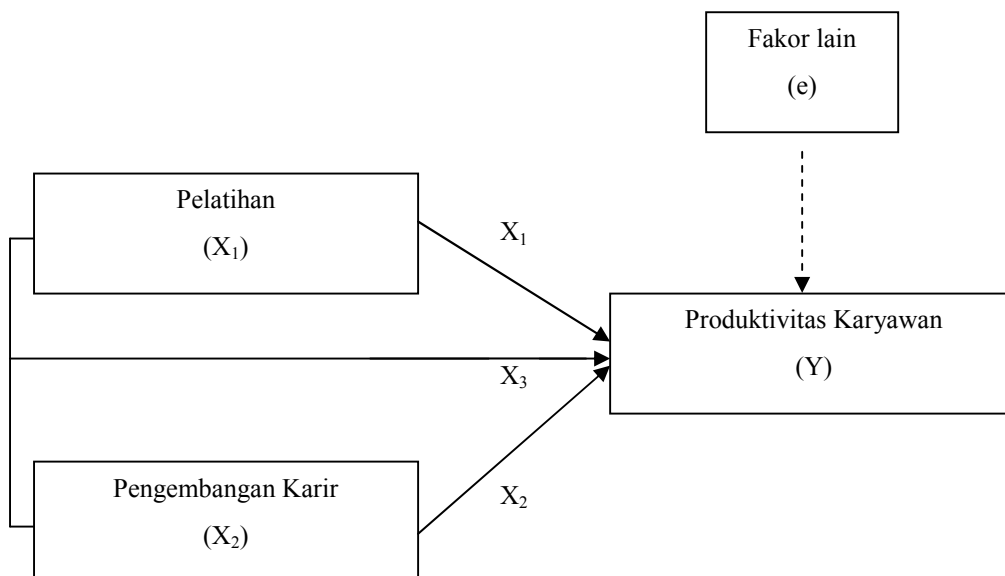
(hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dan pengetahuan sikap, tindakan penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

b. Metode Pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta latar belakang peserta dan sebagainya.

Berdasarkan masalah yang diangkat maka kerangka berfikir penelitian ini agar dapat mempermudah pemahaman pokok yang dianalisis adalah sebagai berikut

**Gambar 1  
Karangka Berpikir**



### Hipotesis

1. Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.
2. Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.
3. Diduga pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau sub obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:117). Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang ada yang berstatus karyawan tetap dan outsourcing, yang tetap sebanyak 45 orang dan yang outsourcing sebanyak 18 orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel yaitu karyawan tetap sebanyak 45 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:117).

Sampel yang digunakan dalam peneliti ini adalah semua populasi yang ada. Jadi penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu karyawan tetap sebanyak 45 orang karyawan.

### Variabel dan Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas naik hanya dimungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan. Indikatornya adalah kejujuran, loyalitas, inisiatif dan pencapaian tugas.

#### b. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikatornya adalah pihak perusahaan senantiasa memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan agar

pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

c. Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 1996). Bagaimanapun juga pengembangan karier masing-masing anggota dalam organisasi tentunya tidak sama, karena amat tergantung dari berbagai faktor. Indikatornya adalah kemampuan intelektual, kemampuan dalam kepemimpinan, dan kemampuan manajerial.

**Instrumen Penelitian**

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan rekrutmen dan supervisi terhadap produktivitas digunakan instrumen berupa kuisioner dengan pengukuran skala likert yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju, tidak setuju, senang, tidak senang. Metode ini merupakan metode perskalaan, pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentu skalanya. Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, responden diminta untuk menyatakan kesesuaian terhadap isi pernyataan dalam katagori jawaban yaitu dengan skala seperti tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**Uji Instrumen**

a. Validitas

Untuk mengukur validitas instrumen rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan

penelitian dengan menggunakan anggota kelompok sebagai responden.

b. Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas 3 instrumen (pelatihan, pengembangan karir, dan produktivitas kerja) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan

uji coba dan ditemukan validitasnya, langkah kedua, item-item yang valid dibelah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap belahan. Langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reabilitas instrumen

penelitian ke tiga variabel dicari dengan rumus *pearson product moment (PPM)* dalam program SPSS.

Untuk menganalisis nilai indikator dan item pernyataan setiap variabel, dipergunakan skala penafsiran sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Skala Penafsiran Nilai Indikator**

No	Instrumen Nilai	Penafsiran
1	0 < 1,00	Tidak Baik
2	1,00 < 2,00	Kurang Baik
3	2,00 < 3,00	Cukup Baik
4	3,00 < 4,00	Baik
5	4,00 < 5,00	Sangat Baik

**Teknik Analisis Data**

Seluruh data yang dikumpulkan yang berasal dan seluruh pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dibutuhkan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan dari hipotesis, untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui

pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan:

1. Regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PBJs Ketenagakerjaan Cabang Palembang. digunakan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Variabel produktivitas kerja karyawan
- a : Konstanta
- X1 : Variabel pelatihan
- X2 : Variabel pengembangan karir
- b1, b2 : Koefisien regresi
- e : Residu

## Uji Hipotesis Statistik

1. Uji secara simultan, digunakan uji F yaitu:

a. Hipotesis 1:

$H_0$   $b_1, b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

$H_1$   $b_1, b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

b. Level of significance ( $\alpha$ ) = 0,05

c. Kriteria pengujian:

- Terima  $H_0$ , jika  $F.Sig \geq 0,05$

- Terima  $H_1$ , jika  $F.Sig < 0,05$

2. Uji secara Parsial, digunakan Uji t

1. Pelatihan

a. Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0$  :  $b_1 = 0$  artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

$H_1$  :  $b_1 \neq 0$  artinya pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

b. Level Of Signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

c. Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima jika  $t \text{ sig. } t \geq 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $t \text{ sig. } t < 0,05$

d. Kesimpulan:

Menerima atau menolak  $H_0$

2 Pengembangan Karir

a. Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0$  :  $b_2 = 0$  artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

$H_1$  :  $b_2 \neq 0$  artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

b. Level Of Signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

c. Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima jika  $t \text{ sig. } t \geq 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $t \text{ sig. } t < 0,05$

d. Kesimpulan : Menerima atau menolak  $H_0$



**C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif digunakan untuk transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah untuk dipahami. Analisis deskriptif yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi deskriptif karekeristik responden dan deskriptif jawaban responden. Dalam melakukan analsisi deskriptif, teknik

analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik persentase. Hasil analisis deskriptif hasil peneltian adalah sebagai berikut :

**2. Deskriptif Karakteristik Responden**

Analisis deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Hasil analisis selengkapnya disajikan dalam bentuk tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	17	37,8
Wanita	28	62,2
Jumlah	45	100

*Sumber : Hasil pengolahan data*

Berdasarkan hasil analisis persentase karakteristik jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini (62,2%) adalah wanita dan responden pria sebesar

(37,8%) jadi sebagian besar karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang adalah wanita.

**Tabel 6**  
**Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18 - 20 tahun	0	0
21 - 30 tahun	25	55,6
31 - 40 tahun	20	44,4
Jumlah	45	100

*Sumber : Hasil pengolahan data*

Berdasarkan hasil analisis persentase karakteristik usia dapat diketahui bahwa sebagian besar responden

pada penelitian ini berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (55,6%), dan responden berusia 31-40 tahun yaitu

sebanyak 20 orang (44,4%). Usia 21-30 tahun merupakan responden yang paling mendominasi dalam penelitian ini, usia tersebut merupakan usia remaja akhir.

**Tabel 7**  
**Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
Sarjana (S1)	36	80
Diploma (D3)	9	20
SMA/Sederajat	0	0
Jumlah	45	100

*Sumber : Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden terbanyak berasal dari pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 80%. Dan sisanya berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 9 orang dengan persentase 20%.

dengan menggunakan SPSS 16.0. Hasil uji validitas instrument pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dimana  $r$  tabel telah ditentukan sebesar 0,243 dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Adapun hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

## Pembahasan

### 1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil olahan data kuisioner dengan jumlah 45 responden

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,304	0,243	Valid
2	0,359	0,243	Valid
3	0,378	0,243	Valid
4	0,455	0,243	Valid
5	0,509	0,243	Valid
6	0,378	0,243	Valid
7	0,455	0,243	Valid
8	0,509	0,243	Valid
9	0,339	0,243	Valid
10	0,438	0,243	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0*

Uji validitas dilakukan dengan responden sebanyak 45 orang sebagai tryout atau uji coba kusioner. Syarat suatu instrument dinyatakan valid adalah bila koefisien korelasi  $\geq 0,243$  atau bisa juga membandingkan dengan r tabel. Jika r hitung  $> r$  tabel maka instrument tersebut

valid (Sugiyono, 2011). Berdasarkan tabel tersebut diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pertanyaan pada variabel pelatihan  $> 0,243$  dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,320	0,243	Valid
2	0,293	0,243	Valid
3	0,617	0,243	Valid
4	0,320	0,243	Valid
5	0,293	0,243	Valid
6	0,359	0,243	Valid
7	0,304	0,243	Valid
8	0,657	0,243	Valid
9	0,617	0,243	Valid
10	0,657	0,243	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir  $> r_{tabel}$  0,243 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel pengembangan karir

dinyatakan valid. Syarat suatu instrument dinyatakan valid adalah bila koefisien korelasi  $\geq 0,243$  atau bisa juga membandingkan dengan r table. Jika r hitung  $> r$  tabel instrument tersebut valid (Sugiyono, 2011).

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,901	0,243	Valid
2	0,343	0,243	Valid
3	0,901	0,243	Valid
4	0,377	0,243	Valid
5	0,901	0,243	Valid
6	0,311	0,243	Valid
7	0,343	0,243	Valid
8	0,901	0,243	Valid

9	0,377	0,243	Valid
10	0,901	0,243	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pertanyaan pada variabel produktivitas karyawan  $> r_{tabel}$  0,243 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel produktivitas karyawan dinyatakan valid. Syarat suatu instrument dinyatakan valid adalah bila koefisien korelasi  $\geq 0,243$  atau bisa juga membandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  instrument tersebut valid (Sugiyono, 2011).

**2. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk melihat reliabilitas instrument akan dihitung Alpha Cronbach masing-masing instrumen. Menurut Arikunto variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach  $\geq 0,600$  Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	0.743	$>0,600$	Reliabel
Pengembangan karir	0,784	$>0,600$	Reliabel
Produktivitas karyawan	0,851	$>0,600$	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel Pelatihan, Pengembangan karir, dan Produktivitas karyawan memiliki nilai Cronbach's Alfa lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/diterima.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.176	7.102		.588	.560
	Total pelatihan	.193	.242	.116	.798	.043
	total pengembangan karir	.899	.217	.605	4.151	.000

a. Dependent Variable: total produktivitas karyawan

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai regresi linier berganda antara pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap

prodiktivitas karyawan (Y) didapat bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.176 + 0,193 X_1 + 0,899 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 4.176 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) tidak ada, maka produktivitas karyawan sebesar 4.176
- 2) Koefisien Regresi pelatihan ( $b_1$ ) sebesar 0,193 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu nilai pelatihan ( $X_1$ ) akan meningkatkan skor

- 3) Koefisien Regresi pengembangan karir ( $b_2$ ) sebesar 0,899 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu nilai pengembangan karir ( $X_2$ ) akan meningkatkan skor produktivitas karyawan sebesar 0,899
- 4) Koefisien Regresi pelatihan (0,193) dan pengembangan karir (0,899). Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi pelatihan lebih besar

pengaruhnya pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

- 5) Faktor lain (e) yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pendidikan, penghasilan, jaminan sosial serta peningkatan kemampuan.

**Analisis Korelasi Berganda (R)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) dengan produktivitas karyawan (Y) secara bersama-sama, dengan menggunakan uji analisis korelasi berganda dengan program SPSS versi 16.0 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Korelasi Berganda (R)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.445	6.383

a. Predictors: (Constant), total pelatihan, Total pengembangan karir

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0*

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai koefisien korelasi berganda (R) antara pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,685 Karena nilai korelasi berganda berada pada rentang 0,600 – 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang bernilai kuat antara pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y).

**1.Koefisien Determinasi  $R^2$**

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai *adjusted Square* pada tabel 4.9 sebesar

0,470 atau sebesar 47% variabel produktivitas karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 53% Dipengaruhi oleh factor lain yaitu lingkungan kerja, pendidikan, penghasilan, jaminan sosial serta peningkatan kemampuan.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji secara

bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (dalam uji F), dan pengaruh masing-masing variabel independen (dalam uji t).

**1. Hasil Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 14**  
**Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1515.996	2	757.998	18.604	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1711.204	42	40.743		
	Total	3227.200	44			

a. Predictors: (Constant), total pelatihan, Total pengembangan karir

b. Dependent Variable: total produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan uji ANOVA atau F test yang dapat dilihat pada tabel 14 maka dapat diperoleh  $F_{hitung}$  18,604 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai sig. F jauh lebih kecil daripada ( $\alpha$ ) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independent yang meliputi pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama

mempengaruhi variabel produktivitas karyawan (Y) secara signifikan.

**2. Hasil Uji t**

Hipotesis yang di uji adalah : Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karir) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (produktivitas karyawan).

**Tabel 15**  
**Hasil Uji t**

Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Signifikansi
Pelatihan ( $X_1$ )	0.798	1,679	0,043
Pengembangan karir ( $X_2$ )	4.151	1,679	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0

1. Pelatihan ( $X_1$ )

- a. Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$   
 $H_0 : b_1 = 0$  artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.  
 $H_0 : b_1 \neq 0$  artinya pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.
- b. Level Of Signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05
- c. Kriteria pengujian :  
 $H_0$  diterima jika  $t \text{ sig. } t \geq 0,05$   
 $H_0$  ditolak jika  $t \text{ sig. } t < 0,05$
- d. Kesimpulan :  
Menerima atau menolak  $H_1$   
Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,798, sehingga  $(0,798) > t_{tabel} (1,679)$ . Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,043. Karena nilai signifikansinya  $0,043 < (\alpha) 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  
*Kesimpulan : ada pengaruh yang signifikan variabel pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.*

2. Pengembangan karir ( $X_2$ )

- a. Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$   
 $H_0 : b_2 = 0$  artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.  
 $H_0 : b_2 \neq 0$  artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.
- b. Level Of Signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05
- c. Kriteria pengujian :  
 $H_0$  diterima jika  $t \text{ sig. } t \geq 0,05$   
 $H_0$  ditolak jika  $t \text{ sig. } t < 0,05$
- d. Kesimpulan :  
Menerima atau menolak  $H_0$ .  
Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,151, sehingga  $(4,151) > t_{tabel} (1,679)$ . Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya  $0,000 < (\alpha) 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  
*Kesimpulan : ada pengaruh yang signifikan variabel pengembangan karir secara parsial terhadap*



*produktivitas karyawan pada  
BPJS Ketenagakerjaan  
Cabang Palembang.*

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).
3. Secara simultan terdapat pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Bila dilihat dari :

- Hasil uji koefisien korelasi Berganda (R) antara pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,685. Karena nilai korelasi berganda berada pada rentang 0,600 - 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang bernilai kuat antara pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y).
- Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai *adjusted R square*

sebesar 0,470 atau sebesar 47% variabel produktivitas karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), sedangkan sisahnya sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2. Saran

Berdasarkan saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada pihak manajemen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang antara lain :

- 1) Disarankan pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang mengadakan program pelatihan-pelatihan kerja secara berkala untuk para karyawannya yang ada kaitannya dengan bidang pekerjaan karyawan yang bersangkutan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan wawasan/pengetahuan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir yang dilaksanakan sendiri oleh perusahaan, perusahaan harus menyediakan instruktur/pengajar yang kompetensi dibidangnya yang benar-benar menguasai materi dan yang memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan.

**DAFTAR RUJUKAN**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Ike Kusdyah Rachmawati Hj, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Johan Soeprihanto, 2012, *Manajemen*, Edisi Sembilan, Salemba Empat, Jakarta
- Hadari Nawawi. 2009. *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka
- Kaswan, 2011, *Kinerja Pengembangan Kompetensi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks.
- Malayu S.P. Hasibuan. H, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathias, 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Robbins, 1996. *Manajemen SDM*, Edisi Revisi.
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D* Bandung : Alfabeta.
- Sudarmanto SIP, MSi, 2009, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sikula. Andrew. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayati. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Komarudin, 2016, *Manajemen Kepegawaian Negara: Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Lembaga Administrasi Negara*.
- T. Hani Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Enam Belas, BPFE, Yogyakarta
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laboran Akhir*, Edisi Pertama Cetakan Relima, FE-Universitas Tridinanti Palembang