

B7
↓ ✓

ISSN 0853-6007



JURNAL PENELITIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Volume 15, Nomor 1, Maret 2009

Pengaruh Pengembangan Produk terhadap Perilaku Konsumen
Oleh : Siti Hafnidar

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Oleh : Cholidah

Kesesuaian Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) terhadap Standar Profesional Akuntan Publik
Oleh : Gatot Permadi Joewono at., al

Pelayan Prima Pasien Rawat X
Oleh : Helfi Gustia

Analisis Standar yang Mempengaruhi Pemberian Pendapat Akuntan (Opini) pada Kap Drs. S.B.
Oleh : Andri Priharta at., al.

Laporan Hasil Penelitian Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja
Oleh : Nuraini

Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Rentabilitas pada PT. Hero Supermarket Tbk
Oleh: Haris Sarwoko at., al

Pengaruh Pupuk Cair Organik terhadap Pertumbuhan dan Produksi Tanaman Ketimun Jepang (Cucumis sativus L.)
Oleh : Sularno et., al

Jurnal Penelitian UMJ	Vol. 15	No. 1	Jakarta Maret 2009	ISSN : 0853-6007
--------------------------	------------	----------	-----------------------	---------------------

B₇

ISSN 0853-6007



JURNAL PENELITIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
Volume 15, Nomor 1, Maret 2009

Pengaruh Pengembangan Produk terhadap Perilaku Konsumen
Oleh : Siti Hafnidar

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Oleh : Cholidah

Kesesuaian Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) terhadap Standar Profesional Akuntan Publik
Oleh : Gatot Permadi Joewono at., al

Pelayan Prima Pasien Rawat X
Oleh : Helfi Gustia

Analisis Standar yang Mempengaruhi Pemberian Pendapat Akuntan (Opini) pada Kap Drs. S.B.
Oleh : Andri Priharta at., al.

Laporan Hasil Penelitian Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja
Oleh : Nuraini

Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Rentabilitas pada PT. Hero Supermarket Tbk
Oleh:: Haris Sarwoko at., al

Pengaruh Pupuk Cair Organik terhadap Pertumbuhan dan Produksi Tanaman Ketimun Jepang (Cucumis sativus L.)
Oleh : Sularno et., al

Jurnal Penelitian UMJ	Vol. 15	No. 1	Jakarta Maret 2009	ISSN : 0853-6007
--------------------------	------------	----------	-----------------------	---------------------

JURNAL PENELITIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Volume 15, Nomor 1, Maret 2009

Penanggung Jawab :
Dr. Hj. Masyitoh, M.Ag

Pemimpin Redaksi :
Dr. Rahmat Salam, M.Si

Dewan Redaksi :
Prof. Dr. Suhendar Sulaeman, MS
M. Yusuf, SE, MM
Drs. Moh. Amin Tohari, M.Si
Prof. Dr. Agus Suradika

Redaktur Pelaksana :
Ir. Sudirman
Ir. Permadi
Herwina Bahar, MA
Ir. Evi Satispi, M.Si
Ir. Helfi Gustia

Jurnal Penelitian

Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Jakarta sejak tahun 1994, dengan frekuensi penerbitan setiap tiga bulan sekali, dimaksudkan sebagai wadah publikasi hasil penelitian atau tulisan ilmiah yang berkenaan dengan penelitian sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Jakarta, baik dalam bidang agama, teknologi, maupun sosial ekonomi. Redaksi berhak memeriksa dan mengedit tulisan yang akan dimuat tanpa mengubah maksud dan substansinya. Tulisan diketik 1 ½ spasi dengan minimal 8 halaman dan maksimal 15 halaman.

Alamat Redaksi :

Kampus Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cirendeui, Ciputat – Jakarta Selatan
Telp.: 021- 7424950, 7401894 Fax: 021-7430756



JURNAL PENELITIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Volume 15, Nomor 1, Maret 2009

Pengaruh Pengembangan Produk terhadap Perilaku Konsumen

Oleh : Siti Hafnidar..... 1 - 20

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Oleh : Cholidah..... 21 - 37

Kesesuaian Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) terhadap Standar Profesional Akuntan Publik

Oleh : Gatot Permadi Joewono at., al 39 - 60

Pelayan Prima Pasien Rawat X

Oleh : Helfi Gustia 61 - 71

Analisis Standar yang Mempengaruhi Pemberian Pendapat Akuntan (Opini) pada Kap Drs. S.B.

Oleh : Andri Priharta at., al 73 - 83

Laporan Hasil Penelitian Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Oleh : Nuraini..... 85 - 102

Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Rentabilitas pada PT. Hero Supermarket Tbk

Oleh:: Haris Sarwoko at., al 103 - 133

Pengaruh Pupuk Cair Organik terhadap Pertumbuhan dan Produksi Tanaman Ketimun Jepang (Cucumis sativus L.)

Oleh : Sularno et., al 135 - 146

Jurnal Penelitian UMJ	Vol. 15	No. 1	Jakarta Maret 2009	ISSN : 0853-6007
--------------------------	------------	----------	-----------------------	---------------------

LAPORAN HASIL PENELITIAN PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh :
*Nuraini**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mempelajari sejauh mana Pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja serta untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang penelitiannya diadakan untuk mengetahui fakta-fakta tentang gejala yang timbul. Data yang diambil adalah data secara sampel yang diambil dari populasi sehingga akan ditemukan hubungan-hubungan antara variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut : Hasil perhitungan koefisien korelasi bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara pelaksanaan pelatihan dengan produktivitas kerja. Perusahaan harus lebih mengembangkan dan meningkatkan suatu sistem pelatihan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Disini dituntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi pula oleh perkembangan teknologi. karena untuk dapat berkembang, selain didukung oleh sistem manajemen yang baik juga disertai dengan penggunaan mesin-mesin dan peralatan-peralatan yang lebih canggih, baik untuk keperluan operasional maupun administrasi perusahaan. Disini perusahaan mau tidak mau harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, cakap, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Peranan ini pada umumnya diwujudkan dalam bentuk sumbangan kemampuan dan potensi

* Program Studi Manajemen FE-UMJ

terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Agar peranan itu selalu membuahkan hasil yang optimal, dibutuhkan suatu program pelatihan (training program) yang terus-menerus bagi para pegawai, baik itu bagi yang baru saja diterima maupun yang sudah lama bekerja di perusahaan.

Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Hal ini dilakukan dengan karir maupun non-karir, baik itu bagi karyawan baru ataupun karyawan lama. Guna mencapai tingkat kualitas yang tinggi, maka perusahaan harus mengetahui dan melayani kebutuhan kerja. Besar kecilnya prestasi yang diberikan karyawan dapat dipenuhi apabila mereka dapat kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan mereka yang sesuai dengan bakat dan lapangan yang tersedia.

Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan berpengaruh langsung kepada setiap karyawan dimana kesempatan untuk memperoleh posisi atau jabatan akan lebih mudah. Melalui pelatihan tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga akan membangkitkan semangat kerja, loyalitas, dan terciptanya situasi kerja yang harmonis. Adanya kebijakan pelatihan bagi setiap karyawan akan membuka kesempatan untuk meningkatkan kehidupan, kesejahteraan, pendapatan, jabatan ataupun pangkat. Dalam sudut pandang perusahaan, kesempatan untuk menyelenggarakan pelatihan karyawan tersebut, selain untuk memotivasi karyawan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, yaitu dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, serta efisiensi pelayanan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis memilih judul penelitian "Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Yuasa Battery Indonesia".

B. Pembatasan masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup permasalahan yang ada cukup banyak, maka permasalahan yang dibahas pada penelitian ini terbatas hanya pada masalah pelatihan dan masalah produktivitas kerja karyawan pada PT. Yuasa Battery Indonesia.

C. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Seberapa kuat hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan?

D. Tujuan dan kegunaan penelitian

Adapun dalam penelitian ini, penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan pustaka

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Pada suatu organisasi sebagai sumber daya manusia berusaha untuk mencapai tujuan bersama juga untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang tepat agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan dalam dua macam, yaitu sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (non human resource). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain. Dari keseluruhan sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi baik dalam organisasi publik atau swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan.

Menurut T.Hani Handoko (1984:2) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya-sumber daya yang lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2001:1) manajemen berasal dari kata kerja to manage yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal., perasaan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, serta satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan (material), namun jika sumber daya manusia kurang, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

T. Hani Handoko dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya manusia (2000:4) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

2. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia berfungsi secara utuh terhadap pemenuhan-pemenuhan kebutuhan meskipun kebutuhan tersebut tidak terbatas. Sumber daya manusia ini mempunyai dua fungsi pokok, seperti yang diuraikan oleh Edwin B. Flippo dalam bukunya manajemen personalia (1995:5) dimana fungsi pertama berkaitan dengan fungsi kedua, yaitu

a. fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Fungsi ini terdiri atas : i. Perencanaan (planning), yaitu penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan. ii. Pengorganisasian (organizing), yaitu penyusunan suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia, dan faktor-faktor fisik. iii. pengarahan (directing), yaitu sebagai kegiatan mengarahkan semua agar mau bekerja dan bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya perusahaan, karyawan dan masyarakat. iv. pengendalian (controlling), yaitu kegiatan mengendalikan semua agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana..

b. Fungsi operasional

Fungsi ini terdiri atas : i. Pengadaan tenaga kerja (procurement) Fungsi operasional pertama dari manajemen personalia adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. ii. Pengembangan (development) Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat, Ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang sangat rumit. iii. Kompensasi (compensation) Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. iv. Integrasi (integration) Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. v. Pemeliharaan (maintenance) Jika kita telah melaksanakan fungsi-fungsi di atas dengan baik, maka kita sekarang memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja. Pemeliharaan merupakan suatu usaha untuk mengabadikan keadaan. vi. Pemutusan hubungan kerja (separation) Fungsi terakhir ini adalah untuk memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. Sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan sebaik mungkin. Secara umum, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan sendiri, telah mencapai usia pensiun dan meninggal dunia. Berdasarkan kedua fungsi di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa dalam mengatur karyawannya perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan secara baik sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing-masing.

3. Pelatihan

a. Pengertian dari pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo sebagaimana dikutip oleh H. Malayu S. P. Hasibuan (2002:70) dalam bukunya sumber daya manusia, pelatihan adalah suatu

usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Henry Simamora (1999:345) berpendapat pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Berdasarkan pendapat para ahli penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan, kecakapan dan pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.

b. Metode-metode pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan yang baik dan bermanfaat, ada beberapa cara atau metode yang dapat digunakan. Namun, tidak dapat ditunjukkan secara tegas cara atau metode mana yang paling baik untuk digunakan. Hal ini disebabkan karena ada satu metode yang mungkin cocok untuk mendapatkan kemampuan dan keterampilan tertentu, tetapi tidak ataupun kurang cocok untuk yang lain. Notoatmodjo (1992:3) ada dua metode pelatihan yaitu:

- 1) Metode di luar pekerjaan (off the job side)
- 2) Metode di dalam pekerjaan (on the job side)

H. Ranupandojo dan Suad Husnan (1991:83) mengemukakan metode pelatihan terdiri dari:

- 1) On the job training
- 2) Festabule school
- 3) Magang
- 4) Kursus-kursus

T. Hani Handoko (1987:113) berpendapat ada dua kategori pokok program pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1) Metode praktis. Metode praktis merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut: i. Rotasi jabatan ii. Latihan instruksi pekerjaan iii. Magang iv. Coaching v. Penugasan sementara

2) Metode-metode simulasi

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima presentasi tiruan (artificial) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan yang sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut: i. Metode studi kasus ii. Role playing iii. Bussines games iv. Vestibule training v. Latihan laboratorium vi. Program-program pengembangan eksekutif.

c. Tujuan dan manfaat pelatihan

Untuk dapat memberi kontribusi penting dalam pencapaian hasil yang optimal, maka setiap perusahaan yang ingin berkembang haruslah memberikan perhatian yang besar terhadap proses pelatihan bagi karyawan, Tujuan dari diadakannya pelatihan bagi karyawan suatu organisasi, antara lain:

- 1). Melalui pelatihan harus dipastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
- 2). Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 3). Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 4). Pelatihan memungkinkan karyawan untuk memperoleh keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dijenjang atas organisasi.
- 5). Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Goldstein dan Buxton dalam bukunya *training and human performance* yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000:45) mendefinisikan tujuan pelatihan sebagai berikut:

- 1). Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2). Meningkatkan produktivitas kerja
- 3). Meningkatkan kualitas kerja
- 4). Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5). Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6). Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
- 7). Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8). Menghindari keusangan (*obsolence*)
- 9). Meningkatkan pengembangan pegawai

Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya berjudul *manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*, mengemukakan bahwa hakikat dari tujuan pelatihan adalah : produktivitas kerja, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, pendidikan agama dan morai, karier, konseptual, kepemimpinan, balas jasa dan konsumen.

d. Jenis-jenis pelatihan

Berdasarkan jenis pekerjaan dapat ditentukan jenis pelatihan serta memiliki tujuan tertentu. Tujuan pelatihan erat kaitannya dengan jenis pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Oemar Hamak (2001:16), sebagai berikut:

- 1). Pelatihan induksi
- 2). Pelatihan kerja
- 3). Pelatihan manajemen
- 4). Pengembangan pemimpin

e. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan adalah suatu keharusan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengolahan yang baik, akan membawa kontribusi penting bagi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting agar mencapai hasil kerja yang optimal. Namun, dalam pelaksanaannya, perlu memperhatikan faktor dari dalam perusahaan, maupun dari luar perusahaan.

Menurut Moekijat, Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam program pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Pemberian keblituhan bermacam latihan yang berlainan serta jumlah latihan yang diperlukan.

- 2) Pertimbangan cara-cara memberikan pelatihan.
- 3) Pertimbangan biaya yang diperlukan.
- 4) Pertimbangan rintangan-rintangan yang mungkin timbul bagi pekerjaan sebagai akibat latihan.
- 5) Adalah penting melatih jumlah karyawan yang tepat apabila telah banyak karyawan yang dilatih, maka semua tidak dapat diberikan jabatannya dan mungkin karyawan akan keluar.
- 6) Buatlah pengumuman yang menarik perhatian karyawan mengenai fasilitas-fasilitas latihan yang diberikan

4. Produktivitas

Produktivitas kerja suatu perusahaan dapat dibentuk dengan cara tertentu, misalnya dengan memotivasi karyawan, sikap dan perhatian yang baik dari atasan terhadap bawahannya atau dengan memberikan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam bekerja.

Perkembangan manajemen dewasa ini selalu diarahkan kepada persiapan pencapaian tujuan dengan tingkat efektivitas dan produktivitas yang lebih tinggi, sehingga diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tetap di dalam menjalankan kegiatan usahanya.

a. Pengertian produktivitas

Produktivitas kerja karyawan mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran kerja karyawan per satuan waktu. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan. Faktor-faktor saling mempengaruhi, tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Thoby Mutis dan Vincent dalam bukunya berjudul *naansa* menuju perbaikan kualitas dan produktivitas menjelaskan :

Produktivitas merupakan hasil perbandingan antara keluaran atau output dengan masukan atau input. Masukan di sini dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai. Sedangkan definisi produktivitas menurut Pauli Mali yang dikutip oleh J. Ravianto sebagai berikut: Produktivitas adalah mencapai tingkat tertinggi dari unjuk laku dengan pemakaian sumber daya yang minim.

Jadi Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama dalam organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, sedangkan terbentuknya persyaratan itu sendiri harus diupayakan oleh pimpinan perusahaan. Persyaratan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat banyak macamnya, salah satu diantaranya adalah keterampilan karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggungjawab.

Menurut Drs. Slamet Saksono (1998:59) produktivitas kerja yang dimiliki pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, sedangkan terbentuknya persyaratan itu sendiri harus diupayakan oleh pimpinan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu:

- 1) Rendahnya tingkat motivasi kerja pada karyawan.
- 2) Meningkatnya biaya-biaya untuk proses pemasaran.
- 3) Pemberian kesejahteraan yang tidak selaras.
- 4) Konflik-konflik yang tidak terpecahkan.
- 5) Kegagalan perusahaan untuk selalu menyesuaikan tingkat peningkatan dan perkembangan kemajuan yang terjadi dalam suatu industri.

c. Penyebab timbulnya masalah produktivitas

Menurut Muchdarsya Sinungan, faktor-faktor penyebab timbulnya produktivitas adalah sebagai berikut:

1) Manusia

Meliputi kuantitas, keahlian, latar belakang kebudayaan, pendidikan, kemampuan dan sikap, minat, struktur pekerjaan serta umur.

2) Modal

Seperti modal tetap, teknologi, research and development, bahan baku.

3) Metode atau proses

Meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan serta teknologi.

4) Produksi

Meliputi kuantitas, kualitas, ruangan, produksi, struktur campuran dan spesialisasi produksi.

5) Lingkungan organisasi

Meliputi perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan, sistem insentif serta kebijakan personalia.

6) Lingkungan negara

Meliputi kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial, politik dan industri, tujuan jangka panjang, kebijakan ekonomi pemerintah.

7) Lingkungan internasional

Meliputi kondisi perdagangan dunia, investasi dan usaha bersama, kebijakan tenaga kerja, bantuan internasional, standar tenaga kerja.

8) Umpan balik

Adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan dan hasil dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup

d. Pengukuran produktivitas kerja karyawan.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disetiap tingkat ekonomi. Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaan dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan gaji melalui indentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan.

Produktivitas dalam ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan (output atau keluaran) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input atau masukan). Pada umumnya rasio ini berupa bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang atau jasa seperti biaya, tenaga kerja dan bahan baku.

Rumus produktivitas kerja menurut J. Ravianto (1992:75) sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja}}$$

5. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pelatihan merupakan sarana atau alat di dalam melatih karyawan dengan tujuan menambah kemampuan dan kecakapan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk melaksanakan kegiatan pelatihan maka harus menetapkan program-program terlebih dahulu.

Dengan diselenggarakannya pelatihan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sebab dengan latihan tersebut diusahakan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginannya. Guna mengukur secara pasti apakah pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan memang sulit, namun demikian penulis mencoba mengadakan pendekatan melalui:

a. LTO (labour turn over)

Yaitu perputaran karyawan keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Menurut Malayu S.P Hasibuan (1997:57), merumuskan tingkat LTO sebagai berikut:

$$\text{Tingkat LTO} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Jumlah karyawan akhir}} \times 100 \%$$

b. Tingkat kemangkiran

Tingkat kemangkiran dapat dihubungkan dengan sampai sejauh mana karyawan mempunyai kesiapan untuk bekerja. Menurut Drs. Muchdarsyah Sinungan (1992:58), analisis kemangkiran dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per tahun}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100 \%$$

c. Analisis korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang diteliti yaitu biaya pelatihan (X) dan tingkat produktivitas kerja (Y) mempunyai korelasi positif atau tidak.

B. Hipotesis

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2005:51) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis yang akan penulis kemukakan adalah hipotesis asosiatif yaitu variabel yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel X (pelatihan), dimana merupakan variabel bebas dan variabel Y (produktivitas kerja), dimana merupakan variabel terikat. Dengan demikian, dari perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian yang dilakukan ini adalah PT. Yuasa Battery Indonesia yang berlokasi atau beralamat di Jalan MH. Thamrin Kelurahan Penunggangan Utara, Kecamatan Pinang Kota, Tangerang .

B. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian survey yaitu riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala yang timbul. Data yang diambil adalah data sampel yang diambil dari populasi besar dan populasi kecil, sehingga nantinya akan ditemukan hubungan-hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Dalam penyusunan penelitian ini penulis melakukan penelitian yang bersifat survey, yaitu mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu yang menghubungkan antara dua variabel, variabel X (pelatihan) dan Y (produktivitas kerja karyawan). Selain itu dengan menggunakan penelitian yang bersifat survey, maka penulis dapat mengetahui secara langsung kegiatan atau masalah yang sering terjadi pada sebuah perusahaan serta bagaimana cara menyelesaikan masalah tersebut.

C. Sumber dan teknik pengumpulan data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan. Data ini bisa berupa hasil wawancara/pengisian kuesioner. Menurut Husein Umar (2002:92) kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan/pernyataan tersebut. Sugiono (2002:135) berpendapat kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberikan seperangk^t pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian »ak adalah kuesioner, dan untuk mendapatkan data konkrit terjun ke perusahaan dengan cara menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada responden.

Daftar pertanyaan/pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung yang bersifat tertutup dengan jawaban yang telah disediakan. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat.

Dalam penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan sample random sampling, teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa seluruh karyawan PT Yuasa Battery Indonesia memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih atau terpilih menjadi sampel. Dari populasi tersebut peneliti akan mengambil 40 orang karyawan sebagai sampel yang didasarkan pada pendapat J. Supranto (1991:52) yang mengemukakan bahwa sampel minimum responden adalah 30 orang.

D. Teknik analisis data

Untuk mengukur secara pasti mengenai pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan memang sulit, namun demikian penulis mencoba menggunakan beberapa metode analisis sebagai berikut:

1. Penilaian kuesioner dengan menggunakan skala likert

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2005:86) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. 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 berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Alternatif pilihan yang digunakan antara lain : sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)

Jawaban kuesioner	Kriteria penilaian
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Pengujian: validitas instrument

Tujuan dari pada pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara butir satu dengan yang lain dari variabel X ataupun Y, apakah ada keselarasan antara butir. Selanjutnya butir tersebut valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Bila jumlah korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau dibuang karena tidak selaras dengan butir yang lain, dan sebaliknya jika jumlah korelasi diatas 0,3 maka butir instrumen tersebut valid.

3. Pengujian reliabilitas instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur derajat ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Pada tahap ini pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (split half) dan spearman brown. Untuk keperluan tersebut, maka butir-butir instrumen penelitian yang telah valid dibelah menjadi dua kelompok yaitu bagian yang genap dan ganjil. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiono (1999:126) adalah :

4. Analisis korelasi antar variabel

Analisis korelasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan pelatihan sebagai variabel bebas (X) dengan Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Formulanya adalah :

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

5. Analisis koefisien determinasi ($r^2=KD$)

Koefisien determinasi atau sering juga disebut dengan koefisien penentu adalah koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:

Kp = koefisien penentu

r = koefisien korelasi

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hubungan antar dua variabel tersebut, maka digunakan pedoman yang diambil dari Sugiono (1999:183) sebagai berikut:

Tabel 1
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval korelasi	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 - 1,000	Sangat kuat

6. Metode pengujian hipotesis

Pengujian koefisien korelasi dimaksudkan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah sampel yang diambil dapat mewakili atau berlaku dengan populasi lain dimana penulis mengadakan penelitian, maka menggunakan teknik statistik dengan uji hipotesis satu pihak sisi kanan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan umum perusahaan

1. Kepemilikan perusahaan

PT. Yuasa Battery Indonesia adalah anak perusahaan dari Group Yuasa yang berpusat di Japan, yang bergerak di berbagai bidang, mulai dari memproduksi berbagai jenis aki (accumulator), rectifier charger dan produk lain yang berhubungan dengan aki.

PT Yuasa Battery Indonesia didirikan pada tahun 1975. Dengan akte Notaris Kartini Mulyadi SH No 96 tanggal 14 Mei 1975. Dengan pengesahan Menteri Kehakiman RI No YA. 5/266/9 tanggal 5 Juni 1976. PT Yuasa Battery Indonesia beralamat di Jl. MH. Thamrin, kelurahan Panunggangan Utara, Kecamatan Pinang Kota Tangerang, Propinsi Banten. PT Yuasa Battery Indonesia memiliki pabrik yang didirikan diatas tanah seluas 24.686 m2, dengan luas bangunan pabrik sebesar 14.573 m2 dan luas bangunan kantor seluas 400m2. Saham PT Yuasa Battery Indonesia dimiliki oleh beberapa perusahaan pemegang saham (investor) baik lokal maupun asing. Investor tersebut adalah: Yuasa Corporation sebesar 40% saham, Mitsui dan Co.Ltd sebesar 10% saham dan PT Pakarti Yoga sebesar 50% saham

2. Ruang lingkup kegiatan perusahaan

PT Yuasa Battery Indonesia memproduksi aki untuk kendaraan bermotor dalam berbagai jenis dan ukuran yang terbatas, khususnya tipe-tipe aki standar Jepang (JIS). Dengan meningkatkan volume dan kapasitas produksi, seiring dengan semakin berkembangnya permintaan akan jenis dan ukuran aki kendaraan, pada tahun 1988 telah diproduksi juga beberapa tipe aki dengan standar industri Eropa (DENT). Selanjutnya pada tahun 1989 mulai diproduksi aki untuk keperluan industrial dari jenis-jens Lead-Acid Battery sampai dengan sekarang.

B. Kebijakan perusahaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia

PT Yuasa Battery Indonesia sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting, dan tidak ternilai harganya. Dengan demikian menghargai dedikasi dan hasil kerja keras para karyawan adalah sebuah keharusan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini merasa perlu menciptakan suasana dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sebagai langkah awal menghargai dedikasikaryawan. Khusus di bidang kesejahteraan karyawan, dalam hal

ini perusahaan mencoba memberikan perhatian dalam bentuk: * Bidang kesehatan * Bidang organisasi * Bidang jasmani * Bidang rohani * Bidang social * Bidang jaminan kesejahteraan

Penghasilan adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan atas jasa dan pengabdian mereka kepada pihak perusahaan. Dalam menetapkan penghasilan bagi karyawan, PT Yuasa Battery Indonesia mendasari kebijakan tersebut atas dasar peringkat jabatan dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Penghasilan yang diperoleh karyawan adalah gaji tetap perbulan yang merupakan keterkaitan antara gaji tetap pokok, tunjangan-tunjangan, lembur dan lain-lain.

Untuk penghargaan, penghasilan karyawan akan mengalami peninjauan kembali di setiap awal tahun, tepatnya di bulan Januari. Dan tahun 2005, penghasilan terendah karyawan PT Yuasa Battery Indonesia adalah sebesar RP 802.500/bulan (sesuai dengan upah minimum regional kota Tangerang), sedangkan penghasilan tertinggi karyawan tidak berjabatan adalah sebesar Rp 6.900.000/bulan.

PT Yuasa Battery Indonesia memberikan gaji lembur bagi para karyawan sebesar 1/173 di kali gaji total = 1 jam di kali jumlah jam lembur. Jika lembur dilaksanakan pada hari kerja, maka perhitungan gaji lemburnya adalah 1 jam di kali 150% (untuk jam kedua dan seterusnya di kali 200%). Namun jika lembur dilakukan di hari libur, maka perhitungan gaji lemburnya adalah 8 jam pertama di kali 200% (untuk satu jam berikutnya di kali 300-400%).

C. Kebijakan perusahaan dalam bidang pelatihan

Secara umum pelatihan merupakan salah satu unsur program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh PT Yuasa Battery Indonesia yang dikendalikan oleh Departemen Personnel & General Affair (PGA).

1. Bentuk-bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan

Pelaksanaan pelatihan di bagi dalam dua lingkup, yang meliputi pelatihan internal yang diselenggarakan oleh masing-masing departemen, dan pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh kepala departemen personnel & general affair.

1. Pelatihan internal

2. Faktor-faktor Pertimbangan

Dalam memberikan pelatihan, PT. Yuasa Battery Indonesia akan menyandarkan kebijakannya kepada para karyawan atas dasar faktor-faktor pertimbangan. Faktor-faktor tersebut merupakan standar bagi perusahaan untuk menetapkan diselenggarakannya pelatihan atau tidak kepada para karyawan. Faktor-faktor pertimbangan itu adalah:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam memberikan pelatihan:
 - Prestasi kerja para karyawan
 - Kedisiplinan bekerja para karyawan
 - Baiknya tingkat kehadiran
 - Kinerja karyawan sesuai dengan target perusahaan
- b. Faktor-faktor yang mengakibatkan tidak diberikannya pelatihan:
 - Mangkir dalam bekerja
 - Membuat masalah yang mengakibatkan Schorsing
 - Produktivitas yang menurun

3. Pelaksanaan kebijakan pelatihan

Setiap tahun nilai kompetensi dari masing-masing pekerja dievaluasi oleh kepala departemen masing-masing berdasarkan tindak lanjut kesenjangan kompetensi yang telah dilaksanakan pada tahun yang lalu. Selain dari kesenjangan kompetensi pekerja, rencana pelatihan juga dikembangkan berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan di segala bidang yang dirasakan perlu untuk kemajuan perusahaan.

D. Analisis data

1. Pengujian validitas instrumen

Tujuan dari pada pengujian ini untuk mengetahui pengaruh antara butir yang satu dengan yang lain dari variabel X ataupun Y, apakah ada keselarasan antara butir. Selanjutnya butir tersebut valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Bila jumlah korelasi di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau dibuang karena tidak selaras dengan butir yang lain, dan sebaliknya jika jumlah korelasi diatas 0,3 maka butir instrumen tersebut valid. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment menurut Sugiono (1999:124)

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

Pengujian validitas instrumen terdiri dari no 1 sampai 10 yaitu tentang pelatihan (variabel X) dan no 11 sampai 20 tentang produktivitas kerja (variabel Y) yang didapat dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang penulis sebarakan adalah sebagai berikut: $r_{xy} = 0,497$

Untuk lebih jelasnya perhitungan yang dicontohkan diatas dapat dilihat keseluruhan hasil perhitungan sebagai berikut:

2. Pengujian reliabilitas instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur derajat ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Pada tahap ini pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (split half) dari spearman brown. Untuk keperluan tersebut, maka butir-butir instrumen penelitian yang telah valid dibelah menjadi dua kelompok yaitu bagian genap dan ganjil. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiono (1999:126) adalah: $2rb / 1+rb$ Dimana:

r_i = reliabilitas seluruh instrumen

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Untuk pengujian reliabilitas ini yang digunakan hanyalah pernyataan yang valid. Hasil tersebut dibelah menjadi dua yaitu data ganjil dan data genap, kemudian masing-masing skor totalnya dikorelasikan dengan menggunakan rumus product moment dan spearman brown. Hasil hitungan korelasinya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = 0,727$$

Rumus Spearman Brown 2rb

$$r_{tr} = 0,842$$

Dari hasil perhitungan data yang diperoleh diatas dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel.

3. Analisis korelasi antar variabel

a Analisis korelasi antar variabel pelaksanaan seleksi dengan penempatan kerja karyawan.

Karena data yang dihasilkan melalui kuesioner pada penelitian ini sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka statistik yang digunakan adalah metode analisis korelasi product moment. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = 0,611$$

Dengan diketahuinya $r = 0,611$, maka ini berarti bahwa antara variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kuat antara pelatihan dan produktivitas kerja.

b Analisis koefisien determinasi

Besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. $KP = r^2 \times 100\%$

$$= (0,611)^2 \times 100\%$$

$$= 0,3733 = 37,33\%$$

Artinya bahwa pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan walaupun hanya sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh faktor lain.

c Pengujian Hipotesis :

1) Merumuskan Hipotesis

$$H_0 : p = 0$$

$$H_a : p \neq 0$$

2) Tingkat signifikan

$$t_{\alpha/2} \text{ (df. } n - 2)$$

$$t_{0.05/2} \text{ (df. } 40 - 2)$$

$$t_{0.025} \text{ (38)}$$

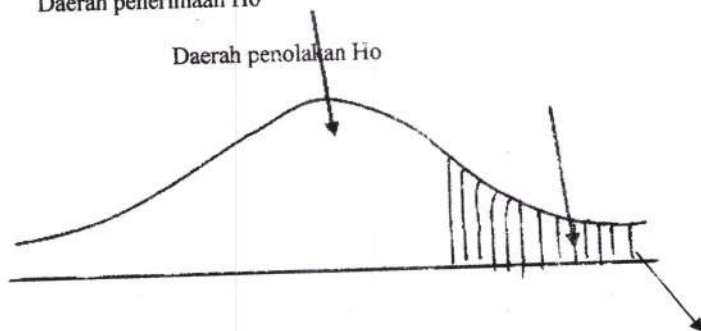
$$t = 4.755$$

3) Perhitungan Statistik Sampel

$$T_{\text{hitung}} = 1.68$$

4) Kriteria Penerimaan

Daerah penerimaan H_0



5) Kesimpulan

Karena t hitung $>$ t table atau $4,755 > 1,68$ maka H_0 DITOLAK Artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,611 yang menunjukkan kuatnya hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat pelatihan maka akan semakin meningkat pula tingkat produktivitas kerja dan sebaliknya.
2. Hasil perhitungan t hitung sebesar 4,755 diatas (t hitung $4,755 >$ t tabel 1,68), maka t hitung jatuh pada daerah penerimaan H_a , dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja.
3. Koefisien determinasi sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

1. Perusahaan harus lebih mengembangkan dan meningkatkan suatu sistem pelatihan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan karyawan, serta mengevaluasi kebijakan tentang program pelatihan karyawan.
2. Perusahaan harus terus mencermati tingkat produktivitas kerja karyawan dengan melakukan controlling secara berkala dan berkesinambungan, sehingga dapat diketahui hal-hal yang mengakibatkan perubahan tingkat produktivitas karyawan untuk segera diantisipasi oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshalindo, Jakarta.
- Flippo, B. Edwin. 1990. Manajemen Personalial, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, C. Faustino. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Satu, Cetakan kelima, Andi Offset, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2002. Metode Riset Bisnis, Edisi Satu, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- IG. Wursanto, Drs. 1995. Manajemen Kepegawaian, Kanisius. J. Supranto M.A. 1974. Metode Riset, Edisi Empat, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

- M. Agus Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survey*, Lembaga Penelitian, Pendidikan, dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibun. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- M. Manullang. 1991. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, Drs. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moh.. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto. 1992. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunadarma, Depok.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 1991. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono, Prof. Dr. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Terry, R. George. 1992. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.