

## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA SARANA SEJAHTERA**

**Oleh: Muhamad, Undang Suryana dan M.Azis Firdaus**

### **ABSTRAK**

*Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.*

*Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.*

*Kata Kunci: Pelatihan dan Produktivitas kerja.*

### **I.PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Douglas (Mariam 2009: 1) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan

memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan PT.Sapta Sarana Sejahtera. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya

Pelatihan yang diterapkan oleh PT. Sapta Sarana Sejahtera dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan PT. Sapta Sarana Sejahtera maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya, serta mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilannya.

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Sapta Sarana Sejahtera. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa

bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera”**

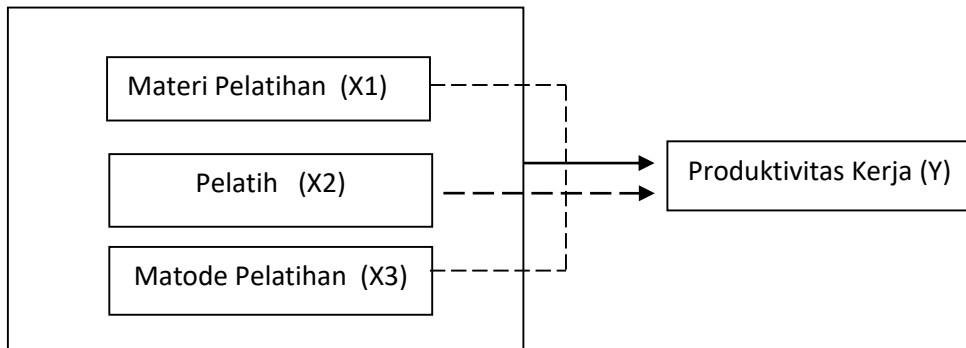
### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh variable pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel pelatihan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **Kerangka Pemikiran**

**Gambar. 1**  
**Alur Penelitian**



Sumber : Manullang (2002), Hardjana (2001) dan Dharma (1995), diolah

Keterangan:   
—————▶ Berpengaruh secara simultan  
-----▶ Berpengaruh secara parsial

## **Metode Penelitian**

### **1. Pengumpulan Data**

#### a. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan-pernyataan yang diberikan secara langsung kepada responden .

#### b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden .

#### c. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diteliti.

#### d. Sample

Karena keterbatasan biaya dan waktu maka sample yang diambil dari populasi adalah sejumlah 73 orang.

Metode analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### a. Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif merupakan suatu analisa yang berdasarkan pada hasil jawaban responden untuk ditabulasikan dan disimpulkan, Analisis ini dilakukan dengan menjelaskan bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sapta Sara Sejahtera. Analisis ini diharapkan dapat mendukung hasil dari analisis kuantitatif.

#### b. Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data berdasarkan hasil perhitungan statistik (SPSS). Pada dasarnya data penelitian ini adalah data kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan dapat member gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan.

### **2. Analisis Data**

#### a. Korelasi

Korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

$$r = \frac{\frac{1}{N} \sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{S_x \cdot S_y}$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

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

b. Regresi

$$Y = a + b X$$

Regresi Sederhana

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_n X_n$$

Regresi Berganda

$$a = \frac{(\sum y^2)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (x)(xy)}{n(x^2) - (x)^2}$$

c. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Simultan ( Uji F )

Untuk menguji hipotesis secara simultan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien korelasi dan koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara Fhitung dan Ftabel pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha=0,05$ ). Rumus dari uji F sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

F = Uji hipotesis

Besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0: R(Y, X_{i...j}) = 0$  (menunjukkan secara simultan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel Y).

$H_a: R(Y, X_{i...j}) \neq 0$  (menunjukkan secara simultan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel Y).

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

-  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak

-  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima

b) Analisis Parsial ( Uji T )

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial (r). Koefisien parsial (r) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara setiap variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara t hitung dan t tabel pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha=0,05$ ). Rumus dari uji t sebagai berikut:

$$t (b_i) = \frac{b_i}{SE (b_i)}$$

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien regresi

$SE (b_i)$  = *Standar error* koefisien regresi

Besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Ho:  $r(Y, X_{i...j}) = 0$  (menunjukkan secara parsial tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel  $Y$ ).

Ha:  $r(Y, X_{i...j}) \neq 0$  (menunjukkan secara parsial adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel  $Y$ ).

c) Analisis Dominan

Untuk menguji hipotesis yang berpengaruh dominan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien *standardized* atau beta ( $\beta$ ). Koefisien *standardized* atau beta ( $\beta$ ) merupakan uji yang digunakan mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling tinggi dan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Ho:  $\beta_{xi} = \beta_{xj...k}$  artinya dibandingkan dengan variabel bebas ( $X_{j...k}$ ), variabel bebas ( $X_i$ ) tidak terdapat pengaruh dominan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Ha:  $\beta_{xi} \neq \beta_{xj...k}$  artinya dibandingkan dengan variabel bebas ( $X_{j...k}$ ), variabel bebas ( $X_i$ ) terdapat pengaruh dominan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

- (1) Menetapkan variabel yang bermakna dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka dikatakan signifikan.
- (2) Dari variabel yang bermakna, dipilih yang dominan.
- (3) Bila variabel pelatit, memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, maka secara empiris terbukti.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi .Hadari Nawawi,( 2005 : 42).

Pengertian tentang teori sumber daya manusia dapat menunjukkan keadaan manajemen sumberdaya manusia pada PT.Sapta Sarana Sejahtera yang menjadi target penelitian di skripsi ini dimana karyawan dapat dikelola dengan menerapkan apa yang menjadi fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia.

## **1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum, menurut Pangabean (2002 : 16) fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya dikelompokkan sebagai berikut :

### **1. Pengadaan Tenaga Kerja**

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri dari :

#### **a. Analisis pekerjaan**

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

#### **b. Perencanaan tenaga kerja**

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuannya dapat dicapai.

#### **c. Penarikan tenaga kerja**

Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon pegawai yang memenuhi persyaratan (berkualitas).

#### **d. Seleksi**

Proses penarikan dan seleksi penerimaan pegawai bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan atau usaha untuk memperoleh jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.



2. Pengembangan pegawai

Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui proses orientasi, pelatihan, dan pendidikan.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hal ini terdiri dari atas pengertian karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Karir bukan hanya dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi juga berhubungan dan memberikankan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang.

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja pegawai

5. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi.

6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik dan mental.

7. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan.

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan pendapat Cushway (2002 : 4-7), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses dalam mencapai tujuan”. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkan dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan

manusia, bagaimana memperolehnya dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lainnya.

Tujuan dari MSDM bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi yang mencakup hal berikut:

1. Memberikan sasaran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana menghadapi perubahan dan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.
2. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
3. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama dengan memperhatikan segi-segi SDM.
4. Menyediakan bantuan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan mereka.
5. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai untuk memastikan tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai penjamin standar dan nilai organisasi dalam pengelolaan SDM.

## **B. Konsep Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pada dasarnya tujuan pelatihannya yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002 : 169), ketiga syarat tersebut adalah:

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002 : 135) menjelaskan bahwa : "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuyai dengan standar".

## **2. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 52) antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

## **3. Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2006 : 55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru
2. Adanya penemuan-penemuan baru:

Selanjutnya alasan mengapa pelatihan harus dilakukan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Hariandja (2002 : 169) adalah:

1. Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan di sini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian,

nilai, dan sikap yang berbeda memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

### **C. Produktivitas**

Menurut Render, Heizer (2002 : 14) menjelaskan bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan"

Sedangkan menurut Herjanto (1999 : 11) menjelaskan bahwa : "Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan".

## **III. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **A. Analisis Data dan Interpretasi**

#### **1. Analisis Data**

##### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi data penelitian terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk membuktikan apakah data *items* tersebut dapat mengukur variabel, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah tiap *items* memberi pengukuran secara konsisten. Uji validitas dan reliabilitas disini menggunakan metode *alpha cronbach* perhitungannya dengan bantuan komputer program SPSS.

Rekapitulasi hasil analisis *item-total statistics* untuk indikator-indicator dari variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2), metode pelatihan (X3), dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dikemukakan pada tabel berikut:

**Tabel. 6**  
**Uji *Validity* dan Uji *Reliability***  
**Untuk Tiap Variabel Penelitian**

<i>Item</i> (Variabel)	<i>Total Pearson Correlation</i>	<i>Validity</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Reliability</i>
X1			0,762	
X1.1	0,752	<i>Valid</i>	0,709	<i>Reliable</i>
X1.2	0,647		0,737	
X1.3	0,646		0,732	
X1.4	0,681		0,732	
X1.5	0,595		0,742	
X2			0,818	
X2.1	0,859	<i>Valid</i>	0,778	<i>Reliable</i>
X2.2	0,869		0,782	
X2.3	0,865		0,781	
X2.4	0,843		0,786	
X2.5	0,842		0,784	
X3			0,734	
X3.1	0,701	<i>Valid</i>	0,678	<i>Reliable</i>
X3.2	0,560		0,715	
X3.3	0,682		0,686	
X3.4	0,537		0,719	
X3.5	0,511		0,724	
Y1			0,755	
Y1.1	0,767	<i>Valid</i>	0,696	<i>Reliable</i>
Y1.2	0,661		0,722	
Y1.3	0,515		0,750	
Y1.4	0,677		0,720	
Y1.5	0,603		0,732	

Sumber: Data SPSS (bulan Agustus 2013)

### **b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ini meliputi variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2), metode pelatihan (X3), dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berikut ini akan disajikan hasil regresi linier berganda seperti yang tertera pada Tabel. 7

### **c. Pengujian Hipotesis**

1) Uji Hipotesis I (Analisis Simultan)

Analisis secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan diketahuinya koefisien korelasi (R), berarti dapat mengetahui variabel bebas (X) mempunyai keeratan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis secara simultan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien korelasi dan koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara Fhitung pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ). Hipotesis statistiknya adalah:

Ho:  $R(Y, X_{i...j}) = 0$  (menunjukkan secara simultan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel Y).

Ha:  $R(Y, X_{i...j}) \neq 0$  (menunjukkan secara simultan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel Y).

## 2) Uji Hipotesis II (Analisis Parsial)

Analisis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu (masing-masing satu per satu) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan diketahuinya koefisien parsial (r), berarti dapat mengetahui variabel bebas (X) mempunyai keeratan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial (r). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara thitung pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ). Hipotesis statistiknya adalah: Ho:  $r(Y, X_{i...j}) = 0$  (menunjukkan secara parsial tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel Y).

Ha:  $r(Y, X_{i...j}) \neq 0$  (menunjukkan secara parsial adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_{i...j}$  dengan variabel Y).

a) Hasil analisis parsial, materi pelatihan (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung 2,169 > t-tabel 1,666 dengan p (sig) = 0,034 < 0,05, maka Ha diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel materi pelatihan (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variasi perubahan nilai variabel terikat (Y)

yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X1) sebesar 25,3%. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ), diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) positif, yaitu 0,164, artinya bahwa semakin meningkat variabel materi pelatihan (X1), maka akan semakin meningkat pula variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

- b) Hasil analisis parsial, pelatih (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung 8,403 > t- tabel 1,666 dengan  $p$  (sig) = 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel pelatih (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variasi perubahan nilai variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X2) sebesar 71,1%. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ), diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) positif, yaitu 0,641, artinya bahwa semakin meningkat variabel pelatih (X2), maka akan semakin meningkat pula variabel produktivitas kerja karyawan (Y).
- c) Hasil analisis parsial, variabel metode pelatihan (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung 3,703 > t- tabel 1,666 dengan  $p$  (sig) = 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel metode pelatihan (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Variasi perubahan nilai variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X3) sebesar 40,7%. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ), diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) positif, yaitu 0,284, artinya bahwa semakin meningkat variabel metode pelatihan (X3), maka akan semakin meningkat pula variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

## **2. Interpretasi Hasil Analisis**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari hasil analisis simultan, terbukti bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara variabel bebas, yaitu variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2) dan metode pelatihan (X3) dengan variabel terikat, yaitu variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini terbukti nilai F-hitung 36,571 > F-tabel 2,73 dan tingkat signifikansi 0,000 yang < 0,05.

Dari hasil analisis uji pengaruh parsial, terbukti bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara variabel bebas, yaitu variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2) dan metode pelatihan (X3) dengan variabel terikat, yaitu variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Lebih lanjut dari hasil analisis uji pengaruh parsial pelatih (X2) adalah variabel yang dominan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan (Y), yaitu terbukti dari nilai koefisien parsial ( $r$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) variabel pelatih (X2) paling besar dibandingkan variabel bebas (X) lainnya. Jadi disarankan sebaiknya PT. Sapta Sarana Sejahtera lebih fokus ke pelatih, tanpa mengabaikan materi pelatihan dan metode pelatihan. Namun dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhinya tidak dapat berdiri sendiri tetapi saling mempengaruhi.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X1), pelatih (X2), dan metode pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel.
2. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X1), pelatih (X2), dan metode pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari t tabel.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel pelatih (X2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien *standardized* ( $\beta$ ), dimana pelatih (X2), memiliki nilai koefisien *standardized* ( $\beta$ ) tertinggi dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya.
4. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.



## **B. Saran**

1. Dengan diketahui bahwa indikator pelatih mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, maka di sarankan agar PT. Sapta Sarana Sejahtera sebaiknya menggunakan pelatih dari kalangan intelektual dan profesional di bidangnya. Hal ini akan berdampak pada para peserta pelatihan atau karyawan yang dilatih, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pembaca atau pimpinan dari perusahaan lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pengembangan kualitas karyawannya dengan pelaksanaan pelatihan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang pelatihan pada perusahaan /organisasi lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Dale Timpe, **Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, memimpin manusia, Managing People**. Jakarta: IKAPI, 2000.
- As'ad, Moh **Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**, edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty, 2000.
- Bambangkussriyanto. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**. Jakarta: PT. Gunung Agung, 1993.
- Barry Render & Jay Haizer, **Prinsip-prinsip Manajemen Operasi**. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Cushway, Barry. **Human Resource Management**. Jakarta: Gramedia, 2002
- Davis, Keith, dan Newstorm. **Perilaku Dalam Organisasi**, edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga. 1996.
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Indeks, 2011.
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Indeks, 2003.
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid Dua. Jakarta: Indeks, 2006.

- Gomes, F. C. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan Keempat. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Hadari, Nawawi. **Metode Penelitian Bidang Sosial**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Handoko, T. Hani, , **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Hariandja, Marihot T.E. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Herjanto, Eddy. **Manajemen Produksi Dan Operasi**. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, 1999.
- Malayu, S.P Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gunung Agung, 1997.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu **Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu.. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**. Bandung: Refika Aditama. 2006.
- Mangkuprawira, Syafry. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi**. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.
- Nasution, Mulia. **Manajemen Personalialia**. Jakarta: Djambatan, 2022.
- Nitisemito, Alex, S. **Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. edisi Revisi, cetakan Kedelapan, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000
- Panggabean, Mutiara S. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Payaman, J. Simanjuntak, , **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi. 2000.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. **Cara Pinter Jadi Trainer**. Jakarta: Galang Press, 2007.