

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Pupuk Kaltim)**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi



GUSTIYUDHA EKAPAKSI UTAMA

1071001128

PROGRAM SARJANA STRATA 1

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BAKRIE

JAKARTA

2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah
saya nyatakan dengan benar**

Nama : Gustiyudha Ekapaksi Utama

NIM : 1071001128

Tanda Tangan :

Tanggal : Februari 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh

Nama : Gustiyudha Ekapaksi Utama
NIM : 1071001128
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Kaltim)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bakrie

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1 : Ir.M.Th.Anitawati, Ms.,M.Sc. ()
Penguji 1 : Dr.Rima Agristina, S.E., M.M. ()
Penguji 2 : Ir. Aurino Djamaris, M.M. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr,Wb.

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatnya maka skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Kaltim)” dapat terselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bakrie. Dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini banyak sekali rintangan yang harus penulis hadapi, namun berkat dorongan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, maka akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Ir.M.Th.Anitawati, Ms.,M.Sc. selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan pengarahan dan masukan serta memberikan pembekalan ilmu dari awal hingga terselesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Deddy Herdiansyah, Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Ibu Dr.Rima Agristina, S.E., M.M selaku pembahas pada seminar proposal skripsi ini.
4. Orang tua (Agus Budi Utomo dan Siti Rahayu) dan adik-adik penulis (Gustiningrum Dwi Merdiana Utami dan Gustiningsih Triayu Mustika Ratih) yang telah banyak sekali memberikan dukungan baik moral dan material dan dorongan untuk mempercepat penyelesaian skripsi ini.
5. Yosha Melinda Marsa untuk kasih sayang, dukungan dan bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.
6. Sahabat-sahabat Universitas Bakrie serta seluruh pihak yang mendukung dan memberi masukan dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat diharapkan untuk penelitian di masa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak serta dapat menambah wawasan bagi penulis maupun bagi pembaca.

Jakarta, Februari 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gustiyudha Ekapaksi Utama
NIM : 1071001128
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Tugas Akhir : Studi Kasus

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT.
Pupuk Kaltim)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal: Februari 2012

Yang menyatakan

(Gustiyudha Ekapaksi Utama)

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Pupuk Kaltim)

Gustiyudha Ekapaksi Utama¹

ABSTRAK

Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka peningkatan produktivitas sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Memiliki sumber daya manusia yang unggul akan membuat perusahaan tetap mampu bersaing dalam era persaingan global.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini adalah teori sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini respondennya adalah 60 orang karyawan yang bekerja di PT. Pupuk Kaltim Departemen Harmekal (Pemeliharaan Mekanik Lapangan) yang mengikuti pelatihan penyegaran mekanik lapangan.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil *output* SPSS diperoleh *R square* sebesar 48,6%, berarti variabel produktivitas kerja bisa dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 48,6%, dan sisanya 51,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dari hasil uji F didapatkan variabel pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji t hanya variabel materi pelatihan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel pelatih, metode pelatihan, dan lama bekerja mempunyai pengaruh tidak nyata.

Kata kunci : Pelatihan, produktivitas kerja.

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bakrie, Jakarta

THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY

(Case Study at PT. Pupuk Kaltim)

Gustiyudha Ekapaksi Utama²

ABSTRACT

Human resources are the most important asset for the company which has the ability to evolve as a determinant of corporate success in the long term. Therefore increasing the productivity of human resources become the main focus of the company. Training is the way that companys use to increase the productivity of employees. By having a better human resources, it will make the company stays competitive in an era of global competition .

The purpose of this study is to determine and analyze the impact of training, which consists of training materials, trainers and training methods on employee productivity. The theories that used in the discussions of this research are the theory of human resources, particularly those related to job performance and productivity trainings. In this research, participants respondents were 60 employees, who work at PT. Pupuk Kaltim Harmekal Department (maintenance mechanic field), who participated in the training field of mechanical updates.

Multiple regression model used to analyze the data. Based on the SPSS output, R square obtained 48.6%, which means that the variable of work productivity can be explained by the variables of training by 48.6%, then the rest which is 51.4%, explained by other variables which are not mentioned in this research. F test was significant which means training simultaneously affects labor productivity. From the t test per each independent variable, only variable training materials that have a real impact on labor productivity, while the variable trainers, training methods and working period have no real impact.

Keyword : Training, labor productivity

² Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bakrie, Jakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian.....	2
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1. Pelatihan.....	4
2.1.1. Pengertian Pelatihan.....	4
2.1.2. Tujuan Pelatihan.....	5
2.1.3. Komponen Pelatihan.....	6
2.2. Produktivitas.....	10
2.2.1. Pengertian Produktivitas.....	10
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	11
2.2.3. Model Pengukuran Produktivitas Karyawan.....	11
2.2.4. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas kerja.....	12
2.3. Landasan Teori.....	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	17
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	17
3.2. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	17
3.2.1. Sumber Data.....	17
3.2.2. Metode Pengumpulan Data.....	18
3.3. Populasi dan Sampel.....	19
3.4. Regresi Linier Berganda.....	20

3.5.	Definisi Operasional Variable.....	20
3.6.	Pengukuran Data Variabel.....	22
3.7.	Teknik Analisis Data	23
BAB IV PEMBAHASAN		27
4.1.	Profile PT. Pupuk Kalimantan Timur	27
4.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	27
4.1.2.	Pengembangan Pabrik	28
4.1.3.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	30
4.2.	Deskripsi Responden.....	31
4.3.	Analisis Data	33
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		40
5.1.	Kesimpulan.....	40
5.2.	Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA		43

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Pemeringkatan Skala Likert	23
Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	32
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan Formal.....	32
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pada Masa Kerja	33
Tabel 4.5. Uji <i>Validity</i> dan Uji <i>Reliability</i>	34
Tabel 4.6. Model Summary.....	35
Tabel 4.7. ANOVA ^b	36
Tabel 4.8. Coefficients ^a	37
Tabel 4.9. Perhitungan Ulang : Model Summary.....	38
Tabel 4.10. perhitungan Ulang : Coefficients ^a	39

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIIONER.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 3 HASIL OUTPUT SPSS VALIDITAS	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 4 HASIL OUTPUS SPSS RELIABILITAS	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 5 HASIL OUTPUT SPSS REGRESI LINIER BERGANDA	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tujuan utama dari sebuah perusahaan atau organisasi adalah untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam jangka panjang. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan mengelola perusahaan dengan baik, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimum. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan suatu perusahaan adalah modal, teknologi, dan sumber daya manusia (tenaga kerja).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas wajib dimiliki oleh suatu perusahaan agar dapat berkembang dengan baik, karena sumber daya manusia atau karyawan adalah penggerak utama suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus membuat rencana dalam setiap langkah mulai dari rekrutmen, melantik karyawan dan mengembangkan karyawan. Dalam mengembangkan karyawan perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan. Tujuan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan adalah agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Hubungan pelatihan terhadap karyawan adalah membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan dan potensi diri yang dimiliki karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif. Peningkatan produktivitas karyawan memberikan pengaruh yang besar kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pelatihan yang

diberikan perusahaan tidak terbatas kepada karyawan lama saja, karyawan baru juga perlu diberikan pelatihan.

Untuk melaksanakan program pelatihan dibutuhkan biaya yang tidak sedikit sehingga diperlukan perencanaan yang baik dalam membuat program pelatihan tersebut. Perencanaan program tersebut mulai dari materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Perencanaan yang baik dalam melaksanakan program pelatihan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga memberikan manfaat kepada perusahaan yaitu terjaganya hubungan antara perusahaan dengan karyawan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Kaltim)**”.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara simultan?
- b. Apakah pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara parsial?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberi masukan ke perusahaan tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dalam pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan menambah pengetahuan pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan

2.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Nitisemito (1996) mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata-mata.

Carrell dan Kuzmits (1982), mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi. Menurut Drummond (1990), pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu.

Menurut Simamora (1999), pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Mangkuprawira (2003) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut, Mangkupawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih

merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Moekijat (1991) mendefinisikan pelatihan merupakan usaha yang bertujuan untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya.

2.1.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Carell dan Kuzmits (1982), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area:

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
- 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- 3) Untuk membantu masalah operasional.
- 4) Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
- 5) Untuk memberi orientasi karyawan dalam mengenal organisasinya.

Menurut Procton dan Thornton (1983) tujuan pelatihan adalah:

- 1) Untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja
- 2) Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

Manfaat yang diperoleh dari adanya suatu pelatihan yang diadakan oleh perusahaan seperti yang dinyatakan oleh Flippo (1988) berikut ini yaitu program-program pengembangan yang direncanakan akan memberikan manfaat kepada orang berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) orang yang

makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan yang berubah. Program-program yang semacam itu juga membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup. Pelatihan berdampak luas terhadap pengelolaan SDM karena adanya pengelolaan SDM yang baik akan lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

2.1.3. Komponen Pelatihan

Untuk menyelenggarakan pelatihan yang sempurna suatu perusahaan perlu memperhatikan komponen-komponen pelatihan. Menurut Moekijat (1991) komponen-komponen pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Peserta
- b. Instruktur (pelatih)
- c. Waktu pelatihan
- d. Materi pelatihan
- e. Metode pelatihan

Setelah mengetahui komponen-komponen pelatihan dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang sebagian besar mempengaruhi sukses tidaknya suatu pelatihan adalah:

- a. Materi Pelatihan

Kaswan (2011) menyatakan bahwa materi pelatihan tertentu membutuhkan metode penelitian yang khusus, karena jika materi yang diberikan tepat sasaran maka pelatihan tersebut akan menimbulkan efek positif bagi perusahaan. Materi pelatihan harus bermakna. Kebermaknaan adalah bahan yang kaya hubungannya dengan peserta pelatihan dan oleh karena itu lebih mudah dipahami. Untuk memaksimumkan kebermaknaannya, bahan perlu distruktur dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Beri peserta pelatihan uraian menyeluruh materi yang akan dipresentasikan selama pelatihan. Melihat gambaran menyeluruh membantu peserta memahami bagaimana tiap-tiap unit bersesuaian dan bagaimana masing-masing unit itu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan menyeluruh.
- Sajikan bahan-bahan itu dengan menggunakan contoh-contoh, istilah-istilah, dan konsep-konsep yang tidak asing bagi peserta untuk memperjelas dan menguatkan butir-butir pembelajaran.

b. Pelatih (Instruktur)

Menurut Hamalik (2007) pelatih adalah tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelatih adalah orang yang ditugaskan memberikan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional yang disebut Widyaiswara. Pekerjaan kepelatihan merupakan pekerjaan profesional yang harus dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga profesional sehingga dia ahli sebagai pelatih dan memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut Mathis (2004) pelatih harus mempelajari dan menguasai hal-hal sebagai berikut:

- Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu
- Kemampuan dalam bidang pendidikan dan keguruan (berkenaan dengan proses pembelajaran berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan)
- Kemampuan kemasyarakatan (kemampuan berinteraksi dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat baik di lingkungan lembaga pelatihan maupun hasil masyarakat luas)
- Kemampuan kepribadian

c. Metode Pelatihan

Menurut Cherrington (1995), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan bagi karyawan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan metode *off the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih fokus pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, sedangkan metode *off the job training* cenderung fokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

On the job training dibagi menjadi 6 (enam) macam yaitu:

1) *Job Instruction Training*

Pelatihan ini memerlukan analisa pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.

2) *Apprenticeships*

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru yang bekerja sama bersama dan di bawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.

3) *Internships and Assistantships*

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan *apprenticeships* hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh *internships training* adalah *cooperative education project*.

4) *Job Rotation and Transfer*

Adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat dua kerugian yaitu, peserta pelatihan merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Namun pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu, jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.

5) *Junior Boards and Committee Assignments*

Alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan ke dalam komite untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan administrasi dan menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif lain.

6) *Coaching and Counseling*

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penilaian, dukungan dari pelatih dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan dengan tepat.

Off the job training dibagi menjadi 5 (lima) macam:

- 1) *Vestibule training*: pelatihan dimana dilakukan di tempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.
- 2) *Lecture*: merupakan pelatihan dimana berbagai macam informasi disampaikan kepada sejumlah besar orang pada waktu yang bersamaan.

- 3) *Independent self-study*: pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.
- 4) *Visual presentations*: pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video atau presentasi dengan menggunakan *slide*.
- 5) *Conferences and discussion*: pelatihan ini biasa digunakan untuk melatih pengambilan keputusan. Peserta dapat belajar satu dengan yang lainnya.

2.2. Produktivitas

2.2.1. Pengertian Produktivitas

“Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan hasil (*output*).” (Sinungan, 2003).

Dalam pengertian sederhana mengenai produktivitas di atas bisa diungkapkan dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio dari pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. Teori-teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Keadaan tersebut tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (2003),

“Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya lebih baik”.

Menurut Kusriyanto (2000),

“Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* per *input*.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Gomes (2003), produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*): Ilmu atau wawasan yang diperoleh baik secara formal seperti sekolah maupun secara non formal.
- 2) Keahlian (*skill*): Keterampilan yang dimiliki seseorang yang didapatkan dari pembelajaran secara berkelanjutan sehingga keterampilan orang tersebut bertambah.
- 3) Kemampuan (*ability*): Kecakapan yang dimiliki seseorang yang didapat dari pelatihan-pelatihan dan pengalaman.
- 4) Sikap (*attitudes*): Perbuatan yang disadari oleh keyakinan berdasarkan norma-norma yang ada di masyarakat.
- 5) Perilaku (*behaviors*): Tingkah laku seseorang yang telah menjadi kebiasaan.

2.2.3. Model Pengukuran Produktivitas Karyawan

Umar (1997) menyatakan produktivitas merupakan suatu pernyataan mengenai perbandingan keluaran (*output*) dengan satu masukan. Berikut adalah rumus produktivitas tenaga kerja:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Produktivitas jumlah produksi/penjualan}}{\text{jumlah tenaga kerja}} \quad (2.1)$$

Rumus produktivitas pola harga perbandingan keluaran dan masukan :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{keluaran}}{\text{Masukan}} \quad (2.2)$$

Oleh karena harga-harga keluaran dan harga pemasukan mempunyai besaran yang berbeda sehingga dalam mengukur kenaikan maupun

penurunan produktivitas perlu terlebih dahulu dilakukan perlakuan berupa konversi yang kadang-kadang setiap interval waktu tertentu seperti dalam tahunan ternyata mempunyai nilai yang berbeda, sehingga perhitungan produktivitas kurang relevan dengan perkembangan perusahaan.

Rumus produktivitas pola indeks harga keluaran dan masukan dengan pembobotan:

$$\text{Indeks produktivitas} = \frac{\text{Indeks Keluaran}}{\text{Indeks Masukan}} \quad (2.3)$$

Pola ini paling banyak digunakan saat ini selain memudahkan dalam perhitungan (tanpa perlu faktor konversi) juga dapat secara langsung terlihat adanya peningkatan/penurunan produktivitas akibat adanya skala pembobotan pada dasar perhitungan sebagai awal dimulainya perhitungan.

2.2.4. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas kerja

Hadipranata (1996) mengatakan profisiensi kerja yang baik memiliki korelasi positif dengan kinerja yang bagus dan membuahkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas secara umum adalah pengendalian efisiensi proses masukan dan peningkatan efektivitas hasil, maka secara khusus produktivitas kerja lebih menekankan pada peningkatan efektivitas masukan maupun hasil. Keahlian (profisiensi) kerja menjadikan kinerja efektif dan produktivitas kerja tinggi. Mutu produktivitas kerja SDM (Sumber Daya Manusia) banyak ditentukan oleh mutu pendidikan dan pelatihan beserta pengembangannya, supaya terbinalah profisiensi keahlian kerja dan kinerja yang profesional. Untuk itu perlu dikembangkan hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerjasama saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya. Jelas kiranya bahwa produktivitas kerja berpangkal dari proses pendidikan dan pelatihan yang membentuk profisiensi keahlian kerja serta mendasari profesionalisasi kinerjanya sehingga produktivitas menjadi tinggi.

Rahardjo (2006) menyatakan maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas menyebabkan perlunya diadakan program pelatihan. Program pelatihan merupakan salah upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi lainnya untuk meningkatkan kualitas dari karyawan dalam bekerja. Program pelatihan merupakan proses pengembangan dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini perusahaan atau manajemen perlu memperhatikan dengan cermat langkah-langkah dalam penyusunan program pelatihan yang efektif adalah dengan cara menentukan kebutuhan pelatihan, membuat rancangan instruksional atau penerapan tujuan pelatihan, keabsahan, pelaksanaan pelatihan, dan melakukan evaluasi pelatihan.

2.3. Landasan Teori

Penulis melakukan penelitian ini berdasarkan pada penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian sebelumnya:

- 1) Citraadi (2007) melakukan penelitian dengan judul "*PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASKES (persero) CABANG MALANG*". Dalam penelitian ini, penulis mengambil hipotesis, yaitu : bahwa pelatihan diduga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan produktivitas kerja karyawan adalah rentang skala. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan uji hipotesis dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel secara simultan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rentang skala untuk variabel pelatihan yang diikuti dan diselenggarakan PT. Askes (persero) cabang Malang diperoleh total skor rata-rata sebesar 93,75 yang berada pada skala penilaian baik,

dan untuk variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Askes (persero) cabang Malang diperoleh total skor rata-rata sebesar 93,5 yang berada pada skala penilaian baik. Pelatihan karyawan (X) yang terdiri dari metode, materi pelatihan, kualitas pelatih, dan frekwensi pelatihan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji F untuk mengetahui secara simultan yang menghasilkan nilai F hitung sebesar $37,537 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 4,183. Dari hasil penelitian ini perusahaan sebaiknya tetap lebih meningkatkan pelatihan kepada karyawan untuk menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi yang akan meningkatkan profit perusahaan yang tinggi pula sesuai target dari perusahaan.

- 2) Roviana (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, serta dari variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan CV. Robi Motor sebanyak 50 orang karyawan tidak termasuk pimpinan dan kepala bagian. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory*) yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik populasi, dimana sampel diambil berdasarkan populasi yang ada secara menyeluruh. Teknik analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2) dan metode pelatihan (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini terbukti kebenarannya, yaitu dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,763, Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 dan *adjusted R square* sebesar 0,555 dengan uji F hitung sebesar 21,382 > F tabel sebesar 2,84, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2) dan metode pelatihan (X3) berpengaruh positif atau berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai masing-masing variabel bebas, yakni uji t hitung > t tabel dengan signifikansi yang < 0,05, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga variabel pelatih (X2) merupakan variabel yang paling dominan atau memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai beta terbesar, yaitu 0,459.

- 3) Rahardjo (2006) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Penjualan PT. X di Jakarta”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi kenaikan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian penjualan setelah dilakukan pelatihan. Data mengenai penjualan perusahaan, jumlah karyawan dan jumlah hari kerja diperoleh dari PT. X. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain deskriptif. Analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah memperkirakan dan menjelaskan keterkaitan antara variabel input dengan variabel rata-rata besarnya penjualan. Rata-rata besarnya penjualan adalah rata-rata jumlah produk yang telah dijual pada suatu periode tertentu. Rata-rata besarnya penjualan ini diukur dari jumlah produk yang dijual, jumlah karyawan, jumlah pendapatan dan periode penjualan. Pelaksanaan didasarkan pada karyawan baru bagian penjualan yang tidak mempunyai pengalaman di bidang penjualan besi beton PT. X. Dengan adanya program pelatihan bagi karyawan bagian penjualan yang diadakan PT. X maka tingkat produktivitas kerja karyawan terus meningkat tiap tahunnya. Dalam 5 tahun terakhir sebelum diadakan program pelatihan rata-rata presentase peningkatan produktivitas kerja

karyawan adalah sebesar 1,8025%, setelah diadakan pelatihan rata-rata presentase peningkatan produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 2,4375%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2001 sampai dengan 2005 terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,635%.

- 4) Nugraha (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Pasteur Bandung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Opration (Auto 2000) Cabang Pasteur Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 198 karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan *stratified random sampling* sehingga diperoleh 66 karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan korelasi Pearson *product moment* dan koefisien determinasi, serta uji t dengan menggunakan bantuan *SPSS 17.0 for windows*. Hasil penelitian menyebutkan pelaksanaan pelatihan berdasarkan tanggapan responden dengan hasil baik, sedangkan produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil baik. Hasil analisis penelitian menunjukkan analisis pelaksanaan pelatihan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan tingkat hubungan baik dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,33%. Angka tersebut menunjukkan besarnya pelaksanaan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 34,33%, sedangkan sisanya sebesar 65,67% merupakan pengaruh faktor lain, yaitu kompensasi, konflik keluarga atau dengan rekan kerja, disiplin, fasilitas, dan lain-lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dimengerti dengan mudah. Ruang lingkup penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas, sehingga tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah melihat pelatihan dan produktivitas karyawan PT. Pupuk Kaltim yang berada di Departemen Harmekal (Pemeliharaan Mekanik Lapangan). Pelatihan yang diteliti adalah pelatihan penyegaran mekanik lapangan

3.2. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.2.1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu:

1) Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer dapat diperoleh dengan cara wawancara, observasi, dan jawaban yang diberikan sumber dengan mengisi kuisisioner. Kuisisioner dapat dilihat pada lampiran 1.

2) Data sekunder

Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, peneliti adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Peneliti hanya memanfaatkan data yang ada untuk penelitiannya. Data sekunder dibagi menjadi dua yaitu, data internal adalah data yang didapat di dalam perusahaan yang berkaitan dengan penelitian dan data eksternal yang berasal dari luar seperti, literatur, hasil penelitian sebelumnya serta sumber-sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini adalah daftar nama peserta pelatihan penyegaran mekanik lapangan, laporan pelaksanaan pelatihan dan sejarah perusahaan.

3.2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Survei

Data yang dikumpulkan dengan cara menanyai karyawan melalui daftar pertanyaan atau kuisisioner terstruktur. Dengan survei, peneliti ingin memperoleh data, seperti preferensi, sikap, perasaan atau pengetahuan responden dengan bertanya. Survei diharapkan mencakup semua karyawan sehingga hasil survei dapat dipandang mewakili seluruh populasi atau sebagian besar karyawan.

2) Wawancara

Wawancara diterapkan dengan cara bertanya kepada karyawan secara pribadi. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi

tentang diri karyawan, misalnya saat calon karyawan sedang diseleksi. Pengertian wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.

3) Studi pustaka

Metode pengumpulan data studi pustaka adalah pengumpulan data yang bersumber dari literatur, majalah, internet, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Pupuk Kaltim Departemen Harmekal (Pemeliharaan Mekanik Lapangan).

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *quota sampling*. Dalam metode ini, peneliti menetapkan kuota atau jumlah tertentu terhadap sampel yang memiliki karakteristik yang diinginkan peneliti. Karakteristik atau kategori ditentukan sendiri oleh periset, misalnya atas dasar jenis kelamin, lama kerja departemen, atau yang lain. Besar kuota ditetapkan sendiri oleh peneliti berdasarkan populasi yang proporsional. Populasi yang lebih dari 100 subyek dapat diambil sampel antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Harmekal yang mengikuti pelatihan penyegaran mekanik lapangan sebanyak 60 orang.

3.4. Regresi Linier Berganda

Regeresi linear merupakan suatu metode analisis statistik yang mempelajari pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada kenyataanya sering dijumpai sebuah kejadian dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel, oleh karenanya dikembangkanlah model regresi linear berganda. Rumus dari regresi linear berganda menurut Sekaran (2003) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (3.1)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X₁ = Materi pelatihan

X₂ = Pelatih

X₃ = Metode pelatihan

X₄ = Lama bekerja

b₀ = Kostanta (intersep)

b₁... b₄ = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*standar error*)

3.5. Definisi Operasional Variable

Variabel yang diteliti dibedakan kedalam dua kategori yaitu, variabel yang pertama adalah variabel bebas (*independent variable*) dan yang kedua adalah variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas dalam penelitian adalah materi pelatihan (x₁), pelatih (x₂), metode pelatihan (x₃), dan lama bekerja (x₄) sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (y). Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel:

a. Variabel bebas

1) Materi pelatihan (x_1)

Materi pelatihan adalah pedoman yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Kualitas materi pelatihan harus diperhatikan sebab semakin berkualitas materi pelatihan akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan tersebut. Berikut adalah dimensinya:

- a) Tingkat kesesuaian antara materi dengan pekerjaan karyawan
- b) Materi pelatihan dapat menarik perhatian pesertanya
- c) Materi pelatihan dapat memenuhi kebutuhan peserta

2) Pelatih (x_2)

Pelatih memegang peranan penting dalam meraih tujuan dan kompetensi serta pengetahuan yang dibutuhkan peserta. Pelatih yang baik adalah pelatih yang dapat menciptakan suasana pembelajaran kondusif sehingga peserta termotivasi untuk menyerap informasi yang disampaikan oleh pelatih tersebut. Berikut adalah dimensinya:

- a) Tingkat kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan
- b) Tingkat pemahaman terhadap metode pelatihan
- c) Penggunaan alat bantu pelatihan yang sesuai dengan materi pelatihan dan menarik bagi peserta

3) Metode Pelatihan (x_3)

Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan. Metode pelatihan yang baik adalah metode pelatihan yang sesuai dengan gaya belajar pesertanya. Berikut adalah dimensinya:

- a) Metode membantu peserta memahami materi pelatihan

- b) Kesesuaian metode dengan gaya belajar peserta pelatihan
 - c) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan
- 4) Lama bekerja (x_4)

Lama bekerja adalah berapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Lama bekerja digunakan untuk membedakan karyawan lama dan karyawan baru. Variabel lama bekerja adalah variabel dummy. Dalam penelitian ini karyawan lama yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun diberi nilai 0, sedangkan karyawan baru yang masa kerjanya dibawah 10 tahun diberi nilai 1.

- b. Variabel terikat (y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur melalui:
- a) Pencapaian target
 - b) Kualitas
 - c) Motivasi

3.6. Pengukuran Data Variabel

Pengukuran data variabel pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Istijanto (2005) skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan reponden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert dan biasanya memiliki lima kategori atau tujuh kategori dari “sangat setuju” sampai “tidak sangat setuju”. Skala Likert dalam SDM digunakan untuk mengukur sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain. Berikut adalah tabel pemeringkatan skala Likert

Tabel 3.1
Pemeringkatan Skala Likert

No	Jawaban	Notasi	Score
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Istijanto (2005)

3.7. Teknik Analisis Data

a. Analisis Kualitatif

Analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau nonstatistik. Analisis ini mengakomodasi setiap data atau tanggapan responden yang diperoleh selama pengumpulan data agar dapat mendukung hasil dari analisis kuantitatif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menggunakan dasar pendekatan angka. Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka, sehingga proses pemberian data mentah banyak diterapkan disini. Analisis dalam penelitian diolah menggunakan SPSS.

1) Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Agar instrumen dalam penelitian ini dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reabilitasnya.

a. Uji Validitas Instrumen

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan skor item pernyataan skor total. Apabila nilai total Pearson correlation $> 0,3$ atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut disebut valid (Arikunto, 2002).

b. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur (Arikunto, 2002). Teknik pengujian reabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan taraf nyata 5%. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai Alpha Cronbach lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien Alpha Cronbach kurang dari 0,6 menunjukkan reabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reabilitas yang baik (Sekaran, 2003).

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah rumus F hitung menurut Sekaran (2003):

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \quad (3.2)$$

Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Karena perhitungan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS maka cukup dilihat nilai signifikan ANOVA pada output hasil perhitungan SPSS. Jika di bawah 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus uji t menurut Sekaran (2003) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb} \quad (3.3)$$

dimana b adalah nilai parameter dan S_b adalah *standart error* dari b. *Standart error* dari masing-masing parameter dihitung dari akar varians masing-masing.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan untuk kriteria bila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%$, $\alpha = 5\%$, $\alpha=10\%$, begitu pula sebaliknya bila t hitung < t tabel maka menerima H_0 dan menolak H_a artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Karena perhitungan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS maka cukup dilihat nilai signifikan masing-masing variabel pada output hasil perhitungan SPSS jika di bawah 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Profile PT. Pupuk Kalimantan Timur

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Cikal bakal berdirinya PT. Pupuk Kalimantan Timur bermula dengan ditemukannya cadangan gas alam di sepanjang pesisir timur Pulau Kalimantan. Oleh karena itu, pemerintah bermaksud untuk membuat pabrik pupuk kimia sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pupuk dalam negeri secara swasembada. Pada mulanya proyek PT. Pupuk Kalimantan Timur dikelola oleh Pertamina di bawah pengawasan Direktorat Jendral Kimia Dasar. Pada awal berdirinya, Pertamina berencana mendirikan pabrik pupuk sebagai unit-unit pabrik terapung yang terdiri dari satu pabrik Amonia yang di bangun di atas kapal Mary Elizabeth dan satu pabrik Urea yang dibangun di atas kapal Dominique.

Pertimbangan pendirian pabrik di atas kapal adalah pabrik terapung tersebut diharapkan lebih dinamis dalam arti jika sumber gas alam di sebuah lokasi telah habis, maka pabrik yang bertumpu pada kapal tersebut tinggal diberangkatkan mencari lokasi baru, dimana sumber gasnya masih tersedia. Lokasi proyek antara 10-15 mil dari lepas pantai. Fasilitas penunjang pabrik yaitu tangki terapung untuk penyimpanan amoniak, kapal terapung penyimpanan urea, *mooring complex*, akan dibangun. *Floating security boom* akan mengelilingi semua fasilitas pabrik terapung tersebut. Setelah meninjau dan menilai kembali konsep pabrik terapung ini, dengan memperhatikan aspek teknis dan bahan baku maka pembangunan pabrik dilanjutkan di darat.

Berdasarkan Keppres No.53 tahun 1975 dibentuk suatu tim khusus yang bertugas meninjau dan meneliti program pembangunan pabrik terapung yang mempunyai resiko jika terjadi kebocoran kegagalan desain pabrik di

atas kapal, yakni soal pembuangan limbah pabrik ke laut, perbaikan kapal akan mempengaruhi pabrik di atasnya. Ternyata kedua kapal yang akan dijadikan pabrik terapung itu merupakan kapal bekas dan komponen pabrik terpecah di berbagai negara Eropa, sehingga dengan pemindahan pabrik ke darat akan memiliki kepastian teknis dan ekonomis yang lebih baik.

Diputuskan penempatan lokasi di Bontang. Alasan memilih lokasi tersebut karena dekat dengan sumber gas alam yang melimpah untuk keperluan bahan baku dan pertimbangan keterpencilan Bontang karena pabrik yang dibangun adalah pabrik kimia yang mengandung bahan beracun dan berbahaya. Sesuai dengan kebijakan pemerintah untuk menata kembali tugas Pertamina, maka pemerintah memutuskan mengalihkan pembinaan proyek dari Pertamina ke Departemen Perindustrian di bawah Direktorat Jendral Industri Kimia Dasar berdasarkan Keppres No.39 tahun 1976.

Melalui Peraturan Pemerintah RI No.29 tahun 1977 tertanggal 23 Mei 1977 ditetapkan pembentukan PT. Pupuk Kalimantan Timur (persero) kemudian dihadapan notaris Yanuar Hamid, SH dan disaksikan Sekretaris Jendral Departemen Perindustrian Ir.Achmad Slamet dilakukan penandatanganan akte pendirian PT. Pupuk Kalimantan Timur (persero) oleh Dirjen Industri Kimia Dasar Ir. Agus Sujono sebagai wakil kuasa pemegang saham pemerintah dan Moh. Saleh Djindang, SH selaku pemegang saham peserta pada tanggal 7 Desember 1977. Selanjutnya tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari lahirnya PT. Pupuk Kalimantan Timur (persero).

4.1.2. Pengembangan Pabrik

Sebagai produsen pupuk urea terbesar di dunia dalam satu lokasi, PT. Pupuk Kalimantan Timur pada saat ini memiliki 4 pabrik amoniak dan 5 pabrik urea yaitu Kaltim-1, Kaltim-2, Kaltim-3, POPKA (urea unit-4) dan Kaltim-4. Selain itu juga terdapat beberapa unit produksi dan sarana pendukung antara lain Urea Formaldehyde, ASU/ASP (penghasil nitrogen

dan oksigen, *Storage Ammonia* dan Urea, pelabuhan, separangkat *system maintenance* dan lain-lain.

- Pabrik Kaltim 1

Pembangunan pabrik Kaltim 1 dilakukan oleh *Lumnus co. Ltd* dari Inggris sebagai kontraktor utama yang bekerja sama dengan *Coppe Rust* dari Belgia dan *Lurgi* dari Jerman Barat. Pembangunan pabrik Kaltim 1 dilaksanakan sejak bulan Maret 1979 dan diperkirakan akan berlangsung selama 36 bulan, namun pelaksanaannya mengalami banyak kesulitan sehingga start up baru dilakukan pada bulan Juni 1982. Produksi amoniak pertama dihasilkan pada tanggal 20 Desember 1983 sedangkan produksi urea pada tanggal 15 April 1984. Pabrik Kaltim 1 ini menggunakan proses *Lurgi* untuk pembuatan amoniak dengan kapasitas produksi 1500 ton perhari dan proses *stamicarbon* untuk pembuatan urea dengan kapasitas produksi 1700 ton perhari.

- Pabrik Kaltim 2

Pada tahun 1982 dibangun pabrik Kaltim-2 dengan kapasitas 1500 ton/hari ammonia dan 1725 ton/hari urea. *MW Kelloq Corporation* sebagai kontraktor utama bekerja sama dengan *Toyo Menka Kaisha* dan *Kobe Steel* dari Jepang pada tahun 1982. Masa konstruksi Kaltim 2 dimulai pada Maret 1983 dan *start up* dimulai pada bulan April 1984. Produksi ammonia pertama dihasilkan pada tanggal 6 September 1984, sedangkan produksi urea pada tanggal 15 September 1984. Proses yang digunakan adalah Proses *MW Kelloq* "semi low energy proses" untuk pembuatan ammonia dengan kapasitas produksi 1500 ton perhari dan proses *Stamicarbon* "stripping process" untuk urea dengan kapasitas 1725 ton perhari.

- Pabrik Kaltim 3

Pada tahun 1987 didirikanlah pabrik Kaltim 3 dengan kapasitas 1000 ton/hari ammonia dan 1725 ton/hari urea. Pembangunan ini dilaksanakan

oleh PT. Rekayasa Industri (persero) sebagai kontraktor utama bekerja sama dengan Chiyoda Chemical Eng & Contr.Co dan Toyomenka Corporation. Pabrik Kaltim 3 ini dilengkapi dengan sebuah unit *recovery* hydrogen yang mengelola flash gas dan purge gas Kaltim 1, Kaltim 2, dan Kaltim 3 yang disebut Hidrogen Recovery Unit (HRU) dari proses *Constain* Petrocarbon dan ditempatkan di area Kaltim 2, sehingga unit ini dapat memberi tambahan produksi ammonia sebesar 180 ton/hari. Proses yang digunakan pada Kaltim 3 adalah proses *Topsoe* untuk ammonia dengan kapasitas 1000 ton dan proses *Stamicarbon Stripping* untuk urea dengan kapasitas 1725 ton.

- Urea unit Popka

Dengan meningkatnya kebutuhan pupuk, pada tahun 1999 didirikan fasilitas produksi urea granula yang disebut dengan Popka. Unit Urea Popka memproduksi urea dengan jumlah yang cukup untuk menghasilkan 1725 MTPD. Kebutuhan ammonia pada pabrik Popka dipenuhi dari Kaltim 1 dan Kaltim 2, sedangkan CO₂ nya dipenuhi dari Kaltim 1, Kaltim 2, Kaltim 4 dan KPA (Kaltim Pasifik Amoniak).

- Pabrik Kaltim 4

Pada tanggal 3 Juli 2002, telah diresmikan Pabrik Urea Unit 5 Proyek Kaltim 4 oleh Presiden Megawati Soekarnoputri. Pabrik Kaltim 4 memiliki kapasitas produksi urea 570 ribu ton/tahun dan ammonia 330 ribu ton/tahun. Dengan beroperasinya pabrik Urea Kaltim 4, PT Pupuk Kaltim akan menjadi produsen urea terbesar di dunia karena mampu menghasilkan ± 3 juta ton urea per tahun.

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Sistem organisasi PT. Pupuk Kaltim menggunakan sistem dewan direksi. Dewan direksi tersebut terdiri dari seorang Direktur Utama dan 5 orang Direktur, masing-masing:

1. Direktur Pemasaran
2. Direktur Produksi
3. Direktur Teknik dan Pengembangan
4. Direktur SDM dan Umum
5. Direktur Keuangan

Pada pelaksanaan sehari-hari, Dewan Direksi dibantu oleh:

1. Kepala Kompartemen
2. Deputi Kompartemen
3. Kepala Departemen
4. Kepala Bagian
5. Wakil Kepala Bagian
6. Kepala Seksi
7. Kepala Regu
8. Pelaksana

Sedangkan untuk mengawasi Direksi dalam pengelolaan perusahaan, dibentuk Dewan Komisaris yang terdiri dari seorang Komisaris Utama dan lima orang anggota Komisaris yang bertanggung jawab kepada Departemen Perindustrian dan Perdagangan RI melalui Direktorat Jendral Industri Kimia Dasar.

4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Departemen Harmekal (pemeliharaan mekanik lapangan) PT. Pupuk Kaltim yang telah mengikuti pelatihan penyegaran mekanik lapangan. Dari 60 kuisisioner yang disebar, diperoleh sebanyak 60 kuisisioner yang memenuhi syarat dan kriteria. Pertanyaan pada kuisisioner bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan. Kuisisioner dapat dilihat pada Lampiran 1. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai deskripsi responden.

a. Jenis kelamin responden

Responden dalam penelitian ini semuanya berjenis kelamin laki-laki. Karyawan yang bekerja di departemen harmekal semuanya berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dikarenakan tuntutan pekerjaan yang hanya laki-laki saja yang mempunyai kemampuan untuk mengerjakannya.

b. Tingkat Usia Responden

Tabel 4.1.

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Keterangan	Frequency	Percent
Kurang dari 30 th	14	23
31 th - 35 th	0	0
36 th - 40 th	0	0
Lebih dari 41 th	46	77
Total	60	100

Sumber: Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia lebih dari 41 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau 77% dari total responden. Hal tersebut dikarenakan PT. Pupuk Kaltim jarang melakukan rekrutment pada Departemen Harmekal.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.2.

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Keterangan	Frequency	Percent
SLTA	53	88
Diploma	3	5
Sarjana	4	7
Total	60	100

Sumber: Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berlatar belakang pendidikan SLTA yaitu sebanyak 53 orang atau 88%. Hal tersebut disebabkan pekerjaan yang lebih bersifatpraktek.

d. Masa Kerja Responden

Tabel 4.3.

Jumlah Responden Berdasarkan Pada Masa Kerja

Keterangan	Frequency	Percent
1 th - 5 th	13	22
6 th - 10 th	1	2
11 th - 15 th	0	0
16 th - 20 th	1	2
Lebih dari 21 th	45	34
Total	60	100

Sumber: Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun, yaitu sebanyak 45 orang atau 34%.

4.3. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum mengolah data penelitian hal yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur (Arikunto, 2002), sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi (Arikunto, 2002). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 50 orang dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* diolah dengan program komputer SPSS. Variabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah materi pelatihan (x_1), pelatih (x_2), metode pelatihan (x_3), dan variabel produktivitas kerja karyawan (y). Variabel lama

bekerja (x_3) tidak dimasukkan kedalam uji validitas karena merupakan variabel dummy dan hanya terdiri dari 1 item. Rekapitulasi hasil analisis *item-total statistics* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5.
Uji *Validity* dan Uji *Reliability*

Variabel	<i>Item-total Correlation</i>	<i>Validity</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Reliability</i>
X1 (Materi Pelatihan)				
Item 1	0,860	<i>Valid</i>	0,825	<i>Reliable</i>
item 2	0,873			
item 3	0,851			
X2 (Pelatih)				
Item 1	0,909	<i>Valid</i>	0,824	<i>Reliable</i>
Item 2	0,895			
Item 3	0,773			
X3 (Metode Pelatihan)				
Item 1	0,817	<i>Valid</i>	0,765	<i>Reliable</i>
Item 2	0,795			
Item 3	0,865			
Y (Produktivitas)				
Item 1	0,913	<i>Valid</i>	0,876	<i>Reliable</i>
item 2	0,927			
item 3	0,843			

Sumber: Data diolah

1) Uji Validitas

Validitas berarti sejauh mana suatu alat ukur sesuai dengan tepat mengukur konsep yang ingin diukur oleh peneliti. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan *Pearson product moment correlation* dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Nilai validitas masing-masing pernyataan dalam setiap variabel bebas diperoleh dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dengan skor total untuk masing-masing variabel.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang digunakan untuk menguji konsistensi atau stabilitas. Konsistensi menjelaskan seberapa baik *item* mengukur suatu konsep sebagai suatu kesatuan. Reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pertanyaan dalam setiap variabel. Koefisien *Alpha* mengukur interkorelasi masing-masing pertanyaan dalam mengukur sebuah konsep. Koefisien *Alpha* kurang dari 0,6 mengidentifikasi reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menyatakan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menyatakan reliabilitas yang baik. Sehingga semakin mendekati angka 1 adalah reliabilitas semakin baik (Sekaran, 2003). Nilai *Alpha* pada Tabel 4.5. menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* berkisar antara 0,8 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*.

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini meliputi variabel pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan (x_1), pelatih (x_2), metode pelatihan (x_3), lama bekerja (x_4) dan variabel produktivitas kerja karyawan (y).

Tabel 4.6.

Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697	.448	1.335

Sumber: Data diolah

Dari uji regresi linier berganda didapatkan R square sebesar 0,486 atau 48,6%. R square menjelaskan seberapa besar variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas yaitu materi pelatihan, pelatih, metode pelatihan dan lama bekerja. Hal-hal lain yang mungkin

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah frekuensi pelatihan dan waktu pelatihan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji F (analisis simultan)

Analisis secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis simultan, alat uji yang dipergunakan adalah uji F.

Tabel 4.7.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95.369	4	23.849	12.995	.000
Residual	100.937	55	1.835		
Total	196.333	59			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.7. dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan antara variabel materi pelatihan, pelatih, metode pelatihan dan lama bekerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan ANOVA $0,000 < 0,05$.

2) Uji T (analisis parsial)

Analisis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah uji t.

Tabel 4.8.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.821	1.656		.496	.622
Materi Pelatihan	.373	.180	.312	2.078	.042
Pelatih	.295	.195	.244	1.514	.136
Metode Pelatihan	.279	.190	.212	1.467	.148
Lama Bekerja	-.180	.418	-0.42	-.430	.669

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.8. dapat dilihat bahwa variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat adalah materi pelatihan (x_1). Dari hasil analisis uji t (analisis parsial), membuktikan bahwa hanya materi pelatihan (x_1) yang memiliki pengaruh signifikan karena karyawan merasa bahwa materi pelatihan mempunyai pengaruh dalam produktivitas kerja mereka dan materi pelatihan yang disajikan dalam pelatihan penyegaran mekanik lapangan selalu berbeda dan sesuai dengan kasus yang ada di pabrik sehingga karyawan merasa materi pelatihan yang baik itu perlu untuk menunjang produktivitas kerja. Sedangkan variabel pelatih (x_2), metode pelatihan (x_3) dan lama bekerja (x_4) tetap mempunyai pengaruh tetapi tidak nyata. Hal ini dikarenakan pelatihan penyegaran mekanik lapangan dari tahun ke tahun selalu menggunakan metode yang sama dan pelatih yang kurang lebih mempunyai kemampuan yang sama dalam menerangkan materi pelatihan.

Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan penyegaran mekanik lapangan yaitu ceramah, diskusi, simulasi, latihan dan praktek. Metode tersebut sudah menjadi baku dan setiap pelatihan penyegaran mekanik lapangan selalu memakai metode pelatihan tersebut. Dari hasil wawancara dengan karyawan dapat diketahui bahwa metode pelatihan tidak terlalu mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Begitu juga dengan pelatih, perusahaan menetapkan standar pelatih yang digunakan dalam pelatihan penyegaran mekanik lapangan,

sehingga pelatih pada pelatihan penyegaran mekanik lapangan mempunyai kemampuan yang kurang lebih sama. Dari hasil wawancara dengan karyawan dapat diketahui bahwa pelatih kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Variabel lama bekerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, karena menurut hasil wawancara dengan karyawan untuk pelatihan penyegaran mekanik lapangan tidak ada perbedaan cara melatih antara karyawan lama dengan karyawan baru. Karyawan lama dan karyawan baru dilatih dengan cara yang sama sehingga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka.

d. Model Regresi Linier

Materi pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan oleh karena itu dilakukan perhitungan ulang dengan metode regresi linier antara variabel bebas yaitu materi pelatihan dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah hasil dari perhitungan ulang dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.9.

Perhitungan Ulang : Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638	.406	1.417

Sumber: Data diolah

R square yang didapatkan pada perhitungan ulang sebesar 0,406 atau 40,6% yang berarti variasi pada variabel produktivitas kerja yang bisa dijelaskan oleh variabel materi pelatihan sebesar 40,6%, sedangkan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.10.
Perhitungan Ulang : Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.660	1.520		1.750	0.85
Materi Pelatihan	.764	.121	.638	6.302	.000

Sumber: Data diolah

Melihat output SPSS pada Tabel 4.10. maka didapatkan model regresi linier yaitu, $y = b_0 + b_1x_1 + e$ pada level signifikan 5% atau 0,05. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Citraadi (2007), Roviana (2007), Rahardjo (2006) dan Nugraha (2010) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan Roviana (2007) tetapi hasilnya berbeda. Pada penelitian Roviana (2007) semua variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, sedangkan pada penelitian ini hanya variabel materi pelatihan saja yang berpengaruh signifikan. Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan dalam mengambil data. Jika pada penelitian Roviana (2007) responden berjumlah 50 orang tidak termasuk pimpinan dan tidak membatasi jenis pelatihan dan pada penelitian ini responden berjumlah 60 orang yang merupakan peserta pelatihan penyegaran mekanik lapangan. Penelitian lainnya yaitu Citraadi (2007) Rahardjo (2006) dan Nugraha (2010) meneliti perusahaan yang berbeda dan menggunakan metode yang kurang lebih sama menghasilkan kesimpulan yang sama dengan penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Besar kecilnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan tergantung bagaimana perusahaan tersebut membuat program pelatihan karyawannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang dampak pelatihan penyegaran mekanik lapangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen harmekal PT. Pupuk Kaltim, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Departemen Harmekal (pemeliharaan mekanik lapangan) yang mengikuti pelatihan penyegaran mekanik lapangan berjumlah 60 orang. Dari hasil pengolahan data karyawan didapatkan hasil yaitu, semua responden berjenis kelamin laki-laki, mayoritas responden berlatar belakang pendidikan terakhir SLTA, mayoritas responden memiliki umur di atas 41 tahun dan mayoritas responden mempunyai masa kerja lebih dari 21 tahun.
2. Dari hasil regresi linier berganda didapatkan R square 48,6%, berarti variasi pada variabel produktivitas kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas yaitu materi pelatihan, pelatih, metode pelatihan dan lama bekerja sebesar 48,6% dan sisanya 51,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (x_1), pelatih (x_2), metode pelatihan (x_3) dan lama bekerja (x_4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (y).
4. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (y) adalah materi pelatihan (x_1), sedangkan variabel bebas yang lain yaitu, pelatih

(x_2), metode pelatihan (x_3) dan lama bekerja (x_4) mempunyai pengaruh tidak nyata.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian berikut adalah beberapa saran yang ditujukan kepada PT. Pupuk Kaltim dan bagi penelitian yang akan datang:

1. Dengan diketahui bahwa indikator materi pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, maka disarankan agar PT. Pupuk Kaltim memberikan materi pelatihan yang berkualitas dan sesuai dengan kasus yang ada di perusahaan sehingga karyawan mempunyai keahlian untuk menangani masalah-masalah yang ada di perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Dengan diketahui bahwa indikator pelatih, lama bekerja dan metode pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan bukan berarti perusahaan dapat mengabaikan tiga variabel ini. Perusahaan harus terus melakukan evaluasi untuk mencari pelatih dan metode pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan yang berbeda antara karyawan lama dengan karyawan baru.
3. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan tidak harus fokus kepada pelatihan saja, karena hasil penelitian ini didapatkan bahwa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48,6%, sedangkan 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Perusahaan juga harus fokus kepada variabel lain yang mempunyai pengaruh 51,4% terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kesejahteraan karyawan, gaji yang diberikan perusahaan, dan variabel-variabel lain yang masih berkaitan dengan training.

4. Bagi pembaca atau pimpinan dari perusahaan lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pengembangan kualitas karyawannya dengan pelaksanaan pelatihan
5. 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.
6. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan dengan baik dan perusahaan memfasilitasi pelaksanaan pelatihan dengan baik terutama memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, maka keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carrel, Michael R. and Frank E. Kuzmits. 1982. *Personnel Management of Human Resources*. Ohio: Charles E. Merrill.
- Cherrington, David J. 1995. *The Management of Human Resources* (4th ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Citraadi. 2007. *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Askes (persero) Cabang Malang* [skripsi]. Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah.
- Drummond, Karen E. 1990. *Human Resources Management for the Hospitality Industry*. USA: Van Nostrand Reinhold.
- Flippo, Edwin B. 1988. *Personeel Management* (7th ed.). Singapore: McGraw Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hadipranata, Asip F. 1996. *Produktivitas Insani (Human Productivity)*. Buletin Psikolog, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Mangkuprawira, P. 2003. *Kinerja dan Sumberdaya*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, Robert L and John H. Jackson. 2004. *Human Resource Management*. Thompson South Western.

- Mauled, Mulyono. 2004. Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 1991. Latihan dan Pengembangan Pegawai (7th ed.). Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (8th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Eka Setiawan. 2010. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Pasteur Bandung [skripsi]. Bandung: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia.
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia (4th ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Procton, John H. dan William M. Thornton. 1983. Latihan Kerja, Buku Pegangan Bagi Para Manager (terjemahan). Jakarta: Bina Aksara.
- Rahardjo, Mukti. 2006. Analisa Pelaksanaan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan Bagian Penjualan Pada PT. X Di Jakarta. Jurnal Manajemen/Tahun XII, No 02, Juni 2008: 176-190.
- Roviana, Ria. 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan) [skripsi]. Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya.
- Sekaran, Uma. (2003). Research Methods for Business : A Skill Building Approach (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 1997. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.