

Pengaruh Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada Sumber PT. Sumber Rezeki Medan

Chainar Elli Ria

Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

Email: Chainar_elliria@yahoo.com

ABSTRAK

Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan dapat mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap karyawan baru dan merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk menghadapi beberapa tantangan yang ada, baik kesusangan karyawan, perubahan sosioteknis maupun perubahan tenaga kerja. Hal ini bisa di lihat dari perbedaan tingkat prokduktivitas karyawan-karyawan yang mendapat pelatihan dan pengembangan. Berdasarkan nilai F hitung (23,135) > dari F tabel (2,76) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan Berdasarkan hasil uji t dari variabel pelatihan dan pengembangan karyawan di ketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih signifikan dari pada variabel pengembangan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatiah mempunyai pengaruh yang lebih besar dari variabel pengembangan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, peningkatan produktifitas kerja

ABSTRACT

Training and development programs provided to employees can reduce the company's dependence on new employees and are a long-term effort for the company to address some of the challenges, whether employee obsolescence, sociotechnical changes or labor changes. This can be seen from differences in the level of procurement of employees who are trained and developed. Based on the value of F count (23,135)> from F tabel (2,76) can be concluded about the variables of training and employee development together have a significant influence on the productivity of PT. Sumber Rezeki Medan Based on the t test of the training and employee development variables in Variables that have a more significant influence than. This shows that the variable pelatiah have greater influence from the variable development of work productivity PT. Sumber Rezeki Medan.

Keywords: *penindidikan, training, increase work productivity*

PENDAHULUAN

melaksanakan aktivitas bisnisnya.

Latar Belakang

Perubahan lingkungan juga akan membawa

Tenaga kerja merupakan asset penting bagi suatu perusahaan yang tidak terilai harganya. Tanpa adanya tenaga kerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa

pengaruh yang besar terhadap kebutuhan tenaga kerja. Perubahan teknologi yang makin canggih juga menjadi sebab utama.

semakin kompleks pula kegiatan operational maupun masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan sebagai pelaksana. Perusahaan harus mampu mengantisipasi perubahan yang ada dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada karyawannya. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan memerlukan suatu evaluasi dari *outcomes* kegiatan tersebut. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan strategis evaluasi dan terfokus pada metode-metode evaluasi pelatihan dan pengembangan untuk lebih memastikan bahwa tujuan program tersebut sesuai rencana yaitu untuk peningkatan produktivitas kerja. (Syahrizal. 2001:77).

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk mengupas pengaruh positif dari program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian permasalahan ini akan di jadikan sebagai bahan penelitian untuk penulisan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap*

Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Medan”.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting bagi sebuah organisasi, terdapat dua alasan utama mengapa sumber daya manusia penting. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Sumber daya manusia membuat suatu perencanaan, memproduksi dan mengalokasikan sumber daya finansial perusahaan serta mengawasinya untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah di tetapkan. Kedua, sumber daya manusia adalah pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai hak-hak yang harus diterima sebagai konsekuensi dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan. Hak-hak yang harus diberikan oleh perusahaan yaitu berupa gaji, tunjangan pengembangan, promosi dan lain-lain.

Management Sumber Daya Manusia

Perubahan dalam masyarakat selalu saja terjadi, seiring dengan kedudukan sumber daya manusia yang semakin penting. Meskipun saat ini kita berada atau sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi pada kerja (*work oriented*), oyang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, namun kita tidak boleh mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai kemanusiaan dapat diselaraskan dengan aspek teknologi dan ekonomi. Tugas management personalia untuk mempelajari jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif kedalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Management personalia dapat di definisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai sasaran perorangan dan organisasi masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 1993:23).

Pelatihan

Latihan atau *training* merupakan kegiatan untuk penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja

tertentu, terinci dan rutin (T. Hani Handoko, 2001:75).

Pengembangan

Pengembangan merupakan kegiatan dimana management menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang kana datang. Pengembangan memepunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (T. Hani Handoko, 2001:75).

Pengembangan *management* merupakan suatu upaya untuk meningkatkan prestasi management saat sekarang atau dimasa depan dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan ketrampilan. Setiap karyawan memerlukan program pengembangan untuk mempersiapkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan baru atau kemungkinan untuk di promosikan (Dessler, 1997:279).

Pengembangan karyawan sering diartikan sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan tujuan lebih efisien. Maka dalam pengertian ini istilah pengembangan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana untuk peningkatan keterampilan.

Pengembangan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana untuk peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Tujuan pengembangan karyawan sendiri adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Heidjrachman dan Husnan, 1993:77).

Dalam parktek management kontemporer, karakteristik-karakteristik tertentu yang berhubungan dengan pengembangan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Terencana yaitu pengembangan harus di dasari oleh sebuah perencanaan yang matang dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Berorientasi maslah yaitu berupaya menerapkan teori dan penelitian dari sejumlah disiplin ilmu yang di gunakan untuk memecahkan berbagai masalah.
3. Mencerminkan pendekatan system karena menghubungkan sumber dyaa manusia dan potensi organisasi denga teknologi, struktur dan proses management.
4. Merupakan bagian integral dari proses management yaitu berusaha untuk memproyeksikan, memenuhi dan

menyusun kebutuhan *management* setiap *department*.

5. Pengembangan organisasi bukan merupakan strategi yang mapan karena merupakan proses yang berkelanjutan dan berlangsung secara terus menerus.
6. Berfokus pada peningkatan yaitu setiap hal yang dilakukan dalam program pengembangan bertujuan untuk mencapai peningkatan perusahaan.
7. Berorientasi pada tindakan yaitu setiap program pengembangan yang dilakukan tidak hanya bersifat teoritis.
8. Berorientasi pada teori dan praktik yang sehat yaitu pengembangan yang dilakukan berfokus pada teori management yang sehat.

Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebagai proses transformasi, dimana para karyawan yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan yang terlatih. Berikut langkah-langkah dalam evaluasi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah:

1. Menentukan kriteria evaluasi dari program pelatihan dan pengembangan karyawan.
2. Melakukan tes pendahuluan (*pre-test*).

3. Para karyawan dilatih dan dikembangkan sesuai program pelatihan dan pengembangan yang telah ditetapkan.
4. Melakukan tes purna (*post – test*).
5. Transfer atau promosi
6. Tidak lanjut (Handoko, 2001: 87)

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi atau *universe* adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1998:120). Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Rezeki Medan Agung sebanyak 60 karyawan akan di jadikan responden penelitian.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa apakah program pelatihan dan pengembangan karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dan dapat di ketahui variabel mana yang dapat mempunyai

pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja.

1. Personalia PT. Sumber Rezeki Medan Agung

Dalam melaksanakan kegiatan usahanya di butuhkan kerja sama yang baik, dengan tujuan agar supaya terjadi keseimbangan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Penggolongan personalia pada PT. Sumber Rezeki Medan Agung sebagai berikut :

1. Penggolongan Karyawan

PT. Sumber Rezeki Medan Agung memiliki karyawan yang cukup banyak untuk melakukan kegiatan usahanya. Penggolongan karyawan terdiri atas:

- a. Karyawan Tetap adalah karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 2 tahun dan sudah di angkat sebagai karyawan tetap di PT. Sumber Rezeki Medan Agung.
- b. Karyawan Kontrak adalah karyawan yang mempunyai masa kerja 1 – 2 tahun.
- c. Karyawan Paruh Waktu adalah pekerja harian yang otomatis memperoleh gaji secara harian.
- d. Tenaga Ahli

2. Pembagian Jam Kerja Karyawan
Jam kerja di PT. Sumber Rezeki Meedan Agung adalah 8 jam perhari. Pembagian jam kerja terbagi atas 3 *shift* yaitu :
 - a. *Morning Shift* pukul 07.00 – 17.00 WIB
 - b. *Evening Shift* pukul 14.00 – 23.00 WIB
 - c. *Night Shift* pukul 23.00 – 07.00 WIB

Sistem Kompensasi

1. Gaji

Gaji adalah imbalan yang di berikan kepada karyawan atas dasar pekerjaan yang di cerminkan oleh jabatan yang di pegang oleh setiap karyawan. Penggajian harus di lakukan dengan menggunakan system yang tepat. Gaji karyawan terdiri dari :

- a. Gaji Pokok di tetapkan dalam skala upah perusahaan, perubahan gaji poko yang berlaku apabila adanya kenaikan biaya hidup, adanya ketetapan pemerintah mengenai perusahaan swasta serta berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan.
- b. Tunjangan, adalah perusahaan terdiri atas :
 - 1.) Tunjangan tetap yaitu tunjangan yang di berikan pada karyawan yang

bersifat rutin dan tidak berdasarkan kehadiran karyawan.

- 2.) Tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan yang di berikan pada karyawan yang bersifat rutun adan bergantung pada kehadiran karyawan tersebut.

2. Tunjangan

Tunjangan yang di berikan perusahaan pada karyawan teriri atas:

- a. Tunjangan Jabatan
Merupakan tunjangan yang di erikan berdasarkan jabatan tertentu yanag dipegangnya.
- b. Tunjangan Lain-lain, terdiri atas:
 - 1.) Tunjangan hari raya (THR), diberikan kepada :
 - a.) Karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut, paling sedikit menerima gaji tetap satu bulan.
 - b.) Karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun tetapi tidak kurang dari tiga bulan secara berturut-turut akan menerima THR secara prorata dari gaji tetap sebulan.

- 2.) Lembur adalah kompensasi yang di berikan kepada karyawan sebagai penggantian karena telah di tugaskan bekerja pada hari libur atau diluar jam kerja. Kompensasi ini bisa berupa uang ataupun hari libur.
- 3.) Tunjangan Kesehatan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sedang sakit dan tidak dapat melaksanakan tugasnya serta atas anjuran dokter memerlukan pengobatan/perawatan.
- 4.) Istirahat *On-the-Job* adalah hak yang di berikan kepada setiap karyawan untuk mempunyai waktu istirahat selama dua jam pada hari kerja yang dilakukan secara bergiliran sesuai kepentingan operational.
- 5.) Uang Service adalah uang service yang di bagikan pada pertengahan bulan berikutnya setelah di kurangi :
 - a.) 2% untuk biaya administrasi *credit card*
 - b.) 3% untuk kegiatan social, olahraga dan barang yang rusak / hilang.
- 6.) Ijin khusus dengan mendapat gaji penuh.

Karyawan di ijinakan untuk meninggalkan pekerjaan dengan memberikan surat keterangan resmi berkaitan dengan perkawinan karyawan (2

hari), perkawinan anak karyawan (2 hari), ada keluarga yang meninggal, dan lain-lain.

7.) Tunjangan Cuti

Tunjangan cuti terbagi atas:

- a.) Cuti tahunan, yaitu cuti yang diberikan karyawan yang telah bekerja 12 bulan berturut-turut, karyawan tersebut berhak mendapat cuti selama 12 hari kerja dengan upah penuh.
- b.) Cuti sakit, yaitu cuti yang di berikan kepada karyawan hanya apabila ada surat resmi dari dokter perusahaan.
- c.) Cuti melahirkan, yaitu cuti yang di berikan kepada karyawan yang melahirkan, 1.5 bulan sebelum melahirkan dan 1.5 bulan setelah melahirkan. Karyawan tersebut menerima gaji bulanan tanpa uang service dan mendapat fasilitas bantuan, untuk melahirkan hanya terbatas untk 3 kali melahirkan.
- d.) Cuti di luar tanggung jawab perusahaan, yaitu cuti yang di berikan kepada karyawan apabila cutinya habis namun masih memerlukan cuti untuk hal-hal yang incidental, tidak berhak atas gaji dan semua fasilitas.

Karakteristik Responden**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin seseorang. Pria dan wanita

cenderung berbeda dalam bersikap atau melakukan sesuatu terhadap suatu obyek yang sama. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Pria	48	80
Wanita	12	20
Jumlah	60	100

Sumber : Data Perusahaan, 2016

Dari tabel IV.3 di tunjukan bahwa karyawan PT. Sumber Rezeki Medan Agung yang berjenis kelamin Pria sebanyak 80% dan sisanya sebanyak 20% berjenis kelamin Wanita. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sumber Rezeki Medan berjenis kelamin Pria.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Produktivitas yang dihasilkan seseorang dapat dipengaruhi oleh status perkawinannya. Karyawan yang berstatus perkawinannya tidak menikah cenderung mempunyai produktivitas yang berbeda. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase %
Menikah	44	73
Belum Menikah	16	26
Jumlah	60	100

Sumber : Data Perusahaan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa 73% karyawan di PT. Sumber Rezeki Medan Agung mempunyai status menikah dan sisanya sebanyak 27% berstatus tidak/belum menikah. Tentu saja hal ini akan mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas yang di hasilkan oleh masing-masing karyawan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia juga berpengaruh dalam produktivitas seseorang dalam bekerja. Karyawan yang berusia muda tentu berbeda dalam berproduktivitas atau bekerja di banding karyawan dengan usia yang lebih tua. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase %
< 25 tahun	12	20
26 – 30 tahun	28	47
31 – 35 tahun	5	8
36 – 40 tahun	7	12
➤ Dari 40 tahun	8	13
Jumlah	60	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Dari tabel 3 dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan di PT. Sumber Rezeki Medan Agung rata-rata berusia 26 – 30 tahun yang mempunyai persentase tertinggi sebanyak 28 orang atau 47% karyawan dengan usia < 25 tahun sebanyak 12 orang atau dengan persentase 20%. Karyawan dengan usia > 40 tahun sebanyak 8 orang atau dengan persentase 13%, berikutnya adalah karyawan dengan

usia 36 – 40 tahun sebanyak 7 orang atau 12%. Dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan usia 31 – 35 tahun sebanyak 5 orang atau dengan persentase 8%.

Berdasarkan data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sumber Rezeki Medan Agung berusia 26 – 30 tahun atau mempunyai usia yang cukup produktif

yang tentu saja akan mempengaruhi
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Latar belakang pendidikan sangat berpengaruh besar dalam setiap sikap, perilaku dan produktivitas seseorang.

produktivitas kerja yang dihasilkannya. Pendidikan yang beraneka ragam cenderung mempunyai pengaruh yang berbeda pula. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SD	4	7
SLTP	6	10
SLTA	32	53
D3	14	23
S1	4	7
Jumlah	60	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.6, dari responden sebanyak 60 karyawan, 4 orang mempunyai pendidikan terakhir SD dengan persentase sebanyak 7%, 6 orang mempunyai pendidikan SLTP dengan persentase sebanyak 10%, 32 orang mempunyai pendidikan terakhir SLTA dengan persentase sebanyak 53%, 14 orang mempunyai pendidikan terakhir D3 dengan persentase sebanyak 23%, dan 4 orang yang mempunyai pendidikan terakhir S1 dengan persentase sebanyak 7%. Dari data di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sumber Rezeki Medan Agung mempunyai pendidikan SLTA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Produktivitas yang dihasilkan setiap orang tentu saja akan berbeda, dan hal ini akan di sebabkan oleh sebagian faktor. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lamanya karyawan tersebut bekerja. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
< dari 1 tahun	6	10
1 – 2 tahun	24	40
3 – 4 tahun	10	17
5 – 6 tahun	12	20
➤ Dari 6 tahun	8	13
Jumlah	60	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Sesuai dengan tabel IV.7, dari 60 karyawan dapat di ketahui bahwa 6 orang telah bekerja > 1 tahun dengan persentase sebesar 10%, 24 orang telah bekerja selama 1 – 2 tahun dengan persentase sebesar 40%, 10 oarang telah bekerja selama 3 – 4 tahun dengan persentase sebesar 17%, 12 orang telah bekerja selama 5 – 6 tahun dengan persentase sebesar 20% dan 8 orang telah bekerja selama > dari 6 tahun dengan persentase sebesar 13%. Berdasarkan data tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja di PT. Sumber Rezeki Medan Agung rata-rata selama 1 – 2 tahun dengan persentase tertinggi sebesar 40%. Perbedaan dari lama tidaknya karyawan bekerja di perusahaan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang di hasilkan.

Uji Validasi

Uji validasi di gunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi alat ukur maka akan semakin tinggi pula pengukuran mengenai sasaranny. Validitas dapat di tunjukan melalui korelasi yang signifikan skor item pertanyaan dengan skor totalnya, sedangkan skor total dapat diperoleh melalui penjumlahan semua skor item. Korelasi antar skor pertanyaan dengan skor totalnya harus signifikan. Angka korelasi yang di peroleh harus lebih besar dari *critical value* yang di syarkan. Rangkuman mengenai hasil uji validitas terhadap kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	PL1	0,652	0,254	Valid
2	PL2	0,595	0,254	Valid
3	PL3	0,691	0,254	Valid
4	PL4	0,756	0,254	Valid
5	PL5	0,637	0,254	Valid
6	PL6	0,596	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai r-hitung lebih besar pada setiap item

pertanyaan di banding dengan r-tabelnya. Oleh sebab itu, semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner adalah valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	PN1	0,687	0,254	Valid
2	PN2	0,806	0,254	Valid
3	PN3	0,744	0,254	Valid
4	PN4	0,637	0,254	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan untuk variabel pengembangan menunjukkan bahwa r-hitungnya lebih besar dari r-tabel,

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner adalah valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Karyawan)

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	PR1	0,526	0,254	Valid
2	PR2	0,495	0,254	Valid
3	PR3	0,463	0,254	Valid
4	PR4	0,410	0,254	Valid
5	PR5	0,540	0,254	Valid
6	PR6	0,446	0,254	Valid
7	PR7	0,548	0,254	Valid
8	PR8	0,438	0,254	Valid
9	PR9	0,509	0,254	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Hasil uji validitas untuk item pertanyaan produktivitas kerja dari segi karyawan mempunyai r-hitung yang lebih besar dari r-tabelnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuisiner untuk produktivitas kerja dari segi karyawan adalah valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Pimpinan)

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	PR1	0,798	0,254	Valid
2	PR2	0,798	0,254	Valid
3	PR3	0,829	0,254	Valid
4	PR4	0,857	0,254	Valid
5	PR5	0,786	0,254	Valid
6	PR6	0,883	0,254	Valid
7	PR7	0,883	0,254	Valid
8	PR8	0,777	0,254	Valid
9	PR9	0,829	0,254	Valid
10	PR10	0,883	0,254	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan dari alat pengukur untuk

pengukur suatu gejala. Semakin tinggi suatu reliabilitas alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut mengukur suatu gejala.

Reliabilitas atau tidaknya butir-butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*-nya. Nilai *alpha* antara 0.8 – 1.0 dikategorikan reliabilitasnya baik, nilai 0.6 – 0.79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, dan apabila *alpha* kurang dari 0.6

maka reliabilitasnya di kategorikan kurang baik (Sekaran, 2000:206).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel didapatkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Program Pelatihan Karyawan	0,7194	Dapat Diterima
Program Pengembangan Karyawan	0,7854	Dapat Diterima
S Produktivitas Kerja	0,6140	Dapat Diterima
u Produktivitas Kerja	0,9490	Baik
m		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas variabel pelatihan menunjukkan *cronbach alpha* sebesar 0.7194 yang termasuk kategori reliabilitas yang dapat diterima. Dari hasil uji reliabilitas variabel pelatihan mendapat nilai 0.7194 artinya variabel ini mempunyai kemampuan koksisten sebesar 71,94%, apabila dilakukan pengukuran ulang.

Variabel pengembangan mempunyai *cronbach alpha* sebesar 0.7854, termasuk dalam kategori reliabilitas yang dapat diterima. *Cronbach alpha* bernilai 0.7854 artinya variabel pengembangan ini mempunyai konsistensi sebesar 78.54%, apabila dilakukan pengukuran ulang.

Untuk valiabel produktivitas kerja, hasil uji reliabilitas menunjukkan *cronbach alpha* sebesar 0.6140, termasuk dalam kategori reliabilitas yang di terima. *Alpha* bernilai 0.6140 berarti variabel produktivitas kerja (karyawan) mempunyai kemampuan konsistensi sebesar 61.40%, apabila dilakukan pengukuran ulang.

Sedangkan variabel produktivitas kerja (pimpinan), dari hasil uji reliabilitas mempunyai *cronbach alpha* sebesar 0.9490, termasuk dalam kategori reliabilitas yang baik. Apabila dilakukan pengujian ulang, variabel ini mempunyai kemampuan konsistensi sebesar 94.90%.

Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Variabel Dummy

Untuk mengetahui pengaruh dari program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan Agung di gunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel dummy, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3D$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja

- a = bilangan konstanta
- b1 = koefisien regresi X1
- b2 = koefisien regresi X2
- b3 = koefisien regresi X3
- X1 = pelatihan
- X2 = pengembangan
- D = pelatihan
- 1 jika dapat pelatihan
- 0 jika tidak dapat pelatihan

Berikut adalah tabel hasil dari analisis model regresi terhadap data laporan :

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dummy

Variabel	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
Regresi				
X1	0,631	0,143	4,408	0,000
X2	0,386	0,174	2,220	0,030
D	0,079	0,031	2,560	0,013
Konstanta			1,6,4	
Standart Error			0,175	
Adjusted R. Square			0,530	
R. Squared			0,553	
F -Hitung			23,135	

Sumber : Print out Program SPSS 11, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel IV.13, maka di peroleh hasil berikut :

$$Y = 1,634 + 0,631X_1 + 0,386X_2 + 0,079D$$

$$(9,348) (4,408) (2,220) (2,560)$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda dengan variabel dummy di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a = 1,634), Konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa

variabel pelatihan dan pengembangan karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan akan tetap bernilai positif.

2. Koefisien regresi variabel pelatihan ($b_1 = 0,631$), Nilai positif menunjukkan indikasi bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan, apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y (produktivitas kerja)
3. Koefisien Regresi Variabel, Pengembangan ($b_2 = 0,386$) positif menunjukkan bahwa variabel pengembangan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
4. Koefisien Regresi Penilaian Sebagai, Dummy ($b_3 = 0,079$), Nilai positif menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara karyawan yang mendapat pelatihan dengan karyawan yang tidak mendapat pelatihan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Adjusted R. square sebesar 0,530 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) sebesar 53% sedangkan sisanya 47% di pengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (pelatihan dan pengembangan karyawan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) secara individual. Langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesa nol dan hipotesa alternatif

$H_0: b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Menentukan *level of signifikan* (α) = 0,05, dengan $\alpha/2$; ($k - 1$; $n - k$)
3. Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila: $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 ditolak apabila: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

4. Perhitungan

Besarnya nilai hitung t_{hitung} dari masing – masing nilai probabilitas t untuk masing - masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- 1.) Untuk variabel pelatihan besarnya t_{hitung} adalah 4,408
- 2.) Untuk variabel pengembangan besarnya t_{hitung} adalah 2,220
- 3.)

4.) Untuk pelatihan sebagai variabel dummy besarnya thitung adalah 2,550

5. Kesimpulan

- 1.) Untuk variabel pelatihan nilai thitung sebesar (4,408) > ttabel sebesar (1,960). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha di terima yang artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel pelatihan (X1) secara individu terhadap produktivitas kerja.
- 2.) Untuk variabel pengembangan thitung sebesar (2,220) > ttabel sebesar (1,960). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).
- 3.) Untuk pelatihan sebagai variabel dummy nilai hitung thitung sebesar (2,550) > ttabel sebesar (1,960). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh-pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) antara karyawan yang mendapat pelatihan

dengan karyawan yang tidak mendapat pelatihan (D).

Uji F

Uji F merupakan pengujian secara serempak yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (pelatihan dan pengembangan) terhadap variabel independen secara bersama-sama. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai Fhitung (23,135) > Ftabel (2,76) sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan Agung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang di olah dapat diambil suatu kesimpulan bahwa produktivitas kerja sangat mempengaruhi oleh program pelatihan dan pengembangan karyawan, dan setelah dilakukan pengujian didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan nilai positif, hal ini berarti bahwa

terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

2. Berdasarkan nilai Fhitung (23,135) > dari Ftabel dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihandan pengembangan karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan.
3. Berdasarkan hasil uji t dari variabel pelatihan dan pengembangan karyawan diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih signifikan dari pada variabel pengembangan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar dari variabel pengembangan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT. Sumber Rezeki Medan Agung adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian, dapat diketahui bahwa program pengembangan bukanlah variabel utama yang dapat

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dengan adanya program pengembangan terhadap produktivitas kerja. Apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka harus tetap melaksanakan program pengembangan dengan perencanaan dan seleksi yang lebih ketat.

2. Variabel program pelatihan karyawan mempunyai pengaruh yang lebih besar disbanding dengan variabel program pengembangan, oleh sebab itu perusahaan harus berusaha meningkatkan kualitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Peningkatan dapat dilakukan dengan menambah frekuensi dan menambah durasi pelatihan, lebih selektif dalam memilih materi yang akan diberikan dalam pelatihan, memperbaharui jenis pelatihan yang akan diberikan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan karyawan serta mengadakan evaluasi untuk mengetahui hasil dari pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilakukan, hal ini dilakukan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

3. *Adjusted R. square* sebesar (0,530) menunjukkan bahwa variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karyawan sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang teliti dalam penelitian ini. Saran yang dapat diberikan untuk PT. Sumber Rezeki Medan Agung yaitu dengan memperhatikan juga variabel-variabel lain misalnya perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang pesat dan membutuhkan sumber daya manusia yang terlatih dan mampu mengikuti perkembangan yang ada, kondisi perekonomian, serta aturan pemerintah baik UU tentang ketenagakerjaan maupun prosedur pengembangan suatu badan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus, 1997. *Management Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, BPFE. Yogyakarta.

Anonym, 2004. *Buku pedoman penyusunan penelitian*, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret

Arikunto, Suharsini, 1998. *Prosedur Penelitian*, Edisi revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

Azwar, Saifuddin, 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahas Indonesia, Jilid 1, Jakarta : Prehallindo. Dian, Ayu Parmaindra, 2004. *Analisa Pengaruh Pelatihan, Promosi dan Mutasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Sekolah Dasar di Kecamatan Semarang Barat*. Tugas akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.

Djarwanto, Ps, 1994. *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta

Douglas, Susan P and Craig C. Samuel 1994, *Global Marketing Strategy*, Mc Graw-hill, Singapore.

Engkoswara 2000, *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Abad 21 dan Implikasinya Terhadap System Pendidikan*, intemedia, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Handoko T. Hani, 1993. *Dasar-dasar Management Produksi dan Operasi*, BPFE Yogyakarta.
- Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Cetakan kedua, Kencana: Prenadamedia Group, Jakarta, 2015
- Jusuf Irianto, 2003. *Prinsip-prinsip Dasar Management Pelatihan, Jurnal Bisnis dan Management*, 3 (1) : 77 – 80.
- Maurer dan Steffy dalam Syahrizal, 2001. *Strategi Evaluasi Pelatihan: Upaya Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia, Ekonomi Bisnis*, 2 (2): 57 – 66.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Muhammad, Fadel, *Kapasitas Manajemen Kewirausahaan dan Kinerja Pemerintah Daerah*, Gamapress, Yogyakarta, 2007.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 1993. *Management Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ravianto J, 1996. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, SIUP Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1982. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1995. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bina Aksara, Jakarta.
- Soekidja, Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan IV, Jakarta, 2009.
- Supomo. B dan Nur Indrianto, 1999. *Metologi Penelitian Bisnis*, BPFE Yogyakarta.
- Syafri Wirman & Alwi, *Pengertian Pendidikan dan Pelatihan*, Jakarta, 2014.

Syahrizal, 2001. *Strategi Evaluasi Pelatihan: Upaya Meningkatkan Produktivitas Sumberdaya manusia, Ekonomi Bisnis*, 2 (2): 57 – 66.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta, 2010.