

# SKRIPSI

## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ARARA ABADI DISTRIK SOREK (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN TANAM)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S1  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



**OLEH :**

**DEDO NOVIANDI**  
**155210490**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2019**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru  
Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dedo Noviandi  
NPM : 155210490  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek ( Studi Kasus Karyawan Bagian Tanam )

Disahkan Oleh:

Pembimbing

(Kamar Zaman SE.,MM)

Mengetahui:

Dekan

(Drs.H.Abrar,M.Si.,Ak.CA)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan  
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Dedo Noviandi  
NPM : 155210490  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen (SI)  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek ( Studi Kasus Karyawan Bagian Tanam )

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. H. Suyadi, SE., M.Si

(.....)

(.....)

Mengetahui:

Ketua Prodi/Manajemen

Pembimbing

(Azmansyah, SE., M.Econ)

(Kamar Zaman SE.,MM)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan  
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Dedo Noviandi  
NPM : 155210490  
Program Studi : Manajemen  
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek ( Studi Kasus Karyawan Bagian Tanam )

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
29-03-2019	X	- Data Karyawan Perbagian - Daftar Pustaka Tambah	
29-03-2019	X	- Rencana Daftar Isi	
22-08-2019	X	- Acc Seminar Proposal	
20-11--2019	X	- Acc Outline - Acc Kuesioner	
08-12-2019	X	- Teori Produktivitas - Populasi Dan Sampel - Penjelasan Setiap Tabel	
17-12-2019	X	- Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 22 Desember 2019  
Pembantu Dekan I



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

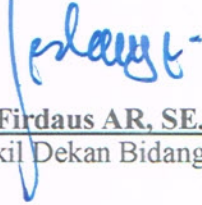
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 3391/KPTS/FE-UIR/2019, Tanggal 19 Desember 2019, Maka pada Hari Jum'at 20 Desember 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

1. Nama : Dedo Noviandi  
2. NPM : 155210490  
3. Program Studi : Manajemen S1  
4. Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek  
5. Tanggal ujian : 20 Desember 2019  
6. Waktu ujian : 60 menit.  
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR  
8. Lulus Yudicium/Nilai : B / 68,45  
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

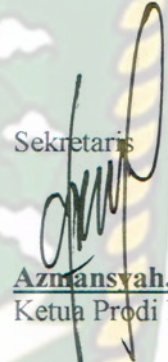
PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



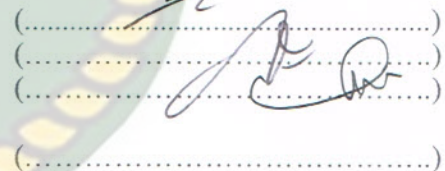
Azmansyah, SE., M.Econ  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. H. Suyadi, SE., M.Si
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

Saksi

1. (.....)



(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Pekanbaru, 20 Desember 2019

Mengetahui  
Dekan,



Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

## MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Dedo Noviandi  
 N P M : 155210490  
 Program Studi : Manajemen S1  
 Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru

Pada Tanggal : 20 Desember 2019

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Kuasa Dekan, No : 1248/A-UIR/5-FE/2019

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru


# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

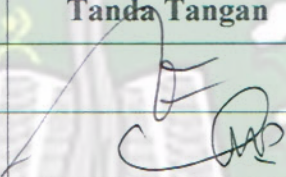
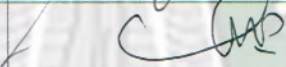
## BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dedo Noviandi  
NPM : 155210490  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek  
Hari/Tanggal : Jum'at, 20 Desember 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

### Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

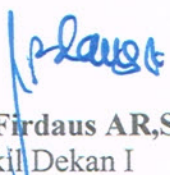
### Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	H. Suyadi, SE., M.Si		
2	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		


### Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 67,5 / B )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Desember 2019  
Ketua Prodi

  
**Azmansyah,SE.M.Econ**

\*) Coret yang tidak perlu

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

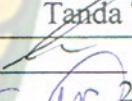
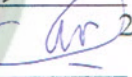
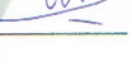
### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dedo Noviandi  
NPM : 155210490  
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 02 Oktober 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/~~perlu diseminarkan \*~~
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~ tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		2. 
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 02 Oktober 2019  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1556/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 2 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing I

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Dedo Noviandi  
 N P M : 155210490  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 4 Maret 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

## PERNYATAAN

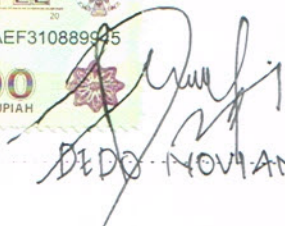
Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17 Desember 2019

Saya yang membuat pernyataan



  
DEDO NOVANDI

## ABSTRAK

### **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ARARA ABADI DISTRIK SOREK (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN TANAM)**

**OLEH:**

**DEDO NOVIANDI**  
**155210490**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek dan untuk membuktikan pengujian melalui hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sensus sampling. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana sebagai alat analisis. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci :** Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT.  
ARARA ABADI DISTRIK SOREK (CASE STUDY OF EMPLOYEES OF  
PLANT)**

**BY:**

**DEDO NOVIANDI**  
**155210490**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job training on employee productivity of PT. Arara Abadi Sorek District and to prove testing through a predetermined hypothesis. The sample in this study amounted to 66 respondents using a sampling census sampling technique. The data analysis method used is descriptive and quantitative methods that use primary data and secondary data obtained through documentation and research questionnaires. This study uses simple linear regression analysis as an analysis tool. The results of this study indicate that job training variables have a positive and significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** *Job Training, Employee Productivity*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta shalawat dan salam atas junjungan Nabi besar yaitu Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ARARA ABADI DISTRIK SOREK STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN TANAM”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimah kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si, Ak. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Azmansyah, SE. M.Econ. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Yul Efnita, SE, MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Semua Bapak/Ibuk Dosen selaku staf pengajar beserta staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Yang sangat teristimewa dan terspesial ialah kedua orang tua saya yaitu Papa Mama yang telah membesarkan dan memberikan cinta yang penuh dan kasih sayang yang selalu mendo'akan atas perjalanan saya dari perkuliahan hingga sampai menyelesaikan skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi, serta memberikan bantuan material, do'a, moral yang tak dapat penulis balas, selain berdo'a kepada Allah SWT agar Papa dan Mama sehat selalu sehat walafiat dan semoga selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla Aamiin yaa Rabbal Allamiin.
8. Buat kakak saya Petti Apriani dan Suami bang Salmi serta Adek saya Ela Roheni, ante Rani dan suami om Rino, etek Suriani, oncu Sartini, pak Anas dan istri yayuk Juaro yang selalu memberi Do'a dan semangat.
9. Buat kawan sahabat seperjuangan angkatan manajemen 2015, manajemen kelas J, Fsi-Assabiill, Ikhas15 dan sahabat-sahabat dekat saya Deni Arya Saputra, Kartika Desty, Nurul Fazilla, Trina Villa Septy, Gusnandar Soleh,

Ade Chandra, Riyon Erdin Wahyudi, Remy Junafri, Atila Jodi Pratama, Muhammad Ridwan, Ramdani, Riko Zuhendri Efendi, Rizki Ramadhan, Muhammad Ahyar, Muhammad Khadafi, Abdul Hadi, Firman Hidayat, Edy Frayogo, Randi Kirana, Ade Novendri, Ardinal Simamora, Reka Sodikin, Al Hasan Wardana, dan yang lain-lain.

10. Terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih banyak atas bantuannya baik berupa moril maupun materiil.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 Desember 2019

**Dedo Noviandi**  
**155210490**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	10
2.1 Pelatihan .....	10
2.1.1 Pengertian Pelatihan .....	10
2.1.2 Keuntungan Pelatihan .....	12
2.1.3 Tujuan Pelatihan .....	14
2.1.4 Manfaat Pelatihan .....	15
2.1.5 Menentukan Lokasi Pelatihan.....	16
2.1.6 Teknik Pelatihan .....	18
2.2 Produktivitas.....	18
2.2.1 Pengertian Produktivitas .....	18
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	21
2.2.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	22
2.2.5 Dimensi Produktivitas Kerja.....	22
2.2.6 Program Peningkatan Produktivitas Kerja.....	24
2.2.7 Tujuh Kunci Produktivitas Tinggi .....	24
2.2.8 Ciri-ciri karyawan produktif .....	27

2.3 Penelitian Terdahulu.....	29
2.4 Kerangka Penelitian .....	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Lokasi/Objek Penelitian .....	31
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Jenis Dan Sumber Data .....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>38</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
4.2 Gambaran Umum Kawasan PT. Arara Abadi Distrik Sorek.....	40
4.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	41
4.4 Struktur Organisasi.....	41
4.5 Tugas dan Wewenang .....	44
4.6 Aktivitas Distrik Sorek.....	45
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
5.1 Identitas Responden .....	47
5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	47
5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	50
5.2.1 Uji Validitas .....	50
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	52
5.3 Analisis Pelatihan Kerja .....	52
5.3.1 Tujuan Pelatihan .....	53
5.3.2 Teknik Pelatihan .....	57
5.3.3 Instruktur Pelatihan.....	59
5.4 Analisis Produktivitas Karyawan .....	63

5.4.1 Kuantitas Kerja .....	64
5.4.2 Kualitas Kerja .....	67
5.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek .....	71
5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	71
5.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	73
5.5.3 Uji t .....	74
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	77
6.1 Kesimpulan .....	77
6.2 Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	79
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Bagian-bagian Tahun 2019 .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Program Pelatihan PT.Arara Abadi Distrik Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Tahun 2019 .....	5
Tabel 1.3 Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Tanam PT. Arara Abadi Distrik Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Tahun 2019 .....	6
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	48
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 5.5 Uji Validitas .....	51
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menambah Pengetahuan Baru .....	54
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mengasah Kemampuan Karyawan .....	55
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Keterampilan Karyawan .....	56
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.....	57
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Sesuai Bidang Keterampilan.....	58

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Melatih Karyawan Tentang Cara Pelaksanaan Pekerjaan.....	59
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Pelatih/Instruktur Menyampaikan Materi .....	60
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Tenaga Pelatih/Instruktur Dengan Bidangnyanya .....	61
Tabel 5.15 Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Pelatihan Kerja Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek .....	62
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tingkat Perolehan Hasil .....	65
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Pekerjaan Dengan Waktu yang di Butukan.....	66
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja yang Baik .....	67
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas yang di Hasilkan Karyawan .....	68
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tingkat Kesalahan/Ketelitian Karyawan .....	69
Tabel 5.21 Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek .....	70
Tabel 5.22 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	72
Tabel 5.23 Hasil Uji Korelasi (R) .....	73
Tabel 5.24 Hasil Uji t .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Arara Abadi Distrik Sorek.....	43



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara karyawan dan pimpinannya. Karena dengan meningkatkan produktivitas otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus

lebih baik dari pada kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar pada karyawan yang terlibat kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yaitu penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif karena tenaga kerja dinilai produktif jika ia dapat menghasilkan *output* yang lebih banyak dibandingkan tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama atau jika orang itu menghasilkan *output* yang sama dengan memakai sumber daya manusia yang lebih sedikit.

Fenomena yang terjadi di PT. Arara Abadi terutama bagian tanaman para karyawan ada yang kurang maksimal dalam bekerja. Hasil kerjanya tidak memenuhi standar perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan bagian tanam PT. Arara Abadi Distrik Sorek yaitu terjadinya naik turunnya hasil tanam. Hal ini bisa menyebabkan tujuan dari perusahaan tidak tercapai sesuai yang diinginkan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT. Arara Abadi adalah dengan melakukan pelatihan. Hasil dari program pelatihan ini pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal

atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dilakukan pelatihan.

PT. Arara Abadi merupakan anak perusahaan Sinar Mas Grup yang merupakan salah satu dari perusahaan-perusahaan terbesar di Indonesia. PT. Arara Abadi mengelola hutan tanaman secara berkelanjutan untuk memasok bahan baku kayu kepada perusahaan satu grupnya yaitu PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* di Perawang. Sesuai dengan komitmen perusahaan untuk mengelola hutan berwawasan lingkungan, sejak tahun 1997 PT Arara Abadi telah menjalankan Sistem Manajemen Lingkungan (SML). Sehingga pada bulan Desember 1998 telah berhasil mendapatkan sertifikat SML-ISO 14001.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, PT. Arara Abadi Distrik Sorek mengadakan pelatihan upaya peningkatkan produktivitas maka pada tahun 2019 telah dilakukan program pelatihan. Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan.

Berikut ini jumlah karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Tahun 2019 :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Bagian-bagian Tahun 2019**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Tanaman	66
2.	Administrasi	4
3.	Personalia	1
4.	Pemadam Kebakaran	21
5.	Perlindungan Hutan	4
6.	Infrastruktur	3
7.	Panen	5
8.	Lingkungan Keselamatan Kerja	3
9.	Survei Perencanaan	4
<b>Jumlah</b>		<b>111</b>

Sumber data : PT. Arara Abadi Distrik Sorek

Dari tabel diatas, dapat dilihat jumlah karyawan yang berkerja di PT. Arara Abadi Distrik Sorek pada tahun 2019 berjumlah 111 Orang. Dimana pada bagian tanaman berjumlah 66 orang karyawan. Pada bagian Administrasi berjumlah 4 orang karyawan. Selanjutnya pada bagian personalia berjumlah 1 orang karyawan. Kemudian pada bagian pemadam kebakaran 21 orang karyawan. Pada bagian perlindungan hutan berjumlah 4 orang karyawan. Bagian infrastruktur berjumlah 3 orang karyawan. Pada bagian panen berjumlah 5 orang karyawan. Sedangkan bagian lingkungan keselamatan kerja berjumlah 3 orang karyawan. Dan terakhir pada bagian survei perencanaan berjumlah 4 orang karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Program Pelatihan PT.Arara Abadi**  
**Distrik Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan**  
**Tahun 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Jumlah Peserta</b>
2017	Peningkatan Pengetahuan Karyawan	25
	Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan	25
	Peningkatan Kuantitas Karyawan	20
2018	Peningkatan Sikap dan Kemandirian Kerja Karyawan	30
	Pelatihan Dasar Pemadam Kebakaran	40
	Peningkatan Kepedulian K3	15
2019	Pelatihan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)	15
	Pelatihan Prosedur K3	25
	Pelatihan Simulasi Darurat Kebakaran Hutan	40
	Pelatihan Hygiene Perusahaan Keselamatan dan K3	40
	Pelatihan Dasar Tanam Pengawasan Tentang Establish dan Maintenance	66

Sumber data : PT. Arara Abadi Distrik Sorek

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa upaya yang dilakukan PT. Arara Abadi Distrik Sorek dalam mengelola sumber daya manusia lebih menekankan pada pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai produktivitas kerja bagi para karyawan dimana jumlah karyawan yang melaksanakan pelatihan kerja pada tahun 2017 berkisar 20 sampai 25 orang karyawan. Pada tahun 2018 karyawan yang mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan berkisar 15 sampai 40 orang karyawan. Dan pada tahun 2019 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu berkisar 15 sampai 66 orang karyawan.

**Tabel 1.3****Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Tanam PT. Arara Abadi  
Distrik Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan  
Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Tanam	Jam Kerja (jam)	Jumlah hari kerja (bulan)	Rencana Tanam (btg)	Realisasi Tanam (btg)	Produktivitas
1.	Jan	66	8	24	296	256	20,2
2.	Feb	66	8	24	306	305	24,07
3.	Mar	66	8	24	297	273	21,54
4.	Apr	66	8	24	356	206	16,25
5.	Mei	66	8	24	285	283	22,33
6.	Jun	66	8	24	142	113	8,91
7.	Jul	66	8	24	96	52	4,10
8.	Agust	66	8	24	193	189	14,91
9.	Sep	66	8	24	409	365	28,8
10.	Okt	66	8	24	409	372	29,36

Sumber data : PT. Arara Abadi Distrik Sorek

Dari tabel diatas, terlihat bahwa produktivitas bagian tanam selama 10 bulan terakhir ini mengalami fluktuasi. Pada bulan januari produktivitas sebesar 20,2%. Pada bulan Februari produktivitas sebesar 24,07%. Pada bulan Maret produktivitas sebesar 21,54%. Kemudian pada bulan April produktivitas sebesar 16,25%. Pada bulan Mei produktivitas sebesar 22,33%. Pada bulan Juni produktivitas sebesar 8,91%. Pada tahun Juli produktivitas sebesar 4,10%. Pada bulan Agustus produktivitas sebesar 14,91%. Pada bulan September produktivitas sebesar 28,8%. Dan yang terakhir di bulan Oktober produktivitas sebesar 29,36%.

Fenomena yang terjadi pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek yaitu terjadinya naik turunnya hasil tanam. Berdasarkan pengamatan diatas, oleh karena itu masalah tersebut sangat menarik peneliti untuk diteliti lebih lanjut, untuk dikaji secara mendalam dan komperensif melalui penelitian ilmiah guna mengungkap

## **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek”.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

#### **a. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi.

#### **b. Manfaat Penelitian**

##### **1. Pihak perusahaan**

Diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak perusahaan sebagai sumber informasi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi.

##### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

### 3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Skripsi ini disajikan dalam beberapa bab, dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori-teori pelatihan kerja, teori produktivitas karyawan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari lokasi objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat PT. Arara Abadi Distrik Sorek, gambaran umum PT. Arara Abadi Distrik Sorek, Visi dan Misi Perusahaan, Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang, dan Aktivitas Perusahaan.

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini akan menguraikan hasil dan pembahasan mengenai Identitas Responden Berdasarkan Umur, Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin, Identitas Berdasarkan Pendidikan, Identitas Berdasarkan Masa Kerja, Hasil Uji Validitas, Hasil Uji Realibilitas dan pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek.

#### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari PT. Arara Abadi Distrik Sorek.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Pelatihan

##### 2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2004), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap, untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut T. Hani Handoko (1995), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

Menurut Satmoko dan Irmin (2006), pelatihan adalah usaha untuk membekali pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Hasibuan (2008), pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan usaha peningkatan kinerja melalui pengetahuan dan keahlian, sikap dengan tingkah laku sosial serta pemahaman karyawan terhadap lingkungan melalui praktik agar dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Noe menyebutkan *training refers to a planned effort by a company to facilitate the learning of jobrelated knowledge, skill and behavior by employees.*

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya

untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun tidak semua orang dapat mengikuti pelatihan, karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikuti dalam pelatihan.

### **2.1.2 Keuntungan Pelatihan**

Adapun keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut:

a. Akan memiliki kemampuan

Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain setelah mengikuti pelatihan, kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.

b. Sikap dan mental karyawan

Artinya dalam pelatihan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya. Karyawan jadi pekerja keras dan pantang menyerah serta tidak mudah putus asa.

c. Kerja sama

Artinya dilembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai. Dengan terbentuknya kerja sama ini tentu akan berlanjut setelah mereka berkerja sama nantinya, sehingga kepentingan individu dapat diminimalkan.

d. Disiplin kerja

Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam.

e. Perilaku karyawan

Perilaku juga akan mampu merubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif. Artinya selama pelatihan calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif sesuai aturan perusahaan.

f. Jenjang karier

Artinya dengan melalui pelatihan calon karyawan akan dapat menentukan jenjang karirnya ke depan, karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.

g. Loyalitas dan rasa memiliki

Artinya dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan calon karyawan kepada perusahaan.

#### h. Pengetahuan baru

Artinya didalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh calon karyawan.

### **2.1.3 Tujuan Pelatihan**

Menurut kasmir (2016) tujuan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan cara menambah pengetahuan baru, mengasah kemampuan karyawan, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan rasa tanggungjawab. berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat :

#### a. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

#### b. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

#### c. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

#### d. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

#### 2.1.4 Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat pelatihan karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan karier

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya kedepan lebih baik.

b. Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.

c. Alat Negosiasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.

d. Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.

e. *Refresing*

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawan lama.

### 2.1.5 Menentukan Lokasi Pelatihan

Dalam praktiknya lokasi atau tempat dilakukannya pelatihan bagi karyawan baru dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu :

a. Di dalam perusahaan

Artinya kegiatan pelatihan dilakukan didalam perusahaan sepenuhnya dan yang melatih mereka biasanya berasal dari dalam perusahaan.

b. Di luar perusahaan

Artinya pelatihan dilakukan diluar perusahaan dan yang menjadi instruktur adalah orang dalam atau kombinasi antara orang dalam dan orang luar perusahaan.

c. Campuran

Artinya pelatihan dilakukan sebagian didalam dan sebagian diluar perusahaan.

Secara umum biasanya pertimbangan dalam menentukan tempat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Waktu pelatihan

Artinya waktu pelatihan yang dibutuhkan untuk melatih seseorang menjadi pertimbangan apakah 1 minggu atau 2 minggu atau 3 bulan atau 6 bulan.

Waktu yang dimaksud adalah lama tidaknya seseorang untuk mengikuti pelatihan.

2. Materi atau bidang pekerjaan

Merupakan materi yang dibutuhkan bagi pelatihan ikut menentukan lokasi pelatihan.

### 3. Jumlah peserta

Artinya jumlah orang yang akan dilatih. Jika jumlahnya dirasa cukup banyak maka biasanya dipertimbangkan dan ditempatkan dilokasi tertentu diluar perusahaan.

### 4. Tenaga instruktur pelatihan

Menurut kasmir (2016) Instruktur Pelatihan merupakan tenaga pengajar yang akan memberikan materi pelatihan harus benar-benar profesional dan berpengalaman. Dalam praktiknya instruktur/pelatih mampu menyampaikan materinya sebagai berikut :

- a) kemampuan pelatih/instruktur menyampaikan materi kepada karyawan
- b) kesesuaian tenaga pelatih/instruktur menyampaikan materi dengan bidangnya

### 5. Biaya

Merupakan jumlah biaya yang harus dikeluarkan selama mengikuti pelatihan. Biasanya pelatihan yang dilakukan diluar perusahaan membutuhkan biaya relatif lebih besar dibandingkan jika dilakukan didalam perusahaan.

### 6. Bonafiditas lembaga pelatihan

Merupakan nama baik lembaga penyelenggara pelatihan. Bagi lembaga yang sudah memiliki reputasi baik tentu sangat diperlukan, karena dipercaya hasilnya juga akan baik.

## 7. Kenyamanan

Merupakan lingkungan ditempat pelatihan baik didalam ruangan maupun alam sekitarnya.

## 8. Keamanan

Merupakan keamanan, baik fisik maupun jiwa peserta pelatihan selama pelatihan berlangsung.

### 2.1.6 Teknik Pelatihan

Agar memperoleh hasil yang baik, artinya karyawan yang dilatih akan mendapatkan manfaat sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perlu diperhatikan, teknik pelatihannya. Teknik pelatihan yaitu sebagai berikut :

- a) Bekerja sesuai bidang keterampilan
- b) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan

## 2.2 Produktivitas

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur

keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja.

Menurut Kusnendi (2003) produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Riyanto (1986) produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Tohardi (2002), produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Menurut Pandji Anoraga (2005), ada 10 faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau serana kerja yang baik, promosi dan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri karyawan, serta disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985), faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
  - a. Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan penyajian bahan pengajar.
  - b. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

- c. Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri yang didasari sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.
- e. Mental dan kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Kemampuan fisik melibatkan tugas jasmani, kekuatan tubuh, kekuatan dinamis dan kekuatan statis.

## 2. Sarana pendukung yang meliputi

- a. Lingkungan kerja terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
- b. Kesejahteraan karyawan terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

### 2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Hendry Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

#### 2.2.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk menyelesaikan masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, *transfer*, dan emosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- g. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal serta.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### 2.2.5 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat turunnya kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

a) Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

b) Penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

c) Hasil kerja yang baik

Adalah mereka yang memahami peran dan tanggung jawab disebuah perusahaan. dia juga menciptakan daya saing yang baik dihadapan bos melalui hasil kerjanya.

b. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

a) kualitas yang dihasilkan karyawan

dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas pun akan menurun.

b) tingkat kesalahan/ketelitian karyawan

salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

### **2.2.6 Program Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut Putti (1989), program peningkatan produktivitas kerja yang bisa dilakukan organisasi adalah program kerja sama kelompok, penggunaan metode-metode baru dalam melaksanakan kegiatan kerja, program mekanisasi dan komputerisasi, program pemberian berbagai insentif, serta program pelatihan dan pendidikan. Sedangkan metode-metode yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas dikelompokkan menjadi empat kategori umum, yaitu perbaikan-perbaikan produk dan proses, perbaikan-perbaikan pekerjaan, metode-metode motivasi karyawan, serta perubahan organisasi.

### **2.2.7 Tujuh Kunci Produktivitas Tinggi**

Tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi, terdiri dari :

a. Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab.

Manajemen adalah faktor utama dalam setiap produktivitas perusahaan dan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan dalam mencapai puncak. Ikatan kritis antara manajemen perusahaan dengan produktivitas adalah saksi dalam definisi dasar produktivitas itu sendiri. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, setiap anggota

manajemen harus diberi motivasi tinggi, positif dan secara penuh ikut melakukan pekerjaan.

b. Kepemimpinan yang luar biasa

Dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Akhirnya, tujuan setiap organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinan.

Pemimpin sejati menghasilkan orang-orang dan organisasi-organisasi terbaik. Ini merupakan hal terbesar karena para pemimpin mengeluarkan reaksi-reaksi emosional positif yang kuat, dan orang cenderung memenuhi kebutuhan mereka dan tumbuh di bawah kepemimpinan yang efektif. Para pemimpin seperti ini memiliki kepandaian khusus untuk memecahkan kerumitan, memberikan cara-cara pemecahan praktis untuk masalah-masalah yang sulit, menghubungkan cara-cara pemecahan tersebut dengan cara yang lain dengan berhasil, dan menanamkan antusiasme dan suatu sikap dapat dikerjakan.

c. Kesederhanaan organisasional dan operasional

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes, dan dapat disesuaikan dengan perubahan, selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan operasi yang efektif. Hal ini memberikan garis pengarah lebih jelas, juga tanggungjawab yang kurang terpecah-belah dan sangat menunjang pengambilan inisiatif lebih besar oleh siapa saja dalam organisasi. Sejalan dengan itu, harus pula diupayakan penerapan dari teknik pengurangan dan penyederhaan

pekerjaan pada semua operasi, dan kesederhanaan dalam produk pun harus ditekankan. Produk sebaiknya menggunakan konstruksi paling sederhana yang mampu mencapai tujuan yang direncanakan. Semua kendala operasional harus dikurangi hanya pada yang benar-benar diperlukan. Peraturan, prosedur, dan birokrasi dibuat seminimal-minimalnya, sehingga memberikan kebebasan bekerja secara maksimal pada karyawan. Yang penting secara khusus adalah pendelegasian wewenang sejauh-jauhnya ke bawah dalam organisasi, jika mungkin.

d. Karyawan efektif

Sebaiknya sebagai langkah pertama, banyak perhatian dicurahkan pada pemilihan orang menekankan pada mutu dan bahan kuantitas. Menambah lebih banyak karyawan belum tentu berarti meningkatkan produktivitas. Dan sebelum mempekerjakan orang baru, seharusnya dipastikan dahulu bahwa yang ada sekarang sudah berkinerja menurut kemampuan.

e. Tugas yang menantang

Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suatu suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi.

f. Perencanaan dan pengenalan tujuan

Perencanaan yang tidak efektif menyebabkan kebocoran besar dalam produktivitas, misalnya orang yang tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, tugas yang tidak satu fasa dengan tugas lain, kegiatan perifer, pelaksanaan di atas atau di bawah kinerja, dan operasi yang sebentar-

sementara berhenti dan mulai lagi. Sebaliknya perencanaan yang efektif meningkatkan produktivitas operasional, yaitu membantu memastikan penggunaan sumber daya dengan sebaik-baiknya, memadukan semua aspek program ke dalam sesuatu yang efisien, upaya yang tepat, meminimalkan permulaan yang salah dan pelaksanaan usaha yang tidak produktif, menyediakan kelonggaran untuk risiko dan keadaan darurat pada masa depan, dan meniadakan krisis manajemen yang berkelanjutan.

g. Pelatihan manajerial khusus

Karena manajemen jelas menjadi faktor utama bagi produktivitas organisasi manapun, menjadi sangat penting bahwa organisasi berusaha mengembangkan suatu komitmen terhadap produktivitas dalam seluruh tim manajemennya, dan memberikan kepada anggota tim tersebut sarana yang berguna untuk menerapkan usaha peningkatan produktivitas yang efektif dalam seluruh organisasi. Suatu saran yang sangat efektif untuk mencapai tujuan ini adalah pelatihan manajerial khusus.

### **2.2.8 Ciri-ciri karyawan produktif**

a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan

Kualifikasi pekerjaan dianggap mendasar bagi pekerjaan. Dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar. Seorang karyawan hendaknya amanah keahlian/ kemahiran, disiplin waktu, menjaga reputasi dan rahasia jabatan, tidak memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi serta amanah harta.

b. Bermotivasi tinggi

Motivasi disebut sebagai faktor kritis karyawan yang termotivasi berada di jalan ke produktivitas tinggi.

c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif

Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi kinerjanya. Sikap positif dikatakan sebagai faktor utama dalam produktivitas karyawan.

d. Dewasa

Kedewasaan adalah suatu atribut pribadi yang dinilai penting. Karyawan yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.

e. Dapat bergaul dengan efektif

Kemampuan untuk memantapkan hubungan antarpribadi yang positif adalah asset yang sangat meningkatkan produktivitas. Contoh bergaul dengan efektif adalah menyebarkan salam yang akan menumbuhkan cinta dan kasih di antara sesama, peduli terhadap urusan dan kesulitan orang lain serta berusaha membantu dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki, tidak menggunjing (ghibah) atasan maupun sesama karyawan lainnya, bermuamalah dalam bentuk saling memberi salam, senyum, bersikap lembut, bekerjasama, saling membantu dan memudahkan suatu tugas, nasihat, berkata baik dan jujur serta saling menutupi aib dan kesalahan yang tidak disengaja.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian terdahulu

NO	NAMA PENELITI (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL YANG TERKAIT	HASIL PENELITIAN
1.	Endang Haryati (2015)	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt pp. london sumatera indonesia, tbk medan	Pengaruh variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y)	Produktivitas kerja karyawan mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen, sedang sisanya sebesar 10,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2.	Risma nur aprilyani (2015)	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bprs saka dana mulia kudas	Pengaruh variabel pelatihan(X) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y)	produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang cukup baik yaitu sebesar 43,5 %, sedangkan sisanya sebesar 56,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.	Yuri indawati mariyan (2016)	Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas Kerja karyawan pt. Nyata grafika media Surakarta	Pengaruh variabel pelatihan(X) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y)	produktivitas kerja karyawan di PT. Nyata Grafika Media Surakarta sebesar 76.60%. Sisanya sebesar 23.40% ditentukan oleh variabel lain diluar model ini.

Sumber : berbagai penelitian terdahulu

## 2.4 Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dibuat suatu kerangka penelitian. Pelatihan adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan produktivitas karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan dengan variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : “Di duga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arara Abadi”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini di PT. Arara Abadi Distrik Sorek Jln. lintas timur Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Kerlinger (2006), mengemukakan defenisi operasional variabel merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya	1. Tujuan Pelatihan  2. Teknik Pelatihan	1. Menambah pengetahuan baru 2. Mengasah kemampuan karyawan 3. Meningkatkan keterampilan 4. Meningkatkan rasa tanggung jawab  1. Bekerja sesuai bidang keterampilan 2. Melatih karyawan tentang	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidangnya.</p> <p><b>Sumber :</b> (Kasmir, 2016).</p>	3. Instruktur Pelatihan	<p>cara pelaksanaan pekerjaan</p> <p>1. kemampuan pelatih/instruktur menyampaikan materi</p> <p>2. kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidangnya</p>	
<p>Produktivitas (Y) Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, serta tenaga kerja.</p> <p><b>Sumber :</b> (Malayu S.P Hasibuan, 2003).</p>	<p>1. Kuantitas kerja</p> <p>2. Kualitas Kerja</p>	<p>1. Tingkat perolehan hasil</p> <p>2. Penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan</p> <p>3. Hasil kerja yang baik</p> <p>1. Kualitas yang dihasilkan karyawan</p> <p>2. Tingkat kesalahan/ketelitian karyawan</p>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). Dalam penelitian kali ini maka yang akan menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian tanaman di PT. Arara Abadi Distrik Sorek berjumlah 66 orang karyawan. Pada populasi tersebut,

selanjutnya akan dilakukan penentuan dalam pengambilan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2017). Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Sampling Jenuh (sampling sensus)* sebagai teknik pengambilan sampel. *Sampling jenuh (sampling sensus)* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang penulis kumpulkan dan diolah dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner) terhadap responden yang dijadikan sebagai sampel.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Seperti perkembangan pelatihan dan produktivitas kerja, struktur organisasi perusahaan dan sejarah singkat perusahaan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data tentang pelatihan, dan produktivitas, dalam penelitian melakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Cukup Setuju (CS) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Selanjutnya dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu mengolah data dan membandingkan antara teori yang ada dengan kenyataan yang ditemui dilapangan pada saat melakukan penelitian dan kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh pelatihan sebagai variabel bebas terhadap produktivitas sebagai variabel bebas dengan bantuan statistika parametrik yaitu regresi sederhana.

## 1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel yakni dengan membandingkan nilai korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

Kriteria penilaiannya:

- a. Variabel dikatakan valid jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  variabel
- b. Variabel dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  variabel

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur realibilitas dengan uji statistic alpa cronbach's ( ).

Kriteria penilaiannya:

- a. Jika nilai alpa cronbach's  $\geq 0,5$  maka item dikatakan valid
- b. Jika nilai alpa cronbach's  $\leq 0,5$  maka item dikatakan tidak valid

Dengan rumus:

$$a = \frac{k \cdot r}{1 + (r-1)k}$$

ket :

$a$  = Koefisien Realibilitas

$k$  = Jumlah item per variabel

$r$  = Mean korelasi antar item

### 3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini digunakan jika ingin memprediksi bagaimana perubahan pada variabel independen atau prediktor secara individual, dampak dari penggunaan analisis regresi ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau turunnya nilai dalam variabel dependen yaitu dengan melalui menaikkan atau menurunkan nilai variabel independen, adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Dengan persamaan umum regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX + \frac{\epsilon}{n}$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b = Kofesien regresi

X = Pelatihan Kerja

$\epsilon$  = epsilon (variabel pengganggu)

### 4. Analisis korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan itu (Arikunto:2006,270). Rumus korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus korelasi product moment, yaitu:

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

Dimana :

X = variabel independen

Y = variabel independen

n = jumlah responden

#### 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung variabel X

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) T hitung  $\leq$  t tabel maka  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y
- 2) T hitung  $\geq$  t tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Arara Abadi adalah anak perusahaan Sinar Mas Grup yang merupakan salah satu dari perusahaan-perusahaan terbesar di Indonesia. PT. Arara Abadi mengelola hutan tanaman secara berkelanjutan untuk memasok bahan baku kayu kepada perusahaan satu grupnya yaitu PT. Indah Kiat Pulp and Paper di Perawang. Sesuai dengan komitmen perusahaan untuk mengelola hutan berwawasan lingkungan, sejak tahun 1997 PT. Arara Abadi telah menjalankan Sistem Manajemen Lingkungan (SML). Sehingga pada bulan Desember 1998 telah berhasil mendapatkan sertifikat SML-ISO 144001.

Pada tahun 1984 PT. Arara Abadi mendapatkan arel Konsensi hutan tanaman dan sejalan dengan keberhasilan pembangunan hutan tanaman, maka PT. Arara Abadi memperoleh izin perluasan. Kondisi lahannya terdiri dari hutan sekunder bekas areal longgong sampai dengan areal terbuka/tanah kosong yang terlantar, lokasinya tersebar pada beberapa kabupaten di Provinsi Riau dengan jangka pengusahaan hutan selama 35 tahun ditambah satu daur. Jenis yang ditanam terdiri dari *Acasia Mangium* dan *Acasia Crassicarpa*. Jenis yang ditanam dalam skala terbatas adalah *Acasia Hybrid*, *Gmelina Arborea*, *Eucalyptus spp*, jenis-jenis tanaman lokal dan tanaman kehidupan. Pemanenan hutan tanaman dengan daur 6 tahun telah dilaksanakan sejak tahun 1993.

Kegiatan penataan dan pemanfaatan areal yang telah dilaksanakan, meliputi pembuatan tata batas luar hutan tanaman, pembagian wilayah kerja *Distric* dan *Resort* serta penataan petak sebagai unit pengelolaan terkecil yang mengacu pada prinsip tata ruang Hutan Tanaman Industri (HTI). Penataan areal dititik beratkan kepada kelestarian fungsi produksi dan fungsi lingkungan sehingga terjadi keseimbangan untuk memenuhi prinsip pengelolaan hutan lestari. Kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan juga dilaksanakan dengan mengacu kepada dokumen. AMDAL PT Arara Abadi dan Sistem Manajemen Lingkungan SML-ISO 14001. Pengawasan dan pemantauan kegiatan yang dilaksanakan antara lain *Quality Check* untuk kualitas penanaman dan perawatan tanaman serta kebersihan lahan/kelulusan areal pemanenan. Selain itu dilaksanakan pemantauan terhadap pertumbuhan tanaman melalui *Forest Inventory* dan *Permanent Sample Plot* dan pemantauan kesuburan tanah.

Kegiatan pemanenan dilakukan dengan teknik-teknik pemanenan yang efisien dan berwawasan lingkungan antara lain dengan semi mekanis dan manual untuk mengurangi efek pemadatan tanah.

Kegiatan penelitian dan pengembangan telah dilaksanakan sejak tahun 1988 meliputi kegiatan penelitian kesesuaian lahan, pemulihan pohon, pengendalian hama dan penyakit tanaman serta pengembangan jenis tanaman lokal. Hasil-hasil penelitian berfungsi untuk meningkatkan kualitas tiap tanaman dan pemilihan tanaman. Penggunaan pupuk telah diharapkan dalam skala operasional.

Kegiatan pengelolaan hutan tanaman melibatkan banyak tenaga kerja, baik tenaga teknis kehutanan dan non kehutanan maupun tenaga terlatih dalam jumlah besar. Untuk mendukung kegiatan pengelolaan hutan tanaman, perusahaan telah menyusun program pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan untuk meningkatkan standar dan kualitas kerja. PT. Arara Abadi menetapkan standar Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan menyediakan alat-alat K3 terutama bagi kegiatan resiko kecelakaan yang tinggi.

#### **4.2 Gambaran Umum Kawasan PT. Arara Abadi Distrik Sorek**

Distrik Sorek merupakan bagian dari sebagian kawasan industri yang berada dibawah naungan perusahaan PT. Arara Abadi. Letak daerah Distrik Sorek ini berada di Desa Dundangan, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Distrik Sorek ini dipimpin oleh Kepala Distrik yang bernama Bapak Bagiyo Raharjo, Kepala Distrik tersebut sudah memimpin selama kurang lebih 2 tahun lamanya

Pada Distrik Sorek ini memiliki beberapa Divisi yang sangat berpengaruh dalam semua hal yang berhubungan dengan proses produksi kayu. Di antaranya, bagian Devisi Tanaman, Devisi Administrasi, Devisi Personalia, Devisi Pemadam Kebakaran, Devisi Perlindungan Hutan, Devisi Infrastruktur, Devisi Panen, Devisi Lingkungan Keselamatan Kerja, dan terakhir Devisi Survei Perencanaan.

### 4.3 Visi dan Misi Perusahaan

#### 1. Visi

Menjadi perusahaan berkelas dunia yang menempatkan pengelolaan hutan lestari yang harmonis secara sosial berkesinambungan secara ekonomi dan dapat diterima secara lingkungan.

#### 2. Misi

Mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Hutan (SDH) dengan memanfaatkan suatu Hutan Tanaman Industri (HTI) yang lestari pada tatanan biaya yang efisien dan resiko terendah untuk memasok bahan baku kayu, menyediakan kesempatan dan lapangan kerja bagi masyarakat dan industri terkait dengan memperbaiki kesejahteraan masyarakat sekitar, melindungi area hutan yang memiliki manfaat konservasi dan meningkatkan kinerja baik. Berperan serta dalam penerimaan pajak negara dan menghasilkan keuntungan optimal.

### 4.4 Struktur Organisasi

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktivitas perusahaan. Dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukkan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut.

Di dalam struktur organisasi terdapat gambaran mengenai pembagian kerja dan hubungan kerja sama antar fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang

dengahn kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berada serta tanggung jawab untuk memperoleh efiseinsi dan efektifitas dalam penanganan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya pada suatu perusahaan.



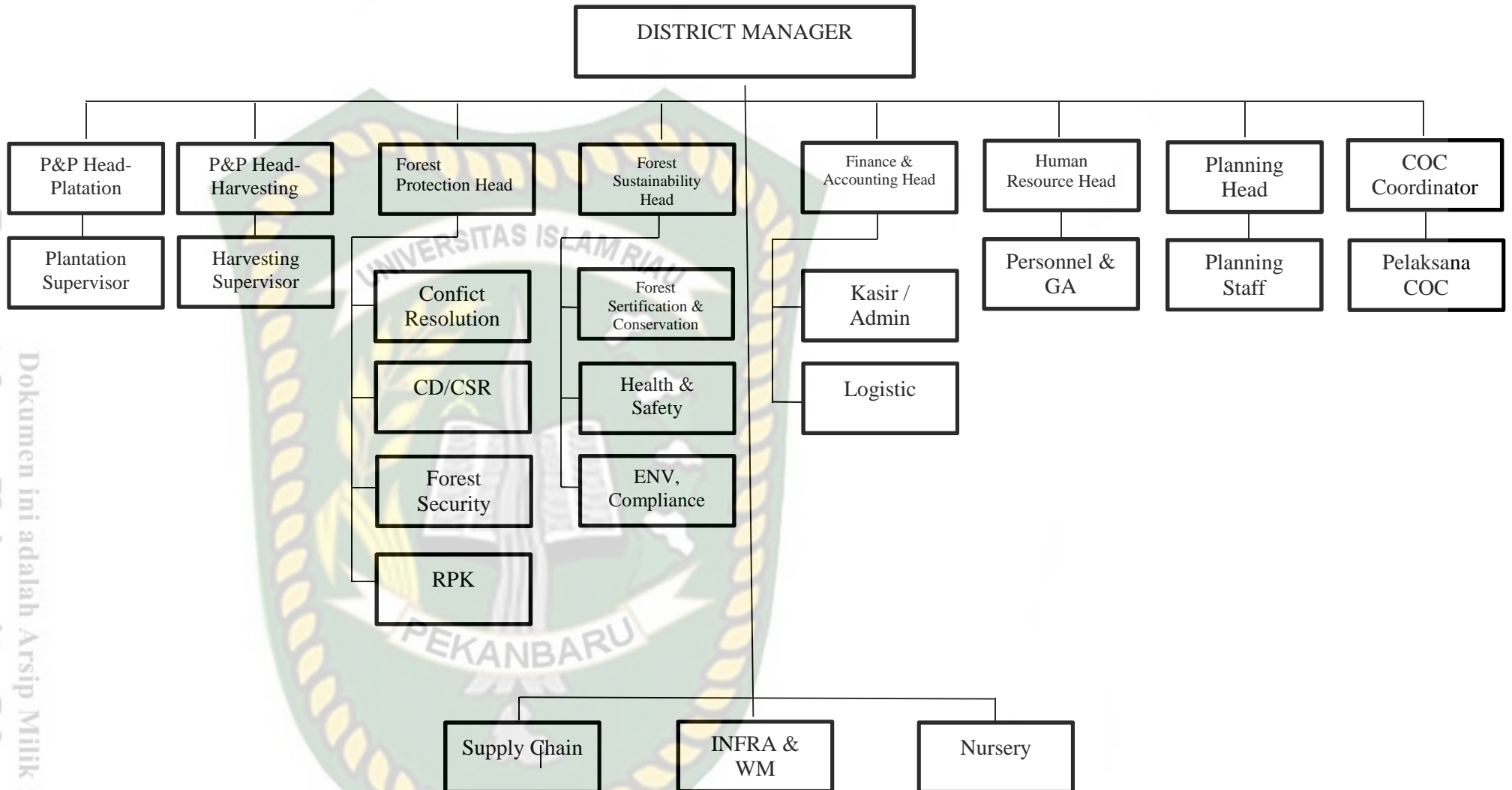
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Distrik Sorek

PT. Arara Abadi



#### 4.5 Tugas dan Wewenang

Pada struktur organisasi Distrik Sorek terdiri dari beberapa bagian atau jabatan yang bertugas mengurus bidangnya masing-masing, bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang telah dituangkan dalam *Job Description*.

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat diuraikan fungsi tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan :

- *District Manager* : bertugas sebagai pimpinan, pengatur dan penanggungjawab semua kegiatan yang dilaksanakan didakam Distrik.
- *P&P Head Harvesting* : bertugas mengkoordinir seluruh kegiatan pemanenan
- *Forest Protection Head* : bertugas melindungi tanaman dan seluruh aset perusahaan yang ada
- *Forest Sustainability Head* : bertugas menjaga seluruh aset perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan, K3 untuk menciptakan lingkungan yang asli, sejahtera dan nyaman
- *Finance & Accounting Head* : bertugas berkaitan dengan seluruh biaya dan administrasi yang berkaitan dengan dengan seluruh seksi
- *Planning Head* : bertugas memecahkan seluruh operasional plantation dan *harvesting* untuk mendapatkan hasil yang sesuai
- *COC Coordinator* : bertugas membuat semua dokumen yang berkaitan dengan dokumen penebangan sampai mill hingga pembayaran pajak ke hutan

- *Supply Chain* : bertugas memastikan setiap material request dari pengawasan sampai diterima dilapangan
- *Infra & WM* : bertugas membuat dan memelihara seluruh sarana dan prasarana yang ada di perusahaan
- *Nursery* : bertugas menyediakan bibit siap tanam untuk ditanam ke lapangan

#### 4.6 Aktivitas Distrik Sorek

##### 1. *Harvesting* (Pemanenan)

Kegiatan penebangan/pemanfaatan hasil hutan berupa kayu yang dilakukan pada lahan hutan tanaman yang telah memenuhi masa daur (5 tahun) hingga sampai ke Mill.

##### 2. Tujuan *Harvesting*

- Produksi Kayu
- Penyiapan Lahan
- Ramah Lingkungan

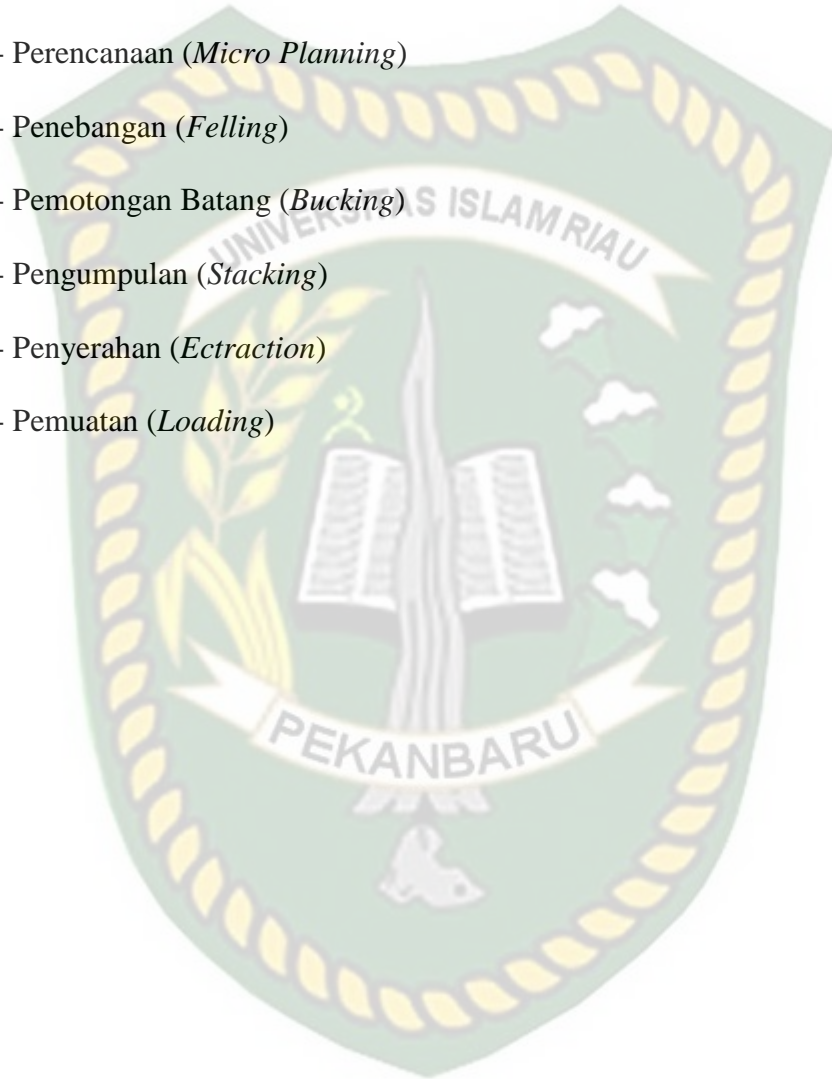
##### 3. Sistem Kerja *Harvesting*

- Sistem Kerja Manual : Kegiatan pemanenan hutan menggunakan peralatahn yang sederhana.
- Sistem Kerja Mekanis : Kegiatan pemanenan hutan menggunakan mesin-mesin/peralatan berat.
- Sistem Kerja Semi Mekanis : Kegiatan pemanenan hutan menggunakan kombinasi sistem kerja manual dan mekanis (sebagian kegiatan

menggunakan tenaga manual dan sebagian menggunakan mesin-mesin alat berat)

#### 4. Tahapan Kegiatan *Harvesting*

- Perencanaan (*Micro Planning*)
- Penebangan (*Felling*)
- Pemotongan Batang (*Bucking*)
- Pengumpulan (*Stacking*)
- Penyerahan (*Ectraction*)
- Pemuatan (*Loading*)



## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang analisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek, dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu : variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y), dan variabel independen adalah pelatihan kerja (X). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan

Data yang dianalisa diperoleh melalui kuesioner yang ditunjukkan kepada para responden yang merupakan para karyawan bagian tanaman PT. Arara Abadi Distrik Sorek, maka terlebih dahulu dianalisis berdasarkan yang bersangkutan dengan identitas responden yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain identitas responden, nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang responden.

##### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur

Adapun tingkat umur di PT. Arara Abadi Distrik Sorek dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.1**

**Identitas Responden Berdasarkan Umur**

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30	24	36,36
31 – 40	16	24,24
41 – 50	14	21,21
51 – 60	12	18,18
Jumlah	66	100

Sumber: data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 66 orang responden karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek, yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 24 orang (36,36%), sedangkan usia 31-40 tahun berjumlah 16 orang (24,24%), usia 41-50 tahun berjumlah 14 orang (21,21%), dan usia 51-60 tahun berjumlah 12 orang (18,18%). Komposisi umur yang memiliki seorang tenaga kerja sering turut mempengaruhi kemampuan dalam bekerja dan mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dimaklumi, karena dengan tingkat umur yang matang dapat menjalankan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan.

**5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Adapun jenis kelamin di PT. Arara Abadi Distrik Sorek dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.2**

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki	66	100
Perempuan	-	-
Jumlah	66	100

Sumber: data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, bahwa karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek bagian tanaman didominasi oleh laki-laki (100%). Jenis kelamin berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukan bahwasannya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan jenis kelamin merupakan faktor yang perlu dapat perhatian guna mencapai tujuan perusahaan.

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun jumlah karyawan berdasarkan pendidikan di PT. Arara Abadi Distrik Sorek dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMP	31	46,96
SMA	24	36,36
S1	11	16,66
Jumlah	66	100

Sumber: data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek. Dari SMP 31 orang (46,96%), SMA 24 orang (36,36%), dan S1 11 orang (16,66%). Dari latar belakang pendidikan karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek sebenarnya sudah memiliki sejumlah tingkat pendidikan yang dinilai sudah mampu untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting agar perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan PT. Arara Abadi Distrik Sorek.

### 5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun masa kerja/ lama bekerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Sorek dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.4**

**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 15	41	62,12
16 – 30	25	37,87
31 – 45	-	-
Jumlah	66	100

Sumber: data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, menunjukkan bahwa masa kerja karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek. Lama bekerja 1-15 tahun berjumlah 41 orang (62,12%), dan 16-30 tahun berjumlah 25 orang (37,87%). Lama bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi bahan pertimbangan bahwa seorang karyawan telah berpengalaman dalam bekerja dan secara tidak langsung jam kerja sudah cukup berpengalaman dalam bekerja.

## 5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2013). Uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya menyempurnakan kuesioner tersebut.

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk menggunakan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut). Untuk di uji ini digunakan program *Computer SPSS for windows*. Sehingga diketahui suatu r hitung untuk tiap butir pertanyaan, suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > tabel, dan jika r hitung < maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil dari uji Validitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
Pelatihan kerja (X)	0.631	0.2423	Valid
	0.446	0.2423	Valid
	0.503	0.2423	Valid
	0.437	0.2423	Valid
	0.457	0.2423	Valid
	0.591	0.2423	Valid
	0.641	0.2423	Valid
	0.614	0.2423	Valid
Produktivitas karyawan (Y)	0.723	0.2423	Valid
	0.727	0.2423	Valid
	0.853	0.2423	Valid
	0.583	0.2423	Valid
	0.598	0.2423	Valid

Sumber : Data Olahan 2019

Untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment untuk  $df = N - 2 = 66 - 2 = 64$  untuk alpha 5% adalah 0.2423 dari pernyataan pada masing-masing variabel yang valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alfa Croncboach, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

Variabel	Koefisien <i>alpha</i>	Jumlah item	Keterangan
Pelatihan kerja (X)	0,652	8	Reliabel
Produktivitas karyawan (Y)	0,742	5	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2019

Pengujian Reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang Reliabilitas memiliki Validitas. Intrument dinyatakan Reliabel jika nilai Koefisien Reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 hasil uji Reliabilitas yang disajikan tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai Koefisien Reliabilitas mencapai 0,6 dan besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan Valid.

### 5.3 Analisis Pelatihan Kerja

Penelitian ini menggunakan variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat adalah produktivitas karyawan (Y) dan bebas adalah pelatihan kerja (X). Pengumpulan data ini dengan menggunakan kuesioner, yang berjumlah 8 item untuk pelatihan kerja dan 5 item untuk produktivitas karyawan. Pelatihan kerja

merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Di dalam penelitian ini diukur dalam tiga dimensi dari pelatihan kerja dari beberapa indikator dalam variabel penelitian ini :

- a. Dimensi Tujuan Pelatihan memiliki beberapa tujuan meliputi :
  1. Menambah pengetahuan baru karyawan
  2. Mengasah kemampuan karyawan
  3. Meningkatkan keterampilan karyawan
  4. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan
- b. Dimensi Teknik Pelatihan
  1. Bekerja sesuai bidang keterampilan
  2. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- c. Dimensi Instruktur Pelatihan
  1. Kemampuan pelatih/instruktur dengan bidangnya
  2. Kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidangnya

### **5.3.1 Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif dan mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional.

#### **5.3.1.1 Menambah Pengetahuan Baru**

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja. Dengan begitu karyawan bagian tanam

akan lebih terampil dalam bekerja. Adapun tanggapan responden mengenai indikator menambah pengetahuan baru di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.7**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menambah Pengetahuan Baru**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	24,2
2	Setuju	32	48,5
3	Cukup setuju	17	25,8
4	Tidak setuju	1	1,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat menambah pengetahuan baru tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar (48,5%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian menambah pengetahuan baru sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 1 orang atau sebesar (1,5%). Mengatakan bahwa penilaian menambah pengetahuan baru tidak sesuai yang diharapkan.

**5.3.1.2 Mengasah Kemampuan Karyawan**

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Artinya karyawan bagian tanam yang sebelumnya kurang optimal setelah dengan dilatihnya menjadi optimal. Adapun tanggapan responden mengenai indikator mengasah kemampuan karyawan di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.8**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mengasah Kemampuan  
Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	21,2
2	Setuju	41	62,1
3	Cukup setuju	10	21,2
4	Tidak setuju	1	1,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat mengasah kemampuan karyawan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar (62,1%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian mengasah kemampuan karyawan sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah “Tidak Setuju” yaitu 1 orang atau sebesar (1,5%). Mengatakan bahwa penilaian mengasah kemampuan karyawan tidak sesuai yang diharapkan.

**5.3.1.3 Meningkatkan Keterampilan Karyawan**

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan bagian tanam tersebut akan membuat perusahaan lebih produktif. Adapun tanggapan responden mengenai indikator meningkatkan keterampilan karyawan di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Keterampilan  
Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	24,2
2	Setuju	41	62,2
3	Cukup setuju	8	12,1
4	Tidak setuju	1	1,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat meningkatkan keterampilan karyawan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar (62,2%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 1 orang atau sebesar (1,5%). Mengatakan bahwa penilaian meningkatkan keterampilan karyawan tidak sesuai yang diharapkan.

**5.3.1.4 Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab**

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. karyawan yang bertanggung jawab akan menghasilkan pekerjaan yang bagus sesuai yang diharapkan perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator meningkatkan rasa tanggung jawab di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.10**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	21,2
2	Setuju	44	66,7
3	Cukup setuju	8	21,2
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Data : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5,10 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat meningkatkan rasa tanggung jawab tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 44 atau sebesar (66,7%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian meningkatkan rasa tanggung jawab sesuai dengan harapan. Dang yang terendah menyatakan “Cukup Setuju” yaitu 8 orang atau sebesar (21,2%). Mengatakan bahwa penilaian meningkatkan rasa tanggung jawab tidak sesuai yang diharapkan.

### **5.3.2 Teknik Pelatihan**

Artinya karyawan yang dilatih akan mendapatkan manfaat sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perlu diperhatikan, teknik metode pelatihannya.

#### **5.3.2.1 Bekerja Sesuai Bidang Keterampilan**

Artinya karyawan mampu mengenali keterampilan tersebut dan nilai yang mereka tambah untuk produktivitas. Bekerja sesuai bidang keterampilan akan membuat karyawan bagian tanam tersebut lebih bersemangat melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Adapun tanggapan

responden mengenai indikator bekerja sesuai bidang keterampilan di PT.

Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Sesuai Bidang**  
**Keterampilan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	18,2
2	Setuju	44	66,7
3	Cukup setuju	9	13,6
4	Tidak setuju	1	1,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5,11 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT.Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat bekerja sesuai bidang keterampilan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar (66,7%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian bekerja sesuai bidang keterampilan sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 1 orang atau sebesar (1,5%). Mengatakan bahwa penilaian bekerja sesuai bidang keterampilan tidak sesuai yang diharapkan.

#### 5.3.2.2 Melatih Karyawan Tentang Cara Pelaksanaan Pekerjaan

Artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Dengan begitu karyawan bagian tanam akan mengerjakan pekerjaanya dengan maksimal. Adapun tanggapan responden mengenai indikator melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.12**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Melatih Karyawan Tentang  
Cara Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	28,8
2	Setuju	35	53,0
3	Cukup setuju	11	16,7
4	Tidak setuju	1	1,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar (53,0%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 1 orang atau sebesar (1,5%). Mengatakan bahwa penilaian melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan.

### **5.3.3 Instruktur Pelatihan**

Merupakan tenaga pengajar yang akan memberikan materi pelatihan harus benar-benar profesional dan berpengalaman

#### **5.3.3.1 Kemampuan Pelatih/Instruktur Menyampaikan Materi**

Artinya pelatih/instruktur mampu menyampaikan materi sesuai prosedur pelatihan dengan begitu karyawan bagian tanam yang akan dilatih akan lebih mudah memahami. Adapun tanggapan responden mengenai

indikator kemampuan pelatih/instruktur menyampaikan materi di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.13**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Pelatih/Instruktur Menyampaikan Materi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	21,2
2	Setuju	44	66,7
3	Cukup setuju	6	9,1
4	Tidak setuju	2	3,0
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat kemampuan pelatih/instruktur menyampaikan materi tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar (66,7%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian kemampuan pelatih/instruktur menyampaikan materi sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 2 orang atau sebesar (3,0%). Mengatakan bahwa penilaian kemampuan pelatih/instruktur menyampaikan materi tidak sesuai yang diharapkan.

**5.3.3.2 Kesesuaian Tenaga Pelatih/Instruktur Dengan Bidangny**

Artinya tenaga pelatih/instruktur sudah sangat memahami kesesuaian dengan bidangnya. Pelatih/instruktur bila tidak memahami kesesuaian dengan bidangnya akan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai keinginan atau

tujuan perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator kesesuaian pelatih/instruktur dengan bidangnya di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.14**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Tenaga  
Pelatih/Instruktur Dengan Bidangnya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	21,2
2	Setuju	44	66,7
3	Cukup setuju	6	9,1
4	Tidak setuju	2	3,0
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidangnya tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar (66,7%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidangnya sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 2 orang atau sebesar (3,0%). Mengatakan bahwa penilaian kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidangnya tidak sesuai yang diharapkan.

**5.3.3.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja  
Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek**

Berdasarkan semua tabel diatas terkait dengan tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat di rekapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.15

Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Pelatihan Kerja  
Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Menambah Pengetahuan Baru Karyawan	16	32	17	1	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>80</b>	<b>128</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>261</b>
2	Mengasah Kemampuan Karyawan	14	41	10	1	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>70</b>	<b>164</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>266</b>
3	Meningkatkan Keterampilan Karyawan	16	41	8	1	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>80</b>	<b>164</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>270</b>
4	Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab Karyawan	14	44	8	-	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>70</b>	<b>176</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>270</b>
5	Bekerja Sesuai Bidang Keterampilan	12	44	9	1	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>60</b>	<b>176</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>265</b>
6	Melatih Karyawan Tentang Cara Pelaksanaan Pekerjaan	19	35	11	1	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>95</b>	<b>140</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>270</b>
7	Kemampuan Pelatih/Instruktur Menyampaikan Materi	14	44	6	2	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>70</b>	<b>176</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>268</b>
8	Kesesuaian Tenaga Pelatih/Instruktur Dengan Bidanganya	14	44	6	2	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>70</b>	<b>176</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>268</b>
							<b>2.138</b>

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.15 diatas mengenai rekapitulasi pelatihan kerja pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek. Dapat dilihat jumlah skor total sebesar 2.138 dibawah ini dapat diketahui nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 8 \times 5 \times 66 = 2.640$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 5 \times 66 = 528$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.640 - 528}{5} = 422,4$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi pelatihan kerja pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} = 2217,6 - 2640$$

$$\text{Baik} = 1795,2 - 2217,6$$

$$\text{Cukup Baik} = 1372,8 - 1795,2$$

$$\text{Kurang Baik} = 950,4 - 1372,8$$

$$\text{Tidak} = 528 - 950,4$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pelatihan kerja pada PT. Arara Abadi, berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT. Arara Abadi Distrik Sorek.

#### 5.4 Analisis Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, serta tenaga kerja. Di dalam penelitian ini diukur dalam dua dimensi dari produktivitas karyawan dari beberapa indikator dalam variabel penelitian ini :

- a. Dimensi Kuantitas Kerja memiliki beberapa tujuan
  1. Tingkat perolehan hasil
  2. Penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan
  3. Hasil kerja yang baik
- b. Dimensi Kualitas Kerja
  1. Kualitas yang dihasilkan
  2. Tingkat kesalahan/ketelitian karyawan

#### **5.4.1 Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

##### **5.4.1.1 Tingkat Perolehan Hasil**

Produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai itulah yang disebut tingkat perolehan hasil. Adapun tanggapan responden mengenai indikator tingkat perolehan hasil di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.16**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tingkat Perolehan Hasil**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	3,0
2	Setuju	43	28,8
3	Cukup setuju	19	65,2
4	Tidak setuju	2	3,0
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat tingkat perolehan hasil tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar (28,8%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian tingkat perolehan hasil sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 2 orang atau sebesar (3,0%). Mengatakan bahwa penilaian tingkat perolehan hasil tidak sesuai yang diharapkan.

**5.4.1.2 Penyelesaian Pekerjaan Dengan Waktu yang di Butuhkan**

Artinya kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai. Adapun tanggapan responden mengenai indikator penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.17**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Pekerjaan Dengan Waktu yang di Butukan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	3,0
2	Setuju	44	66,7
3	Cukup setuju	20	30,3
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang di butuhkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar (66,7%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang di butuhkan sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 2 orang atau sebesar (3,0%). Penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan.

**5.4.1.3 Hasil Kerja yang Baik**

Adalah mereka yang memahami peran dan tanggungjawab disebuah perusahaan. Dia juga menciptakan daya saing yang baik dihadapan bos melalui hasil kerjanya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator hasil kerja yang baik di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.18**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja yang Baik**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	7,6
2	Setuju	40	60,6
3	Cukup setuju	18	27,3
4	Tidak setuju	3	4,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat hasil kerja yang baik tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar (60,6%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian hasil kerja yang baik sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Tidak Setuju” yaitu 3 orang atau sebesar (4,5%). Mengatakan bahwa penilaian tingkat perolehan hasil tidak sesuai yang diharapkan.

#### **5.4.2 Kualitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

##### **5.4.2.1 Kualitas yang di Hasilkan Karyawan**

Artinya dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas pun akan menurun. Adapun tanggapan

responden mengenai indikator kualitas yang dihasilkan karyawan di PT. Arara Abadi, sebagai berikut :

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas yang di Hasilkan**  
**Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	15,2
2	Setuju	49	74,2
3	Cukup setuju	7	10,6
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat kualitas yang dihasilkan karyawan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar (74,2%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian kualitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Cukup Setuju” yaitu 7 orang atau sebesar (10,6%). Mengenai kualitas yang dihasilkan karyawan.

#### 5.4.2.2 Tingkat Kesalahan/Ketelitian Karyawan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

**Tabel 5.20**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tingkat Kesalahan/Ketelitian  
Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	15,2
2	Setuju	47	71,2
3	Cukup setuju	9	15,2
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		66	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Arara Abadi. Tentang indikator berpendapat tingkat kesalahan/ketelitian karyawan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar (71,2%). Frekuensi yang menyatakan “Setuju” menyatakan dengan penilaian tingkat kesalahan/ketelitian karyawan sesuai dengan harapan. Dan yang paling terendah menyatakan “Cukup Setuju” yaitu 9 orang atau sebesar (15,2%). Mengenai tingkat kesalahan/ketelitian karyawan.

**5.4.2.3 Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengetahui  
Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi**

Berdasarkan semua tabel diatas terkait dengan tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat di rekapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.21

Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Produktivitas  
Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Tingkat Perolehan Hasil	2	43	19	2	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>10</b>	<b>172</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>243</b>
2	Penyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Yang Di Butuhkan	2	44	20	-	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>10</b>	<b>176</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>246</b>
3	Hasil Kerja Yang Baik	5	40	18	3	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>25</b>	<b>160</b>	<b>54</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>245</b>
4	Kualitas Yang Di Hasilkan Karyawan	10	49	7	-	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>50</b>	<b>196</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>267</b>
5	Tingkat Kesalahan/Ketelitan Karyawan	10	47	9	-	-	
	<b>Bobot nilai</b>	<b>50</b>	<b>188</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>265</b>
							<b>1.266</b>

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.20 diatas mengenai rekapitulasi produktivitas karyawan PT. Arara Abadi Distrik Sorek. Dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.266 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal } 5 \times 5 \times 66 = 1.650$$

$$\text{Nilai Minimal } 5 \times 1 \times 66 = 330$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1650 - 330}{5} = 264$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi produktivitas karyawan pada PT.

Arara Abadi Distrik Sorek. Maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Baik = 1386 – 1650

**Baik = 1122 – 1386**

Cukup Baik = 858 – 1122

Kurang Baik = 594 – 858

Tidak Baik = 330 – 594

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek. Kriteria penilaian berada dalam kategori “Setuju” berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT. Arara Abadi Distrik Sorek.

## **5.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek**

### **5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek dalam penelitian ini dapat digunakan analisis Regresi statistik dengan uji Regresi Linear Sederhana yang melibatkan 1 variabel indenpenden ( variabel bebas ) yaitu pelatihan kerja, sedangkan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Hasil Regresi dapat dilihat pada persamaan berikut ini yaitu :

**Tabel 5.22**

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,608	2,436		3,124	,003
	Pelatihan Kerja	,357	,075	,512	4,770	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan  
Sumber : Data Olahan SPSS

$$Y = a + bX + \epsilon$$

$$Y = 7,608 + 0,357X$$

Dari persamaan hasil uji regresi linear sederhana dapat dibuat hasil keputusan sebagai berikut :

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga “Di duga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek”. Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat terlihat nilai konstanta (a) sebesar 7,608 dan koefisien regresi pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,357. Dengan melihat nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,357 artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya nilai tersebut juga dapat diketahui bahwa apabila variabel pelatihan kerja naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel produktivitas karyawan sebesar 0,357 satuan. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin seringnya dilakukan pelatihan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan tersebut. Karena dengan seringnya

perusahaan melakukan pelatihan kerja maka dapat dipastikan semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut mak dapat disimpulkan variabel bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Maka dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “Di duga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek” diterima.

### 5.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji Koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Adapun uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.23**

**Hasil Uji Korelasi (R)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 <sup>a</sup>	,262	,251	1,724

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat terlihat bahwa nilai koefisien korelasi pada kolom R sebesar 0,512 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel pelatihan kerja dengan produktivitas karyawan adalah cukup kuat. Adapun nilai koefisien determinasi yang dilihat dari kolom  $R^2$  yaitu sebesar 0,262, artinya dapat dinyatakan bahwa variabel produktivitas karyawan

dipengaruhi sebesar 26,2% oleh variabel pelatihan kerja. Adapun sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kayawan diterima.

### 5.5.3 Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka digunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji variabel indenvenden terhadap variabel devenden. Adapun hasil pengolahan software spss untuk analisis regresi linear sederhana akan disajikan ditabel berikut ini :

**Tabel 5.24**

### Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,608	2,436		3,124	,003
	Pelatihan kerja	,357	,075	,512	4,770	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan  
 Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.24 hasil uji t diatas, dapat terlihat nilai t hitung sebesar 4,770 dengan signifikan sebesar 0,000, artinya dapat disimpulkan bahwa nilai

signifikan dibawah 0,05. Jadi dapat dinyatakan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin seringnya dilakukan pelatihan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan tersebut. Karena dengan seringnya perusahaan melakukan pelatihan kerja maka dapat dipastikan semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan.

### **5.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat disimpulkan pembahasan pada variabel penelitian ini. Adapun hasil dari pada uji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan kerja akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Jadi oleh sebab itu maka adakalanya perusahaan tersebut sering melakukan pelatihan kerja agar karyawan perusahaan dapat pengembangan diri, pengembangan karakter, kreatifitas dan pengasahan kemampuan terhadap diri karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan adanya pelatihan kerja juga dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan yang melakukan program pelatihan kerja. Aktivitas pelatihan kerja bertujuan untuk bagaimana karyawan tersebut diasia kemampuan dari masing-masing individu agar karyawan tersebut akan percaya diri dengan kemampuan yang ada pada dirinya serta dapat menunjang keberhasilan dari adanya pelatihan kerja. Dalam hal ini maka dengan adanya karyawan yang berkompeten sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka dapat dipastikan bahwa perusahaan yang melakukan aktivitas pelatihan kerja memberikan manfaat yang sangat baik terhadap keberlangsungan perusahaan dari kondisi perusahaan yang kurang baik menjadi kondisi yang lebih baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yaitu Endang Haryati (2015) dengan judul peneneltian "pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia, tbk dengan hasil penelitian yaitu pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan peneliti sebelumnya Risma Nur Aprilyani dengan judul "pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin sering dilakukannya pelatihan kerja maka dapat dipastikan bahwa akan meningkatkan produktivitas karyawan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

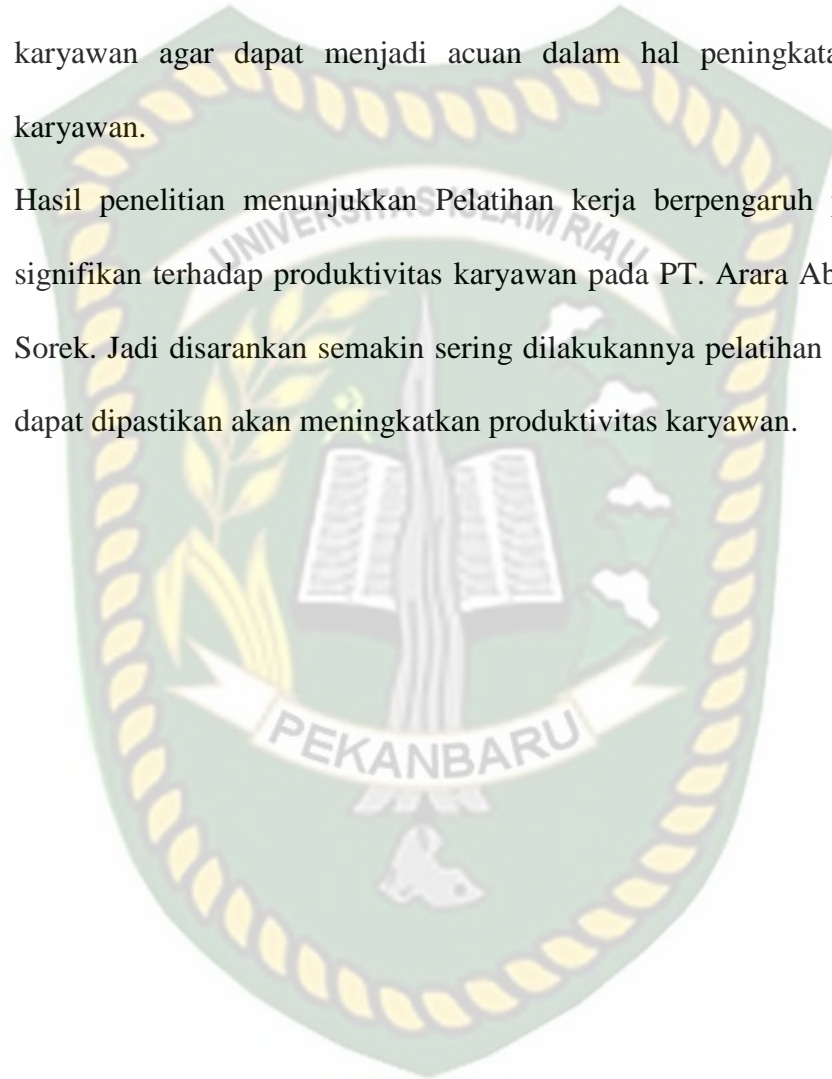
Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jadi semakin sering dilakukannya pelatihan kerja maka dapat dipastikan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Maka adakalanya perusahaan tersebut sering melakukan pelatihan kerja agar karyawan perusahaan dapat pengembangan diri, pengembangan karakter, kreatifitas dan pengasahan kemampuan terhadap diri karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

#### 6.2 Saran

Adapun saran peneliti setelah melakukan analisis terhadap terhadap penelitian ini akan di uraikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, alangka baiknya menambahkan variabel agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

2. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya melihat pengaruh secara lebih rinci terhadap sampel penelitian agar mendapatkan hasil maksimal.
3. Bagi perusahaan sebaiknya melihat bagaimana perkembangan dari karyawan agar dapat menjadi acuan dalam hal peningkatan kualitas karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Sorek. Jadi disarankan semakin sering dilakukannya pelatihan kerja maka dapat dipastikan akan meningkatkan produktivitas karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi ke-7, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Harjanto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Kajian Pendidikan Islam PAI UIR, Pekanbaru.
- Hasibuan, Melayu S. P, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta.
- Indah Puji Hartatik (2014), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Baturetno Banguntapan, Jogjakarta.
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kaswan (2011), *Pelatihan Dan Pengembangan* : Penerbit Alfabeta.
- Pedro Kautsar Primadasa (2016), *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, PT. Panca Eka Bina Plywood Industri Pekanbaru. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Rachmawati, Ike Kusdyah (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Riyanto (1986), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Satmoko & Irmin,S. (2006), *Mendesain Strategi Pelatihan Karyawan*. Seyma Media, Jakarta.
- Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dkk (2011), *Corporate Performance Management*, Ghalian Indonesia, Bogor.