

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ASRINDO CITRA SUBUR MAKMUR SIAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

TRI SURYONO
NPM : 165210420

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tri suryono
NPM :165210420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Penelitian : pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT asrindo citra subur makmur siak

Disetujui :

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Pembimbing II

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.RazakJer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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 : Try Suryono
NPM : 165210420
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak
Sponsor : **Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA**
Co Sponsor : **Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc**
Dengan perincian Bimbingan Skripsi sebagai berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
10/07/2020	X		<ul style="list-style-type: none">- Diubah variabel yang diteliti- Judul dengan data konsep di sinkronkan		
16/07/2020	X		<ul style="list-style-type: none">- Lanjutkan ke Pembimbing II- Acc seminar proposal		
12/01/2021	X		<ul style="list-style-type: none">- Acc Kuesioner- Lanjut Pembimbing II-		
09/02/2021	X		<ul style="list-style-type: none">- Penulisan dengan pemakaian penulisan skripsi dan pengaturan- Tabel sesuaikan dengan aturan- Analisis deskriptif diperbaiki		

11/02/2021	X		<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki sesuai petunjuk - Lanjut Pembimbing II - Acc Seminar Hasil 		
20/07/2020		X	<ul style="list-style-type: none"> - Telaah Pustaka - Teori Variabel - Populasi dan Sampel Penelitian 		
30/07/2020		X	<ul style="list-style-type: none"> - Perbanyak referensi - Daftar pustaka 		
13/08/2020		X	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki dimensi dan indikator pada operasional variabel - Acc Seminar Proposal 		
18/01/2021		X	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki kata agar mudah dipahami - Acc Kuesioner 		
17/02/2021		X	<ul style="list-style-type: none"> - Rubah menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun 2021 - Penulisan halaman pojok kanan atas - Perbaiki Abstrak 		
22/02/2021		X	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki semua saran - Perbaiki tata cara penulisan yang baik 		
02/03/2021		X	<ul style="list-style-type: none"> - Acc Seminar Hasil 		



Pekanbaru, 5 Juni 2021
Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tri Suryono
NPM : 165210420
Judul Proposal : Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Asrindo Citra Subur Makmur di Siak.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 03 Desember 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

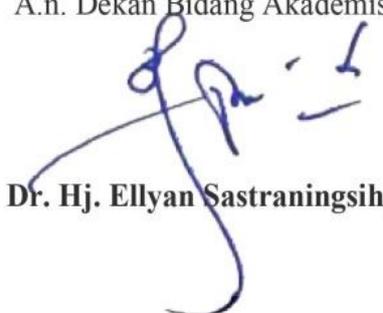
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : 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.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	3. 
4.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	4. 
5.	Deswarta, SE., MM	Anggota	5. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 03 Desember 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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: 449/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 27 April 2021, Maka pada Hari Jum'at 30 April 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Tri Suryono |
| 2. NPM | : 165210420 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak. |
| 5. Tanggal ujian | : 30 April 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(70,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

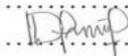
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
5. Deswarta, SE., MM

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

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 30 April 2021

Mengetahui
Dekan,

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

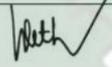
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

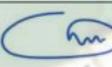
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Tri Suryono
NPM : 165210420
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak.
Hari/Tanggal : Jum'at 30 April 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

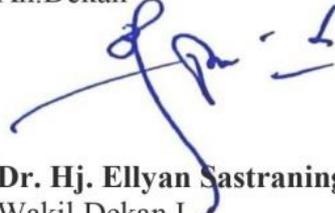
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
3	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

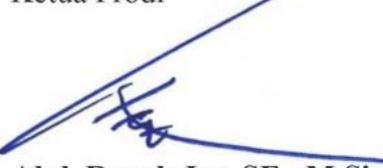
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 30 April 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

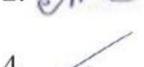
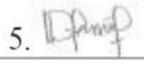
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tri Suryono
NPM : 165210420
Judul Proposal : Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Asrindo Citra Subur Makmur di Siak.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 03 Desember 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

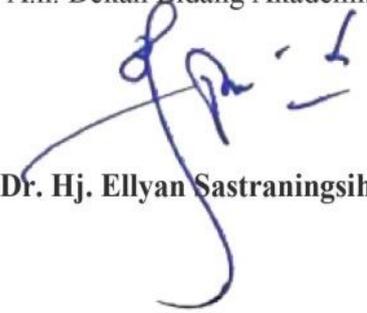
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : 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.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	3. 
4.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	4. 
5.	Deswarta, SE., MM	Anggota	5. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 03 Desember 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak 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 pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 5 juni 2021

Saya yang membuat pernyataan




(Tri Suryono)

ABSTRAK**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ASRINDO CITRA SUBUR
MAKMUR SIAK****OLEH:****TRISURYONO****165210420**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asrindo Citra Subur Makmur Siak. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yakni dengan mengumpulkan data yang didapatkan dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kemudian ditabulasikan dan dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Analisa data yang digunakan analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi dan determinasi (R^2), dan uji t (hipotesis). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak.

Kata Kunci: Pelatihan dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT**THE EFFECT OF TRAINING ON THE PRODUCTIVITY OF
PRODUCTION EMPLOYEES ON PT. ASRINDO CITRA SUBUR MAKMUR
SIAK**

BY:
TRI SURYONO
165210420

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training on the work productivity of production employees at PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak. This study uses a quantitative descriptive method, namely by collecting data obtained from respondents through distributing questionnaires. Then tabulated and analyzed qualitatively and quantitatively. The sample in this study amounted to 30 people who were part of the production process I and process II. Types and sources of data used are primary and secondary. Data collection techniques, namely by interview and questionnaire. Data analysis used simple linear regression analysis, validity test, reliability test, correlation coefficient test and determination (R^2), and t test (hypothesis). The results in this study indicate that job training has a positive and significant effect work productivity of production employees at PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak.

Keywords: Work Training and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabbarakatu.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta shalawat dan salam atas junjungan nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ASRINDO CITRA SUBUR MAKMUR SIAK.”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis 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 terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL sebagai Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR. SE, Msi, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya., SE., MA selaku pembimbing I dan Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku pembimbing II yang telah memberikan saran-saran serta koreksi membangun kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Teruntuk Ayahanda H. Wahyudin dan Ibunda Hj. Tuminem selaku kedua orang tua yang selalu mendukung anaknya dalam penyelesaian skripsi ini, serta memberikan bantuan do'a dan materil.
7. Untuk Uilly Trand Sarthi, Faris Singgih dan Yusuf selaku teman seperjuangan dalam penulisan skripsi ini, tempat bertanya dan sama-sama saling mendukung untuk menyelesaikan skripsi masing-masing.

Semoga Allah SWT memberikan kasih sayang dan anugrah kepada mereka yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, penulis berharap bersama pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, *Amin Ya Robbal Alamin.*

Pekanbaru, Mei 2021

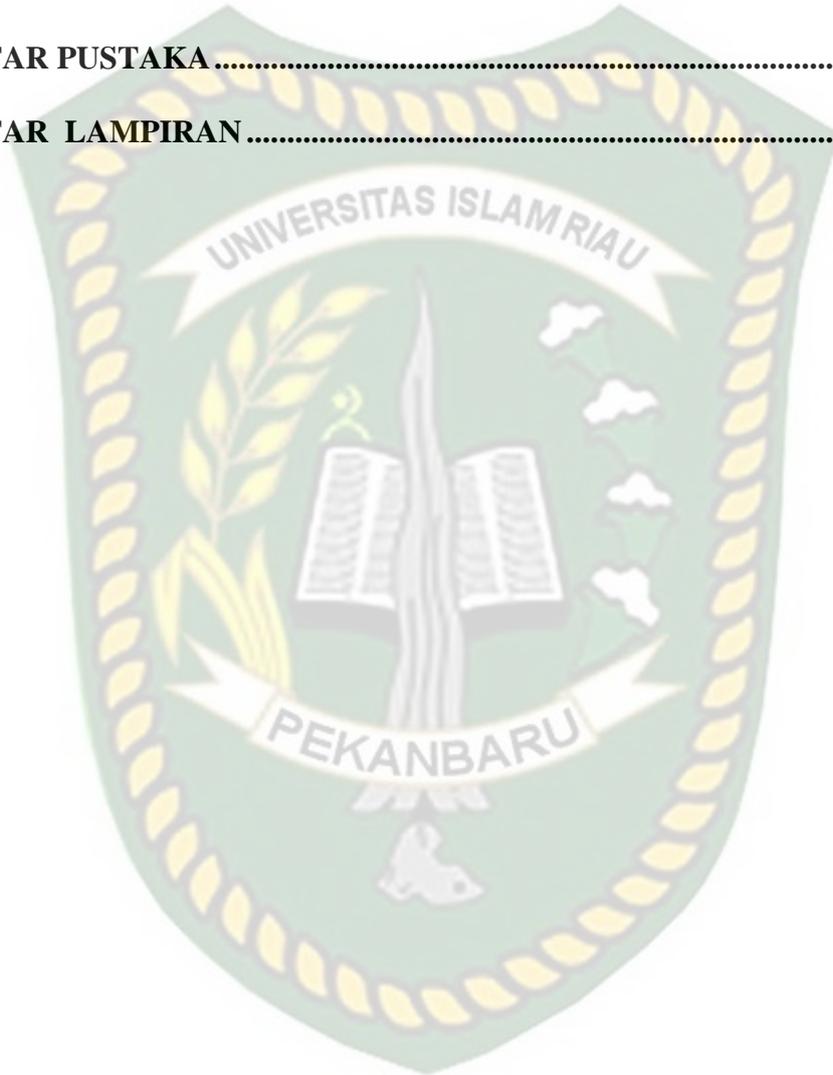
Tri Suryono

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Pelatihan.....	9
2.1.1 Definisi Pelatihan	9
2.1.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan.....	10
2.1.3 Metode Pelatihan.....	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan	14
2.1.5 Jenis-Jenis Pelatihan.....	16
2.2 Produktivitas	18
2.2.1 Definisi Produktivitas.....	18
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas	19
2.2.3 Dimensi dan indikator Produktivitas.....	20

2.2.4 Pengukuran Produktivitas	22
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Pemikiran	23
2.6 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi Penelitian	25
3.2 Operasional Variabel	25
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik Analisis Data	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	32
4.1 Sejarah Singkat PT. Asrindo Citra Subur Makmur.....	32
4.2 Visi dan Misi PT. Asrindo Citra Subur Makmur	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
5.1 Karakteristik Responden	34
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	36
5.3 Analisis Deskriptif	40
5.3.1 Analisis Pelatihan.....	40
5.3.2 Analisis Produktivitas	58
5.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	66
5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	66
5.4.2 Analisis Korelasi dan Determinasi	68
5.4.3 Uji Hepotesis	69

5.5 Pembahasan	70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	72
6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
DAFTAR LAMPIRAN



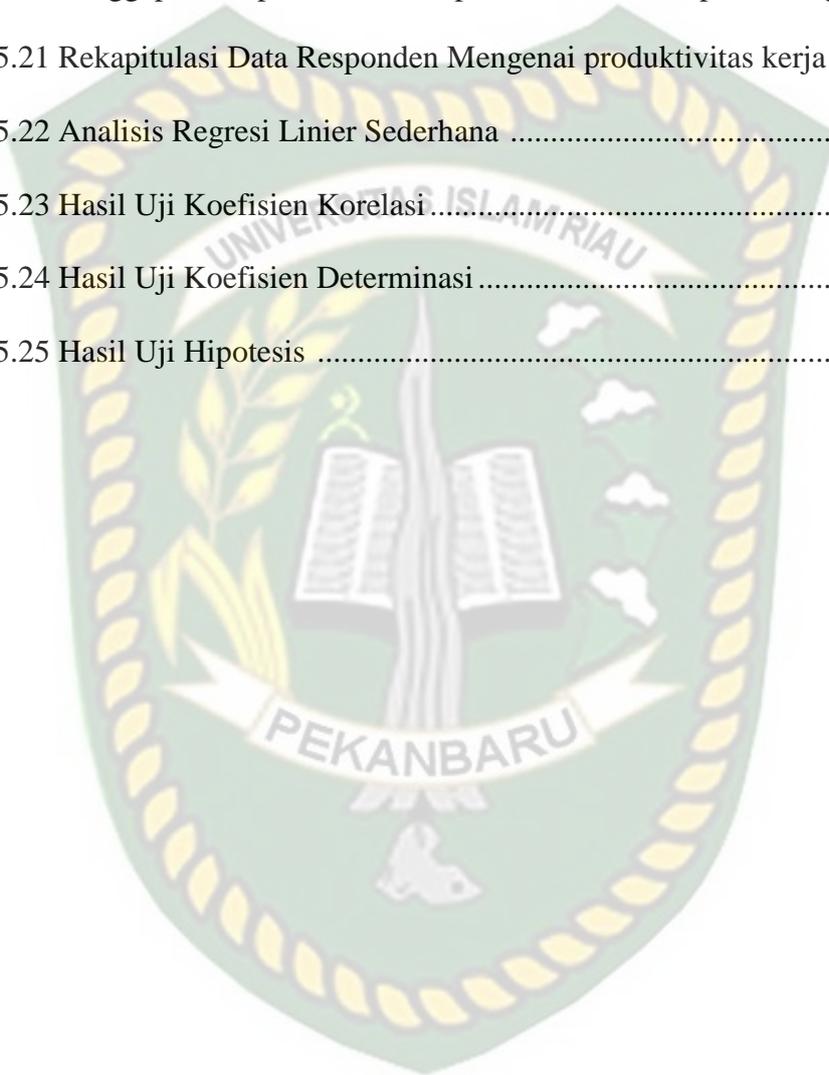
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. ACSM	2
Tabel 1.2 Data Karyawan Bagian Produksi PT. ACSM	3
Tabel 1.3 Jenis Pelatihan Untuk Karyawan Produksi Pada PT. ACSM	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.2 Nilai Korelasi	26
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	30
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	31
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 5.6 Tanggapan Responden terhadap Indikator pendidikan kemampuan	37
Tabel 5.7 Tanggapan Responden terhadap Indikator penguasaan materi	38
Tabel 5.8 Tanggapan Responden terhadap Indikator semangat latihan.....	39
Tabel 5.9 Tanggapan Responden seleksi karyawan.....	41
Tabel 5.10 Tanggapan Responden terhadap Indikator tujuan materi	42
Tabel 5.11 Tanggapan Responden terhadap Indikator komponen materi.....	44
Tabel 5.12 Tanggapan Responden terhadap Indikator penetapan materi	45
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Indikator pansosialisasian penyampaian	46
Tabel 5.14 Tanggapan Responden terhadap Indikator sasaran yang jelas.....	48
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Indikator meningkatkan ketrampilan.....	49
Tabel 5.16 Rekapitulasi Data Responden produktivitas kerja	50

Tabel 5.17 Tanggapan Responden terhadap Indikator tenaga kerja	54
Tabel 5.18 Tanggapan Responden terhadap Indikator besarnya hasil produksi...55	
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Indikator digunakan setiap tenaga kerja	57
Tabel 5.20 Tanggapan Responden terhadap Indikator kemampuan tenaga kerja.58	
Tabel 5.21 Rekapitulasi Data Responden Mengenai produktivitas kerja	59
Tabel 5.22 Analisis Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 5.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 5.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 5.25 Hasil Uji Hipotesis	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian.....19



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Lembar Kuesioner
2. Tapulasi Data Pendidikan.....
3. Tabulasi Data Variabel Produktivitas Kerja.....
4. Output Uji Validitas Variabel Pendidikan.....
5. Output Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja
6. Output Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan.....
7. Output Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....
8. Output Analisis Regresi Sederhana
9. Output Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
10. Output Uji Normalitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal supaya mampu memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya manusia yang dimilikinya. Dan juga yang harus diingat adalah, setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan berkompoten sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif karena adanya sumber daya manusia yang unggul di perusahaan tersebut.

Ada banyak bagian konsentrasi diperusahaan yang harus diperhatikan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan tentu saja sumber daya manusia. Maka dari itu, organisasi atau perusahaan haruslah memiliki sejuta ide dan cara agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan juga harus memiliki regenerasi agar organisasi atau perusahaan tetap terus berkembang hingga menjadi korporasi terbaik dengan sumber daya manusia yang terbaik.

Tujuan perusahaan untuk memperoleh laba maksimum hanya dapat dicapai dengan mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peranan yang dominan karena merupakan faktor penggerak bagi semua sumber daya lainnya dalam perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan sering juga diidentikkan dengan tingkat keberhasilan tenaga kerja secara keseluruhan. Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang baik dan selalu berupaya untuk

bekerja lebih baik dari waktu ke waktu maka secara kualitatif pegawai tersebut mempunyai produktivitas yang tinggi.

Menjadi satu-satunya perusahaan tapioka di Provinsi Riau tidak menjamin timbulnya sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Dalam beberapa kali kunjungan dan melakukan wawancara, penulis mendapatkan suatu fenomena yang sering dialami oleh perusahaan dalam sumber daya manusia (SDM) pada karyawan dalam perusahaan tersebut. Penulis menemukan sifat kurangnya kualitas kerja karyawan, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari karyawan bagian produksi sesuai dengan keinginan perusahaan.

PT. Asrindo Citra Subur Makmur merupakan perusahaan swasta bergerak dalam bidang penghasil Tapioka. Perusahaan ini mengelola singkong menjadi tapioka dari hasil perkebunan masyarakat setempat. Berikut ini disajikan data produktivitas karyawan pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Produksi Tepung Tapioka dan Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2019 PT. ACSM

No	Tahun	Tingkat Produktivitas	Indeks Produktivitas (kw/ha)
1	Januari	25,714	100
2	Februari	23,333	90,741
3	Maret	24,615	105,495
4	April	25,203	102,388
5	Mei	17,808	70,658
6	Juni	22,462	126,130
7	Juli	24,621	109,615
8	Agustus	25,857	105,020
9	September	23,259	89,953
10	Oktober	26,066	112,065
11	November	20,924	80,344
12	Desember	18,521	88,440

Sumber : PT. Asrindo Citra Subur Makmur, 2020

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa selama satu tahun terakhir pada tahun 2019 dapat dilihat bahwa produksi singkong untuk tahun tersebut tidak stabil dapat dilihat tingkat produktivitas singkong dalam pengolahan membuat tepung tapioka dan tidak ada peningkatan jumlah karyawan. Mengingat terbatasnya Sumber Daya Manusia dan Dana, maka pengendalian maupun pengelolaan atas perusahaan yang berlokasi di Siak. Sesuai dengan perkembangan kemampuan perusahaan sebagai pengendalian dan pengelolaan perusahaan secara bertahap akan dilimpahkan ke Kantor yang berada di Kabupaten Siak. Berikut ini adalah data karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur:

Tabel 1.2
Data Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi PT. Asrindo Citra Subur Makmur

No	Bagian	Karyawan
1	Pengupasan Singkong	10
2	Pencucian Singkong	6
3	Mesin Penggilingan Singkong	6
4	Pengolahan Tepung Tapioka	8
Jumlah Karyawan		30

Sumber : PT. Asrindo Citra Subur Makmur, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas PT. Asrindo Citra Subur Makmur memiliki karyawan bagian Produksi 30 orang dan terbagi atas beberapa bagian seperti bagian pengupasan singkong sebanyak 10 orang, bagian pencucian singkong sebanyak 6 orang, bagian mesin penggilingan singkong sebanyak 6 orang dan bagian pengolahan tepung tapioka sebanyak 8 orang. Sebagai perusahaan yang telah go public, perusahaan mempunyai kapasitas produksi yang cukup besar dan jaringan penjualan yang luas, sehingga perusahaan berupaya untuk mencapai tingkat penjualan yang selalu meningkat pada setiap tahun. Tetapi tujuan tersebut

belum tercapai, karena masih terdapat periode waktu dimana penjualan perusahaan justru mengalami penurunan.

Salah satu cara atau strategi perusahaan agar menciptakan sumber daya manusia yang unggul adalah dengan melakukan pelatihan. Dengan melakukan pelatihan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan memiliki bekal yang baik untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Karena deskripsi pekerjaan ketika dipraktikkan dengan cara setengah-setengah dan otodidak, maka akan berpeluang besar terjadi suatu kesalahan ketika melakukan tanggung jawab pekerjaan.

Karyawan sangat membutuhkan pelatihan agar menciptakan produktivitas kerja. Karena apabila karyawan menguasai pekerjaannya karena sudah dibekali pelatihan, maka karyawan tersebut akan mencintai pekerjaan yang digelutinya, maka akan berpeluang besar timbul produktivitas karyawan tersebut. Akan tetapi, apabila dilakukan dengan terencana, maka hasil dari pelatihan tersebut pun akan sesuai dengan produktivitas yang diberikan karyawan tersebut. Maka kemajuan perusahaan pun akan terbantu dengan telah menciptakan pelatihan bagi para sumber daya manusianya.

Pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur, pelatihan karyawan tergolong kurang memadai, karena pelatihan tidak dirancang sesuai kondisi keterampilan masing-masing karyawan. Program pelatihan dilakukan tanpa memperhatikan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga sebagian besar program pelatihan terkesan hanya sekedar untuk memenuhi atau mengisi kegiatan bagian personalia. Tidak terdapat perhatian khusus untuk melatih karyawan yang kurang trampil, sehingga karyawan yang kurang trampil terutama karyawan baru tidak

dapat secaramaksimum memanfaatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya secara nyata. Manajemen cenderung lebih memperhatikan pelatihan bagi karyawan berprestasi yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi pada perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan tidak memperoleh manfaat dari program pelatihan. Berikut ini data pelatihan yang pernah diberikan kepada karyawan PT. Asrindo Citra Subur Makmur yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jenis Pelatihan Untuk Karyawan Produksi Pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur

No	Jenis Pelatihan	Keterangan
1	Proses Produksi Tepung Singkong	Semua Karyawan
2	Teknik Penggilingan Singkong	Karyawan Mesin Penggilingan Singkong
3	Sortir Tepung & Pengepakan	Karyawan Pengolahan Tepung Tapioka

Sumber: PT. Asrindo Citra Subur Makmur 2020

Pelatihan yang telah dilakukan ini berfokus pada bidang-bidang yang sangat perlu membutuhkan pelatihan, pelatihan ini bersifat untuk membekali para karyawan untuk dapat menambah keterampilannya dalam bekerja. Salah satu jenis pelatihan yang paling dominan dan sering dilakukan oleh perusahaan adalah bagian produksi, perusahaan menekankan para karyawan untuk bekerja dapat menggali keterampilan dalam bekerja. Pelatihan ini diutamakan pada bidang produksi, yang dikarenakan bagian produksi ini membutuhkan adanya kemampuan dan keterampilan..

Fenomena tersebut sangat menarik untuk dikaji secara mendalam dan komprehensif. Mengingat pentingnya pelatihan karyawan khususnya bagian produksi untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan, maka peneliti akan

melakukan penelitian bagaimana PT. Asrindo Citra Subur Makmur sebagai objek penelitian, memberikan dukungannya terhadap pelatihan karyawan bagian produksi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Yang ingin penulis tekankan ialah, adanya pelatihan dalam perusahaan merupakan suatu kewajiban. Karena apabila pelatihan tersebut tidak ada dalam perusahaan, akan sama saja karyawan tersebut tidak memiliki kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan begitu perusahaan pun akan merasakan suatu kontribusi tidak total dari para karyawannya.

Maka dengan itu, berdasarkan uraian yang penulis paparkan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka fokus penelitian ini adalah: Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Asrindo Citra Subur Makmur Di Siak?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

a) Bagi perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat dan berkontribusi sebagai bahan referensi, evaluasi dan pertimbangan bagi PT. Asrindo Citra Subur Makmur untuk meningkatkan pelatihan karyawannya untuk terciptanya produktivitas kerja karyawan bagian produksi diperusahaan.

b) Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan pelatihan dan produktivitas kerja serta khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

c) Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi atau wacana bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun garis besar dalam penelitian ini adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

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

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung tentang variabel, penelitian terdahulu, hipotesis, dan operasional variable.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktifitas organisasi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan menguraikan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari PT. Asrindo Citra Subur Makmur.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pelatihan

2.1.1 Definisi Pelatihan

Pengertian dari Pelatihan menurut Kaswan (2013: 2) adalah proses awal dan perkembangan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin bisa disebutkan sebagai bekal awal bagi karyawan demi kelancaran dan kelihaihan karyawan itu sendiri sesuai deskripsi pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Garry Dessler (2011: 280) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta budaya agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar perusahaan yang ada.

Dalam praktiknya dapat dijelaskan bahwa, pelatihan adalah suatu kegiatan yang meliputi serangkaian upaya perusahaan secara sengaja dalam bentuk mengundang tenaga profesional dalam suatu kegiatan satuan waktu yang pastinya bertujuan mengajarkan atau memberikan suatu tips dan cara kepada para karyawan dalam pekerjaan masing-masing.

Sedangkan interpretasi lainnya adalah pelatihan juga mampu mengajarkan para karyawan mengenai perilaku dan sikap sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Maka dari itu, pelatihan berkaitan dengan menciptakan keahlian dan

sikap karyawan demi terciptanya sinergi yang bagus dalam memulai pekerjaan nanti.

2.1.2 Manfaat dan Tujuan pelatihan

Manfaat dan tujuan pelatihan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Segala, 2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Untuk Karyawan
 - a) Mampu menciptakan rasa pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dengan cara yang lebih efektif;
 - b) Mengenalkan indikator produktivitas seperti pencapaian prestasi, pertumbuhan kerja, dan kemajuan kerja;
 - c) Mengenalkan cara mengatasi rasa stres, tekanan, frustrasi, dan konflik ketika bekerja;
 - d) Menyampaikan informasi dalam meningkatkan pengetahuan kepemimpinan, sikap, dan keterampilan komunikasi;
 - e) Menyampaikan informasi mengenai keterampilan interaksi ketika bekerja;
 - f) Memberikan motivasi mengenai jenjang karir di masa depan;
 - g) Memberikan tips cara menghilangkan rasa cemas dan takut dalam melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat Untuk Perusahaan
 - a) Menciptakan profitabilitas positif bagi perusahaan;
 - b) Bahan evaluasi untuk memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi;
 - c) Menciptakan moral SDM yang positif;

- d) Mampu memberikan informasi secara positif mengenai tujuan perusahaan;
- e) Mampu memberikan informasi mengenai image perusahaan secara baik;
- f) Menciptakan hubungan yang positif antara atasan dan bawahan;

Tujuan pelatihan memainkan peranan yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, dan hanya dengan pegawai yang terlatih dan efisien suatu instansi dapat mencapai tujuan, maka pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas.
- b) Meningkatkan efektivitas dan efisien
- c) Meningkatkan daya saing

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan, dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna. Secara khusus, pelatihan bertujuan untuk :

1. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya

sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja yang tinggi dan proaktif

3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual)
4. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Beberapa dimensi dan indikator pelatihan (Mangkunegara, 2011), adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

- a. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- b. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

- a. Seleksi Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.
- b. Semangat mengikuti pelatihan Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam

memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

3. Metode

- a. Pensosialisasian tujuan Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b. Memiliki sasaran yang jelas Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

4. Materi

- a. Sesuai tujuan Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b. Sesuai komponen peserta Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- c. Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Tujuan

- a. Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

Menurut Sinungan (2013:8) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Menurut Sugeng Budiono (2013:201) bahwa: Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu

kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Tjutju Yuniarsi dalam Alimuddin (2012) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor Internal

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b) Struktur dan desain pekerjaan
- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan atau rekan kerja.
- f) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- g) Lingkungan kerja yang ergonomis
- h) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2. Faktor Eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b) Kemitraan (networking) yang dikembangkan
- c) Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
- d) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
- e) Dampak globalisasi

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas karyawan saat bekerja, maka diperlukan alat pengukuran guna mendapatkan suatu hasil yang autentik. Berikut pengukuran produktivitas kerja yang harus diperhatikan:

- a) Membandingkan pelaksanaan kerja setiap divisi, akan mampu menjadi pengukur dan mengetahui factor yang mempengaruhinya.
- b) Perbandingan yang disesuaikan dengan target yang telah diberikan pastinya mampu menjadi tolak ukur produktivitas kerja.
- c) Perbandingan antara hasil kerja sekarang dengan histori hasil kerja sebelumnya akan mampu menjadi pengukur dalam mengetahui apakah hasil kerjanya meningkat, berkurang, atau standar.

Dalam menyusun pengukuran produktivitas kerja, setidaknya ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda: yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial:

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Masukan Total

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Masukan Total

Sebuah pengukuran dalam menentukan produktivitas kerja sangatlah penting untuk menilai kinerja karyawan, mau itu secara individu maupun organisasi. Agar bisa menilai sejauh mana pencapaian pelatihan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, dan juga menjadi pedoman pimpinan untuk mampu menciptakan strategi baru demi kemajuan perusahaan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Dimensi dari produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2013) diantaranya yaitu :

1. Jumlah karyawan Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.
2. Jumlah hasil produksi yang dicapai Yang dimaksud dengan jumlah hasil produksi yang dicapai adalah besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.
3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja Yaitu jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.
4. Moral kerja karyawan Yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwi Murtining sih (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung	Regresi Linier Sederhana	Skor tertinggi dalam variabel pelatihan terdapat pada indikator peserta pelatihan, sedangkan skor terendahnya terdapat pada indikator metode pelatihan. Skor tertinggi dalam variabel produktivitas kerja terdapat pada indikator

				tanggung jawab, sedangkan skor terendahnya terdapat pada indikator kontribusi positif. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik di PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung.
2	Gugum Gumilar (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya, dilihat dari faktor penentu, faktor pengukur dan faktor pengaruh dengan indikatornya adalah pengembangan, penggunaan waktu serta hasil kerja yang dicapai.
3	Rehulina Milala (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan	Analisis deskriptif dan regresi berganda	Hasil penelitian bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar $77,463 > F$ tabel sebesar 3,103, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,643. Artinya, variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 64,30 %, sedangkan sisanya 35,70 % lagi dijelaskan oleh faktor lain.

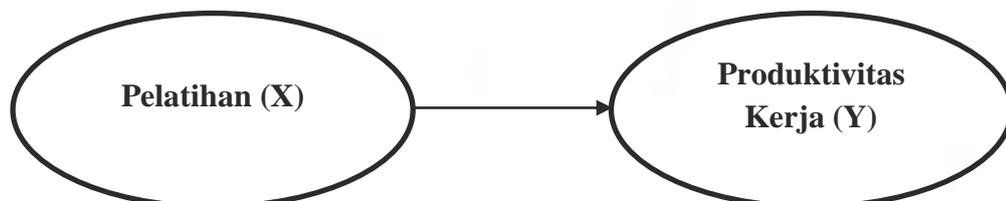
4	Endang Haryati & Jessica Debora Sibarani (2015)	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan.	Analisis deskriptif dan regresi sederhana	PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan sebanyak 94 responden menjadi sampel dalam penelitian ini responden yang sudah pernah mengikuti pelatihan
---	---	---	---	---

Sumber: Data Olahan 2021

2.4 Kerangka Pemikiran

Pelatihan menurut Kaswan (2013) adalah proses awal dan perkembangan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan menurut Sinungan (2013) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Berdasarkan hasil penelitian Gugum Gumelar tahun 2018 menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya, dilihat dari faktor penentu, pengukur dan pengaruh dengan indikatornya adalah pengembangan, penggunaan waktu serta hasil kerja yang dicapai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, dan kerangka pemikiran di atas. Maka, dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam objek ini adalah perusahaan Swasta penghasil tepung tapioka yaitu PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak beralamat di Simpang Gelombang, KM 03, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yang termuat dalam operasional variabel secara substansial dan komprehensif. Operasional variabel dalam penelitian kali ini seperti berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X) pelatihan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Garry Dessler (2011: 280)	• Instruktur	a) Pendidikan b) Penguasaan materi	Ordinal
	• Peserta	a) Semangat pelatihan b) Seleksi pelatihan	
	• Materi	a) Tujuan materi b) Komponen materi c) Penetapan materi	
	• Metode	a) Pansosialisasian b) Sasaran yang Jelas	
	• Tujuan	a) Meningkatkan ketrampilan	
Produktivitas (Y) hubungan antara	• Jumlah karyawan	a) Tenaga Kerja	Ordinal

keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. (wibowo,2011:109)	• Jumlah hasil produksi	a) Besarnya Hasil Produksi	
	• Modal jam kerja	a) Digunakan Setiap Tenaga Kerja	
	• Moral kerja	a) Kemampuan Tenaga Kerja	

Sumber : Data Olahan 2021

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk objek penelitiannya (Muri Yusuf, 2014). Secara teoritis, populasi menurut Arikunto (2013) adalah keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan data suatu sampel yang merupakan sumber data yang sangat penting. Maka dari itu, populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur yang berjumlah 30 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Muri Yusuf, 2014). Bila populasi besar, maka peneliti akan sulit untuk mempelajari dan meneliti suatu objek dalam penelitian, maka dari itu dibutuhkan suatu sampel yang menjadi suatu perwakilan dari keseluruhan dari populasi. Karena populasi di penelitian ini berjumlah kurang dari 100, Maka peneliti akan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode sensus. Maka, peneliti akan menjadikan karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur

Makmur menjadi sampel dalam penelitian ini. Maka, total sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan dan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Jenis Data

Adapun data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- a) Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk deskriptif bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk dalam penelitian ini adalah gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah singkat perusahaan, letak geografis objek, visi dan misi, struktur organisasi, dan lingkungan organisasi.
- b) Data Kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan.

3.4.2 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian kali ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu:

- a) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian. Seperti, data yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti dengan instansi terkait.
- b) Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jurnal, atau internet untuk memperoleh data-data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data ada lah sebagai berikut:

- a) Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, atau hanya tanya jawab langsung kepada pimpinan pada Unit Produksi Proses I dan Proses II pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Kandis yang juga akan disajikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan Proses I dan Proses II pada PT Asrindo Citra Subur Makmur Kandis.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah akan mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, ketika instrumen dinyatakan tidak valid, berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009). 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.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau diandalkan. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik alpha cronbach's (α). Kriteria penilaiannya:

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

3.6.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling fundamental dalam menggambarkan keadaan data objek penelitian secara umum. Dalam analisis deskriptif, data-data disajikan dalam bentuk tabel,

3.6.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Aplikasi dalam regresi linear sederhana dapat digunakan jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas (X) dan variabel terikatnya (Y). Regresi sederhana dapat dianalisa karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (x) terhadap variabel tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan regresi sederhana. Diantaranya: variabel bebas yaitu pelatihan (X) dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Rumus regresi linear sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Diketahui:

Y = Produktivitas kerja (Dependent)

X = Pelatihan/Variabel Bebas (Independent)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (Kemiringan)

3.6.5 Menentukan Koefisien Korelasi (r)

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan analisis korelasi. Untuk memberikan interpretasi koefisien tersebut, dapat dilihat nilai skor dan interval penelitian berikut:

Tabel 3.2
Nilai Skor dan Interval Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,779	Kuat
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber: Muhammad Teguh, 2001

3.6.6 Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika nilai R^2 yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu, maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya, diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol, maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

3.6.7 Uji Hipotesisi (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dalam membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diajukan.

Uji Parsial (*uji t*).

Uji ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh dari suatu dari satu variabel bebas secara individual untuk menerangkan variabel terikat.

- Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi $<$ α (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila t hitung $<$ t tabel dan apabila tingkat signifikansi $>$ α (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT Asrindo Citra Subur Makmur

Pertumbuhan pesat perkebunan singkong di Riau akan diiringi juga oleh kebutuhan pertumbuhan pabrik tapioka. Dalam upaya mengisi peluang dan menyelidiki pabrik tapioka untuk menampung hasil perkebunan singkong, PT Arindo Citra Subur Makmur yang berkedudukan di Pekanbaru berinisiatif untuk melakukan pembangunan Pabrik tapioka pada tahun 2017 dengan kapasitas 25 ton per jam atau 300-400 ton perhari. Jika diakumulasikan pabrik ini dapat menampung panen singkong 3.500 hektar pertahun atau 10 hektar perhari di Simpang Gelombang Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, untuk menghasilkan Tepung Tapioka. Semenjak berdirinya PT Arindo Citra Subur Makmur pada tahun 2017, terus berkembang pesat hingga sekarang

Rencana pembangunan PT. ACSM ini telah mendapat dukungan dari masyarakat sekitar lokasi yang sebagian besar memiliki perkebunan singkong, sehingga masyarakat dapat memasok kebutuhan Singkong untuk memenuhi tersedianya bahan baku disamping dari perusahaan sendiri. Kegiatan PT ACSM tersebut, diperkirakan akan memberikan dampak positif terhadap lingkungan. Apabila pengoperasiannya dikelola secara baik dan berwawasan lingkungan, maka akan memberikan dampak positif yang lebih besar, sedangkan dampak negatifnya dapat diminimalkan serendah mungkin.

4.2 Misi PT. Asrindo Citra Subur Makmur

Pernyataan misi perusahaan ini digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan-perusahaan untuk merumuskan siapa mereka dan apa yang mereka ingin capai. Misi ini mengarahkan fokus dan tujuan bagian tugas sehari-hari anda, membimbing semua orang diperusahaan menuju arah yang sama agar mendorong kesuksesan bisnis dan membangun merek.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Di bab ini akan disajikan pembahasan dan analisa mengenai hasil penelitian dan mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: Pelatihan sebagai variabel independen (X) dan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y).

Data yang dianalisis didapatkan berdasarkan kuesioner yang disebarakan ke para responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asrindo Citra Subur Makmur. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak. Karakteristik responden yang di amati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, bagian pekerjaan dan masa kerja pekerjaan

5.1.1 Hasil Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini di ambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Asrindo Citra Subur Makmur bagian Produksi sebanyak 30 orang. Gambaran tentang karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja pekerjaan. Yang di sajikan sebagai berikut:

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasrkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden dapat di lihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	30	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden adalah berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan bagian produksi adalah bagian pengolahan jenis pekerjaan tersebut hanya bisa di lakukan oleh laki laki saja.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan pada responden bagian Produksi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S-1	-	-
SMA	30	100 %
SMP	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden bagianProduksi, yaitu tamatan Sekolah Menengah Atas. Hal ini dikarenakan pihak PT. Asrindo Citra Subur Makmur memiliki kualifikasi hanya tamatan SMA dalam mempekerjakan karyawan bagian produksi. Jenjang pendidikan terkadang menjadi cerminan apakah pekerjaan tersebut sesuai pendidikannya atau tidak. Karena tugas dan tanggung jawab pekerjaan, harus sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan tersebut.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada responden bagian Produksi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 tahun	30	100 %
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 100 % karyawan tersebut merupakan karyawan yang mengidentifikasi tingkat kinerja dan loyalitas yang lebih tinggi dalam perusahaan mampu untuk meningkatkan perusahaan agar menjadi lebih baik.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah akan mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, ketika instrumen dinyatakan tidak valid, berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009). Uji validitas dapat mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan di kuesioner dapat digunakan dalam mengukur keadaan responden atau tidak.

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan di kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Dalam uji ini digunakan program komputer SPSS for Windows sehingga diketahui suatu nilai r

hitung untuk setiap butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation (r-hitung)</i>	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
X1	0,522	0,361	Valid
X2	0,365	0,361	Valid
X3	0,590	0,361	Valid
X4	0,568	0,361	Valid
X5	0,771	0,361	Valid
X6	0,728	0,361	Valid
X7	0,641	0,361	Valid
X8	0,682	0,361	Valid
X9	0,481	0,361	Valid
X10	0,392	0,361	Valid
Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation (r-hitung)</i>	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
Y1	0,780	0,361	Valid
Y2	0,848	0,361	Valid
Y3	0,711	0,361	Valid
Y4	0,780	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang ada bernilai valid dan layak untuk dianalisis. Dalam uji validitas, untuk mengetahui apakah pernyataan valid atau tidak, dapat dilihat dari nilai r -hitung harus lebih besar dari nilai r -tabel. Sedangkan menentukan nilai r -tabel, dicari terlebih dahulu angkanya: $df=N-2=30-2= 28$. Dan untuk α 5% adalah 0,361 berdasarkan r tabel yang sudah tersedia.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dimana hasil pengujian yang sudah dilakukan disajikan pada tabel beriku;

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,755	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,764	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.5 di atas, menunjukkan dua variabel memiliki nilai dengan koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, pengukuran dapat dikatakan terpercaya (reliabel), sehingga ukuran dapat diandalkan dan akan digunakan lebih lanjut untuk proses analisis selanjutnya.

5.3 Analisis Deskriptif Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan ke karyawannya demi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2013). Berikut dimensi dan indikator pelatihan tersebut:

5.3.1. Dimensi Instruktur

Pada dasarnya, tujuan menciptakan instruktur di organisasi untuk menghasilkan kepuasan atau menumbuhkan niat lebih suatu perbuatan yang dikerjakan karyawan. Instruktur merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang

diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Pada dimensi instruktur, terdapat dua indikator yaitu pendidikan kemampuan dan penguasaan materi. Penjelasan dari indikator-indikator dimensi Instruktur pada karyawan PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

5.3.1.1. Pendidikan Kemampuan

Memberikan pendidikan sudah merupakan kewajiban bagi perusahaan karena dengan hasil pendidikan karyawan akan menghasilkan produktivitas kerja terutama bagian produksinya akan meningkat, ketika mendapatkan pendidikan, pastinya menjadikan jasa yang telah diberikan dibalas setimpal oleh pihak perusahaan. Dengan adanya dukungan pendidikan pihak perusahaan memberikan hak yang seharusnya didapatkan para karyawan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator pendidikan kemampuan pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Indikator Pendidikan Kemampuan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	3	10,00
2	Baik	26	86,67
3	Cukup Baik	1	3,33
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, ditemukan hasil responden yang merupakan bagian tentang indikator pendidikan kemampuan. Ditemukannya tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar (86,67%) yang menyatakan baik dan yang paling terendah yang menyatakan cukup baik yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar (3,33%) bahwa adanya

pendidikan kemampuan di perusahaan belum memuaskan. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden bagian produksi sudah mendapatkan dukungan pendidikan kemampuan oleh perusahaan. Walaupun masih adanya beberapa respon yang memberikan jawaban cukup baik, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk lebih memperbanyak dukungan finansial ke karyawannya.

5.3.1.2. Penguasaan Materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator penguasaan materi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Indikator Penguasaan Materi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	9	30,00
2	Baik	21	70,00
3	Cukup Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, ditemukan hasil responden yang merupakan bagian tentang indikator penguasaan materi. Ditemukannya tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar (70,00%) yang menyatakan baik dengan adanya dukungan non finansial yang telah diberikan perusahaan. Dan yang paling terendah yang menyatakan tidak baik yaitu sebanyak

9 orang atau sebesar (30,00%), yang menyatakan bahwa adanya dukungan penguasaan materi di perusahaan masih diluar ekspektasi. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah mendapatkan dukungan penguasaan materi oleh perusahaan. Walaupun masih ada yang tidak baik, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk lebih menyeluruh dalam pemberian dukungan penguasaan materi.

5.3.2 Dimensi Peserta

Dalam organisasi, peserta sangatlah penting untuk mengikuti seleksi pelatihan dan memacu rasa semangat para karyawan. Karena dengan adanya hubungan yang antara karyawan, akan menjadikan suatu relasi yang positif, dan menciptakan Pelatihan terhadap karyawan tersebut pada dimensi peserta, terdapat dua indikator yaitu semangat karyawan dan seleksi penjelasan. Penjelasan dari indikator-indikator dimensi Peserta pada karyawan PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

5.3.2.1. Semangat Karyawan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator semangat karyawan di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Indikator Semangat Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	4	13,33
2	Baik	26	86,67
3	Cukup Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator semangat karyawan, yang didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau (86,67%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan perilaku atas dalam semangat ke karyawan ketika bekerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu sebanyak 4 orang atau (13,33%) yang menyatakan sangat baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap perilaku semangat karyawan masih kurang. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses sudah mendapatkan semangat karyawan dalam pelatihan. Walaupun masih adanya beberapa respon yang tidak baik, hal ini nantinya bisa menjadi referensi untuk lebih semangat dalam pelatihan.

5.3.2.2. Seleksi Karyawan

Seleksi sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator seleksi karyawan di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Indikator Seleksi Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	6	20,00
2	Baik	22	73,33
3	Cukup Baik	2	6,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator seleksi karyawan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau (73,33%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan seleksi karyawan dan frekuensi jawaban terendah sebanyak 2 orang atau (6,67%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap seleksi karyawan kurang efektif, yang menjadikan karyawan tersebut hanya seleksi tanpa tahu makna dan gagasan dari hasil seleksi yang telah diberikan. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah mendapatkan makna dan gagasan dalam seleksi karyawan dalam pelatihan. Walaupun masih adanya beberapa respon yang cukup baik, hal ini nantinya bisa menjadi referensi atasan untuk lebih menyeluruh dalam pemberian perhatiannya terhadap seleksi karyawan dalam pelatihan.

5.3.3 Dimensi Materi

Dalam pelatihan perlu ada materi dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan dalam organisasi, materi sangatlah penting untuk tujuan dalam pelatihan tersebut dan Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan. Karena dengan adanya Materi, akan menjadikan suatu relasi yang positif, dan menciptakan kemampuan terhadap karyawan tersebut. Pada dimensi peserta, terdapat tiga indikator yaitu tujuan materi, komponen materi dan penetapan materi. Penjelasan dari indikator-indikator

dimensi Materi pada karyawan PT Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

5.3.3.1 Tujuan Materi

Sesuai tujuan materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator tujuan materi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Indikator Tujuan Materi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	11	36,67
2	Baik	18	60,00
3	Cukup Baik	1	3,33
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator tujuan materi. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang atau (60,00) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan materi pelatihan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (3,33%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap materi tersebut tidak merasa dibutuhkan. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi merasa materi dibutuhkan di dalam pelatihan. Walaupun

masih adanya satu respon yang tidak baik, hal ini nantinya bisa menjadi referensi atasan untuk lebih menyeluruh memberikan materi dalam pelatihan.

5.3.3.2 Komponen Materi

Adapun tanggapan responden mengenai indikator komponen materi di PT.

Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Indikator Komponen Materi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	12	40,00
2	Baik	17	56,67
3	Cukup Baik	1	3,33
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator komponen materi. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 17 orang atau (56,67%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan memberikan penjelasan komponen materi pelatihan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (3,33%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap atasan tidak begitu jelas tentang komponen materinya. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah merasa puas terhadap komponen materinya. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak baik, hal ini nantinya bisa menjadi referensi atasan untuk lebih menyeluruh dalam menjelaskan komponen materinya dalam pelatihan dengan baik.

5.3.3.3 Penetapan Materi

Adapun tanggapan responden mengenai indikator penetapan materi di PT.

Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Indikator Penetapan Materi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	5	16,67
2	Baik	25	83,33
3	Cukup Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator penetapan materi. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang atau (83,33%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas penetapan materi. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 5 orang atau (16,67%) yang menyatakan sangat baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap penetapan materi kurang efektif dalam penyampaian. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah merasa puas terhadap penerapan materi namun perusahaan tetap harus meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak baik, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memperhatikan penerapan materi.

5.3.4 Dimensi Metode

Dalam pelatihan harus memiliki tujuan metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan

dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. Pada dimensi peserta, terdapat dua indikator yaitu pensosialisasian penyampaian dan sasaran yang jelas. Penjelasan dari indikator-indikator dimensi Metode pada karyawan PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

5.3.4.1 Pensosialisasian Penyampaian

Adapun tanggapan responden mengenai indikator personalisasian penyampaian di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Indikator Pensosialisasian Penyampaian

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	4	13,33
2	Baik	24	80,00
3	Cukup Baik	2	6,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator pensosialisasian penyampaian. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau (80,00%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan pensosialisasian penyampaian pelatihan yang mereka dapatkan diperusahaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 2 orang atau (6,67%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap kurangnya pensosialisasian kepada karyawan. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian merasa puas terhadap pansosialsiasian penyampaiana pelatihan. Walaupun masih adanya satu respon yang cukup baik

baik, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memperhatikan pensosialisasian penyampaian pelatihan.

5.3.4.2 Sasaran Yang Jelas

Adapun tanggapan responden mengenai indikator sasaran yang jelas di PT.

Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Indikator Sasaran Yang Jelas

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	14	46,67
2	Baik	14	46,67
3	Cukup Baik	2	6,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator sasaran yang jelas. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 14 orang atau (46,67%) yang menyatakan sangat baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden merasa puas perusahaan dalam menentukan sasaran yang jelas. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu sebanyak 2 orang atau (6,67%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap sasaran yang jelas tidak sesuai dengan yang dia harapkan. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi merasa sangat puas terhadap kondisi fisik kerja. Dari analisis ini, bisa menjadikan bahan evaluasi perusahaan untuk lebih perhatian terhadap sasaran yang jelas dalam pelatihan.

5.3.5 Dimensi Tujuan

Dalam pelatihan harus memiliki tujuan sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. Pada dimensi Tujuan, terdapat satu indikator yaitu meningkatkan ketrampilan. Penjelasan dari indikator-indikator dimensi tujuan pada karyawan PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

5.3.5.1 Meningkatkan Keterampilan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator meningkatkan keterampilan di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Indikator Meningkatkan Keterampilan

No	Tanggapan	Frenkuensi	Persetanse (%)
1.	Sangat Baik	4	13,33
2.	Baik	16	53,33
3.	Cukup Baik	10	33,33
4.	Tidak Baik	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Total	30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indicator meningkatkan ketrampilan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang atau (53,33%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan peningkatkan ketrampilan kerja yang ada di perusahaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 4 orang atau (13,33%) yang menyatakan sangat baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap kondisi meningkatkan ketrampilan yang ada di perusahaan

sangat tidak sesuai dengan ia harapkan para karyawan. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah merasa puas terhadap meningkatkannya ketrampilan kerja yang ada di perusahaan. Walaupun masih adanya sepuluh respon yang cukup baik dalam pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mendiskusikan kondisi peningkatan keterampilan kepada para karyawannya

5.3.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Berdasarkan semua tabel di atas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator dalam dimensi pada variabel X (Pelatihan), maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.16
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Pada PT.
Asrindo Citra Subur Makmur

No	Indikator	Jawaban Responden Pernyataan Variabel Pelatihan (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Pendidikan	3	21	1	-	-	
	Nilai Skor	15	84	3	-	-	102
2	Penguasaan Materi	9	21	-	-	-	
	Nilai Skor	45	84	-	-	-	129
3	Semangat Pelatihan	4	26	-	-	-	
	Nilai Skor	20	104	-	-	-	124
4	Seleksi Pelatihan	6	22	2	-	-	
	Nilai Skor	30	88	6	-	-	124
5	Tujuan materi	11	18	1	-	-	
	Nilai Skor	55	72	3	-	-	130
6	Komponen materi	12	17	1	-	-	
	Nilai Skor	60	68	3	-	-	131
7	Penetapan materi	5	25	-	-	-	
	Nilai Skor	25	100	-	-	-	125

Asrindo Citra Subur Makmur, berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan para karyawannya.

5.4 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. (Wibowo, 2011) Secara umum dari pendapat yang telah dikemukakan diatas, bahwa intinya produktivitas semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja memiliki banyak sifat, yang pastinya yang sering terjadi di tempat kerja.

5.4.1 Dimensi Jumlah Karyawan

Adanya Jumlah karyawan dalam perusahaan Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Dalam melakukan segala pekerjaan dalam perusahaan khususnya bagian produksi. Pada dimensi Jumlah karyawan, terdapat satu indikator yaitu tenaga kerja. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi jumlah karyawan adalah sebagai berikut:

5.4.1.1 Tenaga Kerja

Jumlah karyawan Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja. Adapun tanggapan responden mengenai tenaga kerja di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Indikator Tenaga Kerja Ke Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	12	40,00
2	Baik	16	53,33
3	Cukup Baik	2	6,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator Tenaga Kerja. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang atau (53,33%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa mereka baik merasa memiliki Tenaga Kerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 2 orang atau (6,67%) yang menyatakan cukup baik. Responden dengan frekuensi terendah menganggap ia cukup baik atau bahkan tidak mengetahui mengenai tenaga kerja memiliki Tenaga Kerja dalam bekerja. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah merasa memiliki tenaga kerja. Walaupun masih adanya satu respon yang cukup baik hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.2 Dimensi Jumlah Hasil Produksi

Dalam perusahaan kita harus mempunyai target dalam bekerja kususnya bagian produksi untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam perusahaan besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut. Pada dimensi Jumlah karyawan, terdapat satu indikator

yaitu jumlah hasil produksi tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi jumlah karyawan adalah sebagai berikut:

5.4.2.1 Besarnya Hasil Produksi

Adapun tanggapan responden mengenai besarnya hasil produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Indikator Besarnya Hasil Produksi Ke Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	11	36,66
2	Baik	17	56,67
3	Cukup Baik	2	6,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.18 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator besarnya hasil produksi. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 17 orang atau (56,67%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa baik dengan besarnya hasil produksi. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 2 orang atau (6,67%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak kurang maksimal dalam produksi. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah merasa memiliki besarnya hasil produksi.

5.4.3 Dimensi Modal Jam Kerja

Dalam perusahaan karyawan mempunyai jam kerja dalam bekerja gunanya memiliki jam kerja ialah untuk mengetahui berapa lama karyawan menggunakan

dan melaksanakan dalam bekerja. Pada dimensi jumlah karyawan, terdapat satu indikator yaitu modal jam kerja. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi jumlah karyawan adalah sebagai berikut:

5.4.3.1 Digunakan Setiap Tenaga Kerja

Adapun tanggapan responden mengenai Digunakan setiap tenaga kerja pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Indikator Digunakan Setiap Tenaga Kerja Ke Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	7	23,33
2	Baik	16	53,33
3	Cukup Baik	5	16,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.19 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator digunakan setiap tenaga kerja. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang atau (53,33%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa baik memiliki jam kerja digunakan setiap tenaga kerja bekerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 5 orang atau (16,67%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia cukup baik memiliki jam kerja yang digunakan setiap tenaga kerja. Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi sudah merasa digunakan setiap tenaga kerja.

5.4.4 Dimensi Moral Kerja

Moral kerja karyawan yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Pada dimensi Jumlah karyawan, terdapat satu indikator yaitu kemampuan tenaga kerja penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi moral kerja adalah sebagai berikut:

5.4.4.1 Kemampuan Tenaga Kerja

Adapun tanggapan responden mengenai kemampuan tenaga kerja di PT. Asrindo Citra Subur Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Indikator Kemampuan Tenaga Kerja
Ke Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	12	40,00
2	Baik	16	53,33
3	Cukup Baik	2	6,67
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.20 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur tentang indikator kemampuan tenaga kerja. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang atau (53,33%) yang menyatakan baik. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa baik memiliki kemampuan tenaga kerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 2 orang atau (6,67%) yang menyatakan cukup baik. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak baik memiliki kemampuan tenaga kerja dalam pekerjaan. Dari tanggapan

responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi memiliki kemampuan tenaga kerja. Walaupun masih ada yang cukup baik, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Berdasarkan semua tabel di atas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator dalam dimensi di variabel Y (Produktivitas Kerja), maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.21
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur

No	Indikator	Jawaban Responden Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Jumlah Tenaga Kerja	12	16	2	-	-	
	Nilai Skor	60	64	6	-	-	130
2	Besarnya Hasil Produksi	11	18	2	-	-	
	Nilai Skor	55	72	6	-	-	133
3	Digunakan Setiap Tenaga Kerja	7	16	5	2	-	
	Nilai Skor	35	64	15	4	-	118
4	Kemampuan Tenaga Kerja	12	16	2	-	-	
	Nilai Skor	60	64	6	-	-	130
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	511

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.21 di atas, mengenai rekapitulasi data variabel Produktivitas Kerja pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak, dapat dilihat jumlah skor total sebesar 511. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 4 \times 5 \times 30 = 600$$

Nilai Minimal = $4 \times 1 \times 30 = 120$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{600-120}{5} = \frac{480}{5} = 96$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi data variabel Produktivitas Kerja pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak, maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik	= 504 – 600
Baik	= 408 – 504
Cukup Baik	= 312 – 408
Tidak Baik	= 216 – 312
Sangat Tidak Baik	= 120 – 216

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja pada bagian produksi di PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak, kriteria penilaian berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja pada bagian produksi pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur sudah tinggi.

5.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur, dalam penelitian ini dapat digunakan analisis regresi statistik dengan uji regresi linier sederhana yang melibatkan 1 variabel independen (variabel bebas), yaitu Pelatihan dan variabel dependen (variabel terikat) Produktivitas Kerja. Hasil regresi dapat dilihat pada persamaan berikut:

Tabel 5.22
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.307	4.685		.066	.048
	Pelatihan	.397	.112	.557	3.550	.001

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas maka persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 1,307 + 0,397X$$

Dimana:

- a = Nilai konstanta 1,307 berarti bahwa nilai konstanta, ketika pelatihan kerja konstan, maka nilai produktivitasnya 1,307.
- b = Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,397 menyatakan bahwa apabila pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,397 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja, semakin baik pelatihan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

5.5.2 Analisis Korelasi dan Determinasi

5.5.2.1 Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.426	1.7242

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.23 di atas, dapat diketahui bahwa angka R pada tabel summary sebesar 0,656 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Pelatihan dengan Produktivitas Kerja karyawan adalah kuat, karena berada pada interval 0,40 – 0,599. Arah hubungan yang positif pada angka 0,656 menunjukkan Pelatihan memiliki hubungan yang baik terhadap Produktivitas Kerja demikian sebaliknya.

5.5.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar keeratan pengaruh Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dari tabel 5.23 di atas dapat menjelaskan bahwa nilai R square (R^2) adalah 0,431. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu Pelatihan mampu menjelaskan variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

5.5.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk melakukan uji hipotesis, dilakukan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.307	4.685		.066	.048
	Pelatihan	.397	.112	.557	3.550	.001

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.25 di atas, dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan untuk pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Formula Hipotesis

Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur.

b) Kriteria Pengajuan

Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$

c) Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel Pelatihan = 3,550 dan nilai probabilitas 0,001.

d) Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,550 > 2,048$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$), maka dapat dibenarkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Asrindo Citra Subur Makmur yang artinya hipotesis diterima.

5.6 Pembahasan

Dari data hasil tanggapan responden yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diuraikan indikator-indikator penilaian responden yang tidak baik dan sangat tidak baik. Terdapat indikator dari variabel Pelatihan tentang seleksi pelatihan yang terdapat dua orang dengan frekuensi “cukup baik”, kemudian indikator pensosialisasian yang terdapat dua orang dengan frekuensi “cukup baik”, indikator membuat sasaran yang jelas terdapat dua orang dengan frekuensi “cukup baik”, indikator meningkatkan keterampilan terdapat sepuluh orang dengan frekuensi “cukup baik”. Dari tanggapan tersebut dapat dilihat skor terendah untuk tiap indikator yang terendah pada meningkatkan keterampilan yang artinya perusahaan kurang efektif dalam memberikan pelatihan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat menurun.

Dan dari variabel Produktivitas tentang indikator digunakan setiap tenaga kerja sebanyak 2 satu orang dengan frekuensi “cukup baik” dan sisanya menjawab dengan tanggapan sangat baik dan baik pada tiap-tiap pernyataan yang diajukan. Dari hasil uraian penilaian responden yang bernilai rendah di atas, bisa saja dipengaruhi oleh karakteristik responden itu sendiri. Semisalnya, pendidikan responden, dan masa kerja responden, yang pastinya akan mempengaruhi kebutuhan, harapan, dan persepsi responden itu sendiri terhadap indikator-indikator mengenai Pelatihan dan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur, yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sedangkan hubungan antara kedua variabel dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu Pelatihan mampu menjelaskan variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja sebesar 43,1% atau dalam kategori sedang, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Endang Haryati & Jessica Debora Sibarani (2015) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan yang artinya pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan berdampak pada hasil kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak, yang meliputi: pendidikan, penguasaan materi, semangat pelatihan, seleksi pelatihan, tujuan materi, komponen materi, penetapan materi, pansosialisasian penyampaian, sasaran yang jelas, meningkatkan ketrampilan. bobot nilai dikategorikan baik, walaupun ada beberapa indikator dengan penilaian responden yang dinilai cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak, yang meliputi: Tenaga kerja, besarnya hasil produksi, digunakan setiap tenaga kerja, kemampuan tenaga kerja. Bobot nilai dikategorikan baik, walaupun ada beberapa indikator dengan penilaian responden yang dinilai cukup baik.
3. Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asrindo Citra Subur Makmur Siak. Sedangkan hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu Pelatihan mampu menjelaskan variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja dalam kategori sedang, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti paparkan, maka beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

1. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan lagi materi dalam pelatihan dan juga perusahaan juga perlu memperhatikan kembali kemampuan tenaga kerja hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja, yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyani,Nur,Risma. 2015.”*Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia*”, Kudus.
- Bangko,Ananda,Putri. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegawai Pada PT.Perkebunan Nusantara IV*”,Medan,
- Chris,Rowley. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Haryati,Endang & Sibarani,Debora,Jessica. 2015.” *pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk* “,Medan.
- Indriyani,Safitri. 2015.”*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*”, Yogyakarta.
- Jusmaliani,M.E. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Surakarta :Bumi Aksara.
- Lestari,Widya,Ayu. 2015.” *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pan Cific Insurance*”, Medan.
- Maulana, Wahyu. 2014.”*Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. PLN (Pesero)*”,Area Sanggau
- Meldona dan Siswanto. 2011. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang : UIN Maliki Press.
- M.N ,Nasution. 2010. *Manajemen Terpadu*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ndaraha,Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Rusby,Zulkifli. 2017. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Sjafri Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sudrajat, Asep. 2015. “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Ranbah Hilir*”,Kabupaten Rokan Hulu.
- Sambodo,Azis,Ichwan. 2016 .“*Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegawai Pada PT. Waskita Karya Persero) TBK Cabang*”, Sulawesi.
- Wilson ,Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo, 2018. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto, 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yusuf, Muri, 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.