

# **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II KAWASAN MM2100 CIBITUNG**

Oleh : Rosmegawati, S.E, M.M

## **ABSTRAK**

. Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena berperan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu karyawan harus dikembangkan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi maju mundurnya perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan maka *decision maker* (para pembuat keputusan) harus mengambil langkah-langkah sebagai *win-win solution* yang akan diterapkan pada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan korelasi antara variabel *independen* (Pelatihan) dengan variabel *dependen* (Produktivitas). Berdasarkan perhitungan di dapati bahwa hubungan korelasi ( $r$ ), pelatihan ( $x$ ) lemah, hanya menghasilkan angka sebesar 0,38 dengan koefisien penentu ( $r^2$ ) sebesar 0,14 atau 14% saja. Yang artinya pengaruh antara pelatihan dan produktivitas rendah dengan bobot pengaruh sebesar 14%, sedangkan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti : kompensasi, motivasi, dan lain sebagainya.

Kata kunci : Pelatihan, Produktivitas

## **THE EFFECT OF TRAINING ON THE WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II IN THE AREA OF MM2100 CIBITUNG**

### ***ABSTRACT***

*Employees are an important role in achieving the goals of a company. Thus, employees as company assets must be developed by providing training to increase employee productivity, because the high and low productivity of employees greatly affects the company's progress and decline. To realize the company's goals, the decision maker (decision makers) must take steps as a win-win solution that will be applied to the company. The aim of this research is : To find out whether the provision of training can affect employee productivity, To find out how much influence training has on employee productivity. To determine the effect of training on employee work productivity, the correlation between the independent variable (training) and the dependent variable (productivity). Based on the calculation, it was found that the correlation ( $r$ ), training ( $x$ ) was weak, only producing a number of 0.38 with a determining coefficient ( $r^2$ ) of 0.14 or 14% only. Which means that training effect productivity is weak with a weight of influence of 14%, while the remaining 86% is influenced by other factors such as: compensation, motivation, and others*

Keywords : Training, Productivity

## **I.PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan kegiatannya perusahaan atau organisasi membutuhkan berbagai macam instrumen agar tujuannya tercapai. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya

manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting adalah sumber daya manusia, dan manusia merupakan faktor penggerak terpenting pada kegiatan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Hal ini hanya mampu dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat menjadikan perusahaan mampu bertahan, dan dapat bersaing, bahkan dapat menjadi suatu perusahaan yang berkembang di era derasnya pertumbuhan bisnis global dengan tingkat teknologi dan digital yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam hal ini, karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk menggerakkan agar mau bekerja secara produktif sesuai rencana yang telah ditetapkan. Setelah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Saat ini banyak perusahaan hanya fokus pada teknologi dan sumber daya manusia di anggap sebagai faktor pelengkap keberhasilan perusahaan. Itulah sebabnya jika terjadi perubahan teknologi banyak perusahaan kelabakan, dan tidak jarang menyebabkan daya saing turun drastis karena biaya operasional terutama biaya teknologi menjadi tinggi.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan. Perusahaan memerlukan pelatihan bagi karyawan, baik karyawan baru maupun yang lama guna mencapai tujuan. Pelatihan memberikan manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja, dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan juga memperoleh manfaat lebih terjaganya stabilitas perusahaan dan produktivitas karyawan yang mampu diandalkan dalam menghadapi setiap tantangan lingkungan perusahaan yang semakin penuh tantangan.

PT. BERKAH LOGAM MAKMUR sebagai suatu perusahaan yang berkembang saat ini, menganggap karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli teknologi baik untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya, serta mempersiapkan pelatihan bagi para karyawan PT.

BERKAH LOGAM MAKMUR dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meneliti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilannya.

Melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan membutuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II CIBITUNG”**

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah semua aktivitas yang berhubungan dengan karyawan yang bekerja dalam organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuan individu maupun perusahaan.

Fungsi–fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas fungsi manajemen yang meliputi diantaranya :

### **1. Fungsi Manajemen :**

- Perencanaan sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan menetapkan tujuan yang diinginkan dan kemudian menyusun rencana strategi bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut.
- Pengorganisasian adalah pengaturan sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang dimiliki agar bisa menjalankan rencana–rencana yang sudah diputuskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- Pengarahan adalah upaya untuk menciptakan suasana kerja dinamis, sehat agar kinerjanya lebih efektif dan efisien, melalui struktur organisasi yang jelas.
- Pengawasan adalah upaya untuk menilai suatu kinerja yang berpatokan kepada standar yang telah dibuat, juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan.

### **2. Fungsi Operasional :**

- Penarikan adalah proses pencarian calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- Pengembangan adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- Pemeliharaan adalah kegiatan yang dilakukan setelah semua fungsi tersebut diatas dilaksanakan agar tenaga kerja yang berkualitas mau tetap bekerja sama dan loyal terhadap organisasi.
- Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dengan perusahaan karena alasan tertentu seperti kontrak kerja yang berakhir, pensiun, pemecatan, atau pengunduran diri.

## 1. Pelatihan

Kegiatan pelatihan adalah bagian dari suatu proses pengembangan karyawan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya dalam rangka penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang terbaik, untuk saat ini maupun yang akan datang. Definisi pelatihan kerja terdapat dalam pasal 1 ayat 9 undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Fungsi pelatihan kerja sebagaimana yang di sebutkan dalam pasal 9 UU Ketenagakerjaan adalah untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, kesejahteraan tenaga kerja.

Pelatihan perlu disusun secara terstruktur dalam suatu bidang kemampuan, sehingga memberikan pedoman dan instruksi yang terarah dalam kenyataan di lapangan. Materi yang diajarkan didalam pelatihan harus disusun dan dilaksanakan dengan baik, agar sasaran (*goals*) dan tujuan (*objectives*) yang telah ditetapkan dapat tercapai. Adapun tujuan dari pelatihan tu sendiri adalah :

- a. Mempelajari keterampilan dan pengetahuan tentang materi-materi pelajaran yang spesifik, akibatnya seseorang dapat melakukan sesuatu dengan lebih cepat, lebih baik, dan lebih mudah.
- b. Mengembangkan kemampuan dan sikap diri yang secara mudah dapat digunakan dalam segala tindakan, sehingga terjadi peningkatan keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja seseorang.
- c. Meningkatkan antusiasme seseorang atas pekerjaan yang dia lakukan sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja semakin membaik.

Berikut ini pendapat yang dikemukakan oleh para tokoh mengenai pelatihan, antara lain :

√ Menurut **Widodo (2015:82)**

*“Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”.*

√ Menurut **Mangkuprawira dan Hubeis** (dalam Hamali, **2016:62**)

*“Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”.*

√ Menurut **Rivai dan Sagala (2011:212)**

*“Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.*

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan, secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan merupakan bentuk awal dari perkembangan ke depan, semoga dengan adanya pelatihan ini karyawan akan lebih mengacu atau menjadi pedoman dalam mengimplementasikan apa yang di dapat dari pelatihan tersebut. Ada beberapa manfaat dan tujuan dilakukan pelatihan.

a. Manfaat Pelatihan

Menurut **Suparyadi (2015)**, manfaat pelatihan yaitu :

- Meningkatkan Kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

- Meningkatkan Motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu di sebabkan oleh dua hal, yaitu :

- 1) Bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakannya dengan baik.

- 2) Pelatih memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

- Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri sendiri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

- Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan.

- Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang telah terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal dan akan melakukan pembelian kembali bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

#### b. Tujuan Pelatihan

Menurut **Sedarmayanti (2016:193)**, berpendapat mengenai beberapa nilai dari tujuan pelatihan yang penting, yaitu :

- 1) Meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu  
Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang, kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
- 2) .Mengurangi kecelakaan.  
Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan meningkat.
- 3) Mengurangi pengawasan.
- 4) Meningkatkan stabilitas, dan fleksibilitas organisasi  
Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik.
- 5) Mempertinggi moral  
Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral (semangat kerja) juga akan tinggi.

Menurut **Mangkunegara (2011:46)**, Suatu perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan hendaknya memperhatikan komponen-komponen sebagai berikut :

#### 1) Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi :

- a. Menguasai materi.
- b. Pendidikan.

#### 2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.

#### 3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Indikatornya meliputi :

- a. Sesuai dengan kebutuhan peserta.
- b. Penetapan sasaran.

#### 4) Metode

Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikatornya meliputi pensosialisasian tujuan.

#### 5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan sasaran yang jelas.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2012:75)**, proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

- a. Sasaran : Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai.
- b. Kurikulum : kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan system evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.
- c. Sarana : mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran perkembangan yang ingin dicapai.
- d. Peserta : menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan.
- e. Pelath : memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis).
- f. Pelaksanaan : melaksanakan proses belajar mengajar, artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.

Berdasarkan pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

#### a. Materi pelatihan

Penentuan materi ditentukan oleh penilaian kebutuhan. Isi materi yang diberikan berupa keterampilan khusus, memberikan pengetahuan atau hanya berusaha mempengaruhi sikap. Apapun isi materi harus memenuhi kebutuhan organisasi dan para peserta. Dapat disimpulkan bahwa materi merupakan pedoman kegiatan belajar mengajar dalam mengembangkan kemampuan karyawan, materi harus disesuaikan dengan rencana perusahaan, kebutuhan dan waktu yang direncanakan.

#### b. Pelatih

Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu training, selain peserta, metode training dan materi adalah instruktur atau pelatih. Ada 3 (tiga) kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu pengetahuan yang dalam mengenai topiknya. Dua, paham akan berbagai metode training. Tiga, adanya keinginan untuk mengajar. Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan pemberian topik yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi Instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan dan berpedoman pada buku pengajaran. Profesi pelatih merupakan pekerjaan profesional sehingga pelatih harus memiliki dedikasi, loyalitas dan bedisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

### c. Metode pelatihan

Metode training adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan training, baik secara keseluruhan maupun per sesi. Berarti metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

### **Adapun Macam Pelatihan**

Menurut **Kaswan (2016:213)**, ada 4 (empat jenis) pelatihan yang berbeda yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan Induksi.  
Bertujuan mengenalkan tujuan organisasi kepada karyawan yang baru di angkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi kepada karyawan.
2. Pelatihan Pekerjaan  
Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
3. Pelatihan penyegaran  
Adalah memperbaharui keterampilan professional, informasi, dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
4. Pelatihan untuk pengembangan manajerial  
Adalah diberikan kepada manager agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

Menurut **Sedarmayanti (2016:207-215)**, terdapat beberapa program pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. On The Job Training.



Merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisor langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini biasanya digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

- a. Rotasi Pekerjaan. Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode.
- b. Pelatihan Instruksi Pekerjaan. Pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
- c. Magang (Apprenticeships). Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.

## 2. Off The Job Training,

Adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah atau diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja regular. Off The Job Training terdiri dari :

- a. Simulasi, dilakukan dengan cara menggunakan alat atau mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Metode simulasi ini meliputi :
  - 1) Study Kasus, adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan.
  - 2) Bermain peran, peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan.
  - 3) Permainan Peran Dalam Bisnis, bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas.
  - 4) Pelatihan Beranda, metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli.
  - 5) Pelatihan dengan laboratorium, metode pelatihan dengan peralatan laboratorium dilaksanakan dengan cara peserta dibawa kedalam situasi yang dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri tentang suatu kejadian atau peran sehingga pelatihan dapat lebih terkesan.
- b. Presentasi Informasi, meliputi :
  - 1) Kuliah, adalah penyajian informasi secara lisan, merupakan pelatihan paling umum.
  - 2) Seminar, dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator.
  - 3) Instruksi Terprogram, adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram atau tertentu.

## 2. Produktivitas

Menurut **Hasibuan** (2012), produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi

(waktu,bahan,tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut **Afandi (2016:74)**, “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini”.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi yaitu :

a. Dimensi individu

Dimensi individu produktivitas dalam kaitan nya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

b. Dimensi keorganisasian

Melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output)

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah merupakan gejala dari prestasi karyawan, dimana jika karyawan tersebut produktif, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berprestasi. Hal tersebut berkaitan dengan tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja guna menjaga kelangsungan hidupnya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, baik berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun yang datang dari lingkungan tempat kerjanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **Hartatik (2018 : 210-212)** adalah sebagai berikut:

a. Knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikankontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. efektif baik dalam situasi individual atau kelompok. Merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas.

b. Skill

Keterampilan (skill) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan.

c. Abilities

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang

mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi.

d. Attitudes and Behaviour

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

### Pengukuran Produktivitas

Salah satu tantangan bagi organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah bagaimana memanfaatkan dan mengorganisir sumber daya yang ada pada tingkat operasi yang produktif, atau dengan kata lain dapat memberikan kontribusi nyata pada kegiatan operasi organisasi atau perusahaan tersebut. Konsep siklus produktivitas atau kinerja menunjukkan peningkatan atau penurunan, hal ini dapat dianalisa dengan melakukan pengukuran-pengukuran.

Mengingat sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penggerak dari faktor-faktor lainnya, maka suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk melakukan pengukuran-pengukuran produktivitas kerja karyawannya. Pengukuran mengenai produktivitas pada umumnya bersifat kuantitatif. Produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memperoleh output. Dengan demikian produktivitas merupakan kombinasi efektivitas output dan efisiensi input, sehingga dapat diukur berdasarkan rumus, sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

Jenis - jenis produktivitas menurut *Muchdarsyah Sinungan (2015 : 30-35)* antara lain adalah :

- 1) Produktivitas Parsial  
Adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, capital, bahan energy, dan beban kerja.
- 2) Produktivitas Total

Adalah perbandingan antara total keluaran (output) dengan total masukan (input) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua factor masukan (tenaga kerja, capital, bahan energy) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.

### **Manfaat dan Tujuan Produktivitas**

- a. Manfaat produktivitas antara lain :
  - Perusahaan dapat menilai efesiensi konversi sumber dayanya
  - Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
  - Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- b. Tujuan produktivitas

Tujuan dari manajemen produktivitas adalah untuk menfesiinkan ukuran dari sumber-sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output yang baik dan mengefektifkan sumber daya seminimal mungkin untuk derajat pencapaian output yang baik.

Fungsi-fungsi dari manajemen produktivitas

- 1) Perencanaan dalam jumlah karyawan atau pekerja.
- 2) Perencanaan kualitas dan kuantitas pekerja.
- 3) Perencanaan jumlah, ukuran, waktu, dan kualitas produksi itu sendiri.
- 4) Perencanaan untuk waktu bekerja.
- 5) Pengawasan pada proses produksi.
- 6) Pengarahan untuk pekerja sebelum pekerjaan itu dimulai.
- 7) Memberikan koordinasi disetiap bagian.
- 8) Mengevaluasi pekerja setelah pekerjaan selesai.

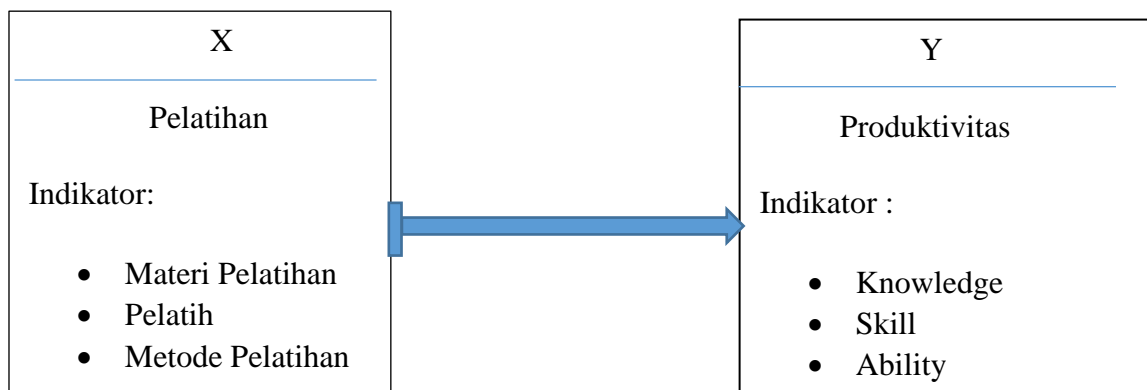
### **3. Kerangka Berfikir**

Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak utama produksi, memiliki keterbatasan walaupun telah didukung oleh berbagai fasilitas teknologi yang berkemampuan tinggi (canggih). Tuntutan penyesuaian terhadap kemajuan jaman ini mengharuskan tiap-tiap individu berusaha untuk menutupi segala kekurangan-kekurangannya. Demikian juga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk menghadapi kondisi krisis multi dimensi yang belum jelas kapan berakhirnya dan juga kompetitor yang selalu siap menggunakan kesempatan dalam kelemahan perusahaan tersebut.

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Menurut **Samsudin** (2010), tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Walaupun demikian perusahaan harus tetap optimis untuk tetap melakukan peningkatan akan sumber daya manusia, dengan memberikan pelatihan pada karyawan, yang mana pelatihan diberikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.


Berdasarkan kajian dari teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar untuk menganalisa penelitian ini , seperti gambar berikut:



Ket :

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

 : Pengaruh

### III. PEMBAHASAN

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini , yaitu hanya pada lingkup ( merupakan variabel operasional penelitian ini) :

1. Pelatihan
2. Produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan diseluruh karyawan PT. BERKAH LOGAM MAKMUR tidak termasuk pimpinan dan kepala bagian. Penelitian ini di batasi pada masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pada “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*”.

#### Deskripsi Frekuensi Variabel

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada PT. BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja, secara keseluruhan dapat digambarkan dalam tabel berikut :

a) Materi Pelatihan

Untuk mengetahui diskripsi frekuensi variabel jawaban dari item-item pertanyaan pada variabel materi pelatihan dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1.

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap

Materi Pelatihan

Pertanyaan	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	28	70.0	12	30.0	4.30
2	0	0.0	0	0.0	2	5.0	28	70.0	10	25.0	4.20
3	0	0.0	2	5.0	2	5.0	26	65.0	10	25.0	4.10
Jumlah											12.6 (4.2)

Dari tabel 1 dapat diketahui, sebanyak 28 orang atau 70.0 % responden menyatakan setuju bahwa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selanjutnya sebanyak 28 orang atau 70.0% responden menyatakan setuju bahwa jenis training yang di ikuti sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan. Selain itu sebanyak 26 orang atau 65.0%, dari jumlah responden yang ada menyatakan setuju bahwa perusahaan telah memberikan orientasi terhadap karyawan baru agar lebih mengenal latar belakang perusahaan.

Jadi dapat diketahui, tanggapan responden terhadap ketiga item pertanyaan di dalam variabel pelatihan yaitu materi pelatihan, untuk item pertanyaan pertama rata-rata sebanyak 4.30, item pertanyaan kedua rata-rata 4.20, dan item pertanyaan ketiga rata-rata 4.10. Jadi total dari rata-rata seberar 12.6 ( $4.2 = 4$ ), artinya karyawan PT. BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II memberikan jawaban merasa setuju terhadap materi pelatihan yang diberikan perusahaan.

b) Pelatih

Untuk mengetahui frekuensi distribusi jawaban dari item-item pertanyaan pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatih

Pertanyaan	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
4	0	0.0	0	0.0	2	5.0	30	75.0	8	20.0	4.15
5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	26	65.0	14	35.0	4.35
6	0	0.0	0	0.0	2	5.0	20	50.0	18	45.0	4.40
Jumlah											12.9 (4,3)

Dari tabel 2 dapat diketahui, sebanyak 30 orang atau 75.0% responden menyatakan setuju pada pelatih yang dipilih perusahaan telah menguasai materi. Selanjutnya sebanyak 26 orang atau 65.0% responden menyatakan setuju untuk pelatih yang dipilih perusahaan harus bersertifikasi. Demikian pula sebanyak 20 orang atau 50.0% responden menyatakan setuju bahwa pelatih yang dipilih perusahaan mampu memberi motivasi terhadap peserta pelatihan.

Jadi dapat diketahui tanggapan responden terhadap ketiga item pertanyaan di dalam variabel pelatihan yaitu pelatih, untuk item pertanyaan pertama rata-rata sebesar 4.15, item pertanyaan kedua rata-rata 4.35, dan item pertanyaan ketiga sebesar 4.40. Jadi total dari rata-rata sebesar 12.9 (4.3=4), artinya karyawan PT BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II memberikan jawaban merasa setuju terhadap pelatih yang di pilih perusahaan

c) Metode Pelatihan

Untuk mengetahui frekuensi distribusi jawaban dari item-item pertanyaan pada variabel metode pelatihan dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap

Pertanyaan	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
7	0	0.0	0	0.0	4	10.0	20	50.0	16	40.0	4.55

8	0	0.0	4	10.0	8	20.0	18	45.0	10	25.0	3.85
9	0	0.0	2	5.0	4	10.0	14	35.0	20	50.0	4.30
10	0	0.0	0	0.0	2	5.0	20	50.0	18	45.0	4.40
Jumlah										17.1 (4.27)	

Metode Pelatihan

Dari tabel 3 dapat diketahui, sebanyak 20 orang atau 50.0% responden menyatakan setuju bahwa training yang telah di ikuti sangat bermanfaat dan mempunyai kontribusi yang cukup tinggi dalam membantu melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya sebanyak 18 orang atau 45.0% responden setuju terhadap adanya rotasi pekerjaan karyawan mampu meningkatkan variasi pekerjaan. Selain itu sebanyak 20 orang atau 50.0% responden sangat setuju bahwa job rotasi mampu mengurangi rasa kebosanan karyawan terhadap pekerjaannya. Demikian pula sebanyak 20 orang atau 50.0% responden setuju bahwa adanya metode on the job training dapat memberikan pelatihan untuk bekal bagi pegawai baru yang baru pertama kali kerja.

Jadi dapat diketahui tanggapan responden terhadap keempat item pertanyaan di dalam variabel pelatihan yaitu, metode pelatihan untuk item pertanyaan pertama rata-rata sebesar 4.55, item pertanyaan kedua sebesar 3.85, item pertanyaan ketiga 4.30, dan item pertanyaan yang keempat sebesar 4.40. Jadi total dari rata-rata sebesar 17.1 ( $4.27 = 4$ ), artinya karyawan PT BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II memberikan jawaban merasa setuju terhadap metode pelatihan yang di pilih perusahaan.

d) Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui frekuensi distribusi jawaban dari item-item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap

Produktivitas

Pertanyaan	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	22	55.0	18	45.0	4.45
2	0	0.0	2	5.0	4	10.0	22	55.0	12	30.0	4.10
3	0	0.0	2	5.0	0	0.0	24	60.0	14	35.0	4.25



4	0	0.0	2	5.0	0	0.0	26	65.00	12	30.0	4.20
5	0	0.0	2	5.0	6	15.0	20	50.0	12	30.0	4.05
6	0	0.0	0	0.0	4	10.0	20	50.0	16	40.0	4.55
7	0	0.0	0	0.0	4	10.0	28	70.0	8	20.0	4.10
8	0	0.0	0	0.0	2	5.0	24	60.0	14	35.0	4.30
9	0	0.0	0	0.0	4	10.0	20	50.0	16	40.0	4.30
10	0	0.0	0	0.0	6	15.0	22	55.0	12	30.0	4.15
Jumlah											42.45 (4.24)

Dari tabel 4 dapat diketahui, sebanyak 22 orang atau 55.0% responden menyatakan setuju dengan mengikuti training, pekerjaan yang tadinya sulit dimengerti, sekarang lebih mudah untuk di pahami. Selanjutnya sebanyak 22 orang atau 55.0% responden menyatakan setuju bahwa setelah mengikuti training, merasakan tumbuhnya kesadaran untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lalu sebanyak 24 orang atau 60.0% responden menyatakan setuju setelah mengikuti training, merasa lebih percaya diri dalam penyelesaian pekerjaan dibanding sebelum mengikuti training. Selanjutnya sebanyak 26 orang atau 65.0% responden menyatakan setuju setelah mengikuti pelatihan anda menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selanjutnya sebanyak 20 orang atau 50.0% responden menyatakan setuju setelah mengikuti pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan, bisa bekerjasama dan saling membantu sesama rekan kerja. Kemudian sebanyak 20 orang atau 50.0% responden menyatakan setuju menggunakan sisa hasil produksi untuk dijadikan kembali produk aluminium yang baru. Selanjutnya sebanyak 28 orang atau 70.0% responden menyatakan setuju pekerjaan yang anda lakukan mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting serta menentukan bagi tercapainya seluruh tujuan organisasi. Kemudian sebanyak 24 orang atau 60.0% responden menyatakan setuju memakai ATK (alat tulis kerja) sesuai dengan kebutuhannya. Selanjutnya sebanyak 20 orang atau 50.0% responden menyatakan setuju membuat jadwal pelaksanaan pekerjaan sebelum melaksanakannya. Dan yang terakhir sebanyak 22 orang atau 55.0% responden menyatakan setuju training mampu merubah sikap dan perilaku menjadi lebih baik.

Jadi dapat diketahui, tanggapan responden terhadap ke sepuluh item pertanyaan di dalam variabel produktivitas, yaitu produktivitas kerja karyawan, untuk item pertanyaan pertama rata-rata 4.45, item pertanyaan kedua 4.10, item pertanyaan ketiga 4.25, item pertanyaan keempat 4.20, item pertanyaan kelima 4.05, item pertanyaan keenam 4.55, item pertanyaan ketujuh 4.10, item pertanyaan kedelapan 4.30, item pertanyaan kesembilan 4.30, dan item pertanyaan yg terakhir yaitu ke sepuluh 4.15. Jadi total dari rata-rata sebesar 42.45 ( $4.24 = 4$ ), artinya karyawan PT. BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II memberikan jawaban merasa setuju terhadap metode pelatihan yang diberikan perusahaan.

## Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa Regresi Linier adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen adalah pelatihan), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Dari analisa regresi linier ini akan diketahui berapa banyak perubahan produktivitas kerja apabila dilakukan pelatihan kerja, dimana :

X = Pelatihan

Y = Produktivitas kerja

A dan B sebagai bilangan konstanta untuk mencari nilai B (koefisien Regresi) dan nilai A digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{40 \cdot (71.653) - (1.694) (1.688)}{40 \cdot (72.156) - (1.694)^2}$$

$$= \frac{2.866.120 - 2.859.472}{2.886.240 - 2.869.236}$$

$$= \frac{6.648}{17.004}$$

$$= 0,39$$

$$X = \frac{\sum X}{n} = \frac{1694}{40} = 42,3$$

$$Y = \frac{\sum Y}{n} = \frac{1688}{40} = 42,2$$

$$a = Y - bX$$

$$= 42,2 - (0,39) (42,3)$$

$$= 42,2 - 16,497$$

$$= 25,7$$

Jadi persamaan regresi :  $Y = 25,7 + 0,39X$

Hasil perhitungan regresi ini memperlihatkan pengaruh pelatihan yang dilakukan perusahaan pada produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila pelatihan di adakan pada PT. BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II akan menambah produktivitas kerja karyawan sebesar 0,39 per satu satuan unit pelatihan yang dilakukan . Makna dari 25,7 adalah jika pelatihan tidak ada maka produktivitas di PT. BERKAH LOGAM MAKMUR sebesar 25,7 satu-satuan unit.

Selanjutnya untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan tersebut, maka dapat digunakan rumus korelasi sederhana.

b. Perhitungan Korelasi Sederhana

Adapun untuk mengetahui apakah hubungan tersebut kuat dan positif dengan menggunakan koefisien korelasi maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan koefisien penentuan (*coefficient of determination*). Sebelum menghitung koefisien penentuan maka terlebih dahulu perlu menunjukkan kuatnya hubungan antara dua variabel tersebut, dalam hal ini variabel jumlah distributor dan variabel volume penjualan dimana nilai daripada koefisien korelasi tersebut bervariasi antara -1 sampai 1.

1. Jika koefisien korelasi mendekati -1 berarti kedua variabel tersebut mempunyai korelasi negatif dan sangat kuat, maksudnya jika terjadi peningkatan jumlah distributor maka sebaliknya hasil penjualan akan menurun dan jika jumlah distributor turun maka hasil penjualan akan meningkat.
2. Jika koefisien tersebut = 0, berarti kedua variabel tersebut tidak mempunyai hubungan korelasi maksudnya kenaikan jumlah distribusi tidak diikuti oleh kenaikan jumlah penjualan.
3. Jika koefisien korelasi mendekati 1, berarti kedua variabel tersebut mempunyai korelasi sempurna atau kuat, maksudnya bila jumlah distributor meningkat maka akan mengakibatkan naiknya hasil penjualan dan jika jumlah distributor menurun maka hasil penjualan pun akan menurun. Jadi hubungan kedua variabel tersebut searah.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasinya adalah sebagai berikut

:

$$\begin{aligned} r &= \frac{n \cdot \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1) (\sum Y_1)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\ &= \frac{40 \cdot (71.653) - (1694) (1688)}{\sqrt{40 \cdot (72.156) - (1.694)^2} \sqrt{40 \cdot (71.684) - (1688)^2}} \\ &= \frac{2.866.120 - 2.859.472}{\sqrt{2.886.240 - 2.869.636} \sqrt{2.867.360 - 2.849.344}} \\ &= \frac{6.648}{128,85 \times 134,22} \\ &= \frac{6.648}{17.294,24} = 0,38 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas di dapati bahwa hubungan korelasi ( r ), pelatihan (x) lemah, hanya menghasilkan angka sebesar 0,38. Artinya hubungan antara pelatihan dan produktivitas *lemah* ( $r:0,38$ )

Sedangkan koefisien penentu adalah dengan mengkuadratkan nilai dari koefisien korelasi (r).

Bila koefisien di tulis KD (koefisien determinasi), maka untuk menghitung KD adalah sebagai berikut:

KD :  $r^2$

KD :  $0,38^2 = 0,14$ .

Koefisien penentu ( $r^2$ ) sebesar 0,14 atau 14% saja. Yang artinya pelatihan mempengaruhi produktivitas hanya sebesar 14%, sedangkan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti: kompensasi, motivasi, dan lain sebagainya.

Peneliti beranggapan bahwa variabel pelatihan tidak begitu mempengaruhi atau hubungannya lemah. Dilihat dari hasil perhitungan KD (Koefisien Determinasi) hanya sebesar 14% saja. Jadi pelatihan tidak efektif untuk meningkatkan produktivitas. Sedangkan 86% diasumsikan factor yang mempengaruhi produktivitas lain adalah : Kompenasi, dan Motivasi.

- Menurut penulis pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan satu faktor penting yang berpengaruh didalam untuk bekerja di sebuah organisasi.pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.
- Menurut penulis motivasi itu untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Penulis tidak meneliti faktor Kompensasi, dan Motivasi terhadap peningkatan produktivitas. Oleh sebab itu peneliti menyarankan kepada peneliti-peneliti lain untuk meneliti ke dua (2) faktor ini terhadap pengaruh produktivitas.

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

##### **Kesimpulan**

Dari penelitian yang dilakukan diatas maka penulis dapat menyimpulkan :

1. Perusahaan perlu melakukan pelatihan untuk meningkatkan prduktivitas karyawan , adapun bentuk program pelatihan yang digunakan antara lain :
  - Magang, maksudnya dilakukan jika ada permintaan khusus dari konsumen terhadap spesifikasi produk perusahaan tersebut.

- Rotasi Jabatan, sebuah strategi untuk menukarkan pekerjaan karyawan pada divisi yang sama, dan dilakukan setiap seminggu sekali.
  - Pelatihan instruksi pekerjaan, maksudnya diberikannya arahan oleh pimpinan produksi kepada karyawan produksi
2. Tingkat produktivitas meningkat setelah pelatihan, pada PT. BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II sekalipun kecil (sebesar sebesar 14%) kebijakan pelatihan yang dilakukan perusahaan tetap mempengaruhi produktivitas perusahaan.
  3. Berdasarkan penelitian, pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di tunjukkan dengan persamaan  $Y = 25,7 + 0,39X$ . Yang artinya dari perhitungan regresi yang saya lakukan, saya memperoleh persamaan bahwa pelatihan yang di adakan oleh PT. BERKAH LOGAM MAKMUR PLANT II mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,39 satu-satuan unit, dengan kata lain setiap satu-satuan unit pelatihan, akan menambah produktivitas kerja karyawan sebesar 0,39 satu-satuan unit. Jika pelatihan tidak ada (pelatihan = 0) maka produktivitas kerja karyawan sebesar 25,7 satu-satuan unit. Berdasarkan hasil korelasi hubungan antara pelatihan dan produktivitas lemah dalam penelitian ditunjukkan sebesar 0,14 Dan dari hasil koefisien determinasi faktor pelatihan mempengaruhi produktivitas hanya sebesar 14%, 86% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Saran**

Setelah menarik beberapa kesimpulan, maka penulis akan memberikan saran-saran. Adapun saran itu sebagai berikut :

1. Adanya pemberian kompensasi kepada karyawan yang dilatih agar mereka semangat untuk menunjukkan perubahan perilaku atau kemampuan yang diterima selama masa pelatihan , jadi perlu dibuat kebijakan pasca pelatihan.
2. Melihat program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan berdampak positif yang kecil pada produktivitas, penulis menyarankan agar program pelatihan ditiadakan saja.
3. Jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas disarankan peneliti lain untuk meneliti faktor lain seperti : kompensasi, motivasi, dan lain sebagainya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, Pandi. (2016). **Concept & Indicator Resources Manajemen**.  
Yogyakarta : Deepublish.

- Bohlander dan Snell. (2010), **Principles of Human Resources Management**, edisi 15. Nelson Education, Canada.
- Eko, Widodo Suparno, (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Gary, Dessler. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali. A.Y. (2016). **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia** (cetakan ke 1). Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Kaswan. (2016). **Teori-teori Pelatihan dan Pengembangan**. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Malayu S.P Hasibuan, (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung. : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Jakarta : Penerbit Ghalia
- Muchdarsyah Sinungan. (2015). **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Samsudin. Sadali. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : PT. Pustakaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Cetakan ke 5). Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono, (2017). **Metode Penelitian Administrasi R&D**, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2014). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi, (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetisi SDM**. Jakarta : ANDI.
- Wibowo, (2011). **Manajemen Kinerja**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.