



Analisis Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD Surabaya

Adi¹; Irwan Adi Rianto²; Adie Irwan Kusumah³¹

ABSTRACTION

This research aims to find out the achievement of employee productivity in PD. Surabaya, mengetahui if job training affects work productivity, to know how much influence between work productivity and work research both simultaneously and partially. This research uses descriptive verivikative research using survey method. The population in this study was all PD employees. Surabaya. The research samples were selected using cluster sampling area techniques. Data collected with coesioners that have been tested validity and derptive, normality test, multi-cardrity test, heterokodesity test, multiple regression test, simultaneous test, coefficient determination test. Based on the results of data processing, the results of regression analysis in this study is 0.672. Based on the results of data analysis there is a significant influence between the factors of work training there is work productivity, this is evidenced statistic hypothesis test shows a significant value (t) 0.000 less than the specified α (0.05) or seen from the performance of testers and H_0 rejected. Based on the results of the above research, it can be concluded that the factor of job training has a significant impact on the productivity of employees' work in pd. Surabaya Cirebon.

Keywords: Training, Work Productivity

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon; email : adi@gmail.com

^{2,3}Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peran paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Meskipun tidak berhubungan langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusia yang mengelola perusahaan. Pelatihan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 adalah : “ Keseluruhan kegiatan untuk membeli, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sebagai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan pekerjaan.”

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung terhadap pelatihan kerja karyawan. Produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencapai suatu yang lebih baik salah satunya dengan pelatihan kerja. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan kerja (*training*) untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritasnya untuk perusahaan dan menjadikan karyawan lebih trampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. *Training* menjadi salah satu program penting yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yang baru pertama kali masuk ke dalam perusahaan karena pelatihan membuat karyawan baru lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

PD. Surabaya adalah perusahaan yang bergerak mengelolah industri kecap dan saus sejak tahun 1950, perusahaan saus dan kecap ini memiliki resep-resep tradisional dengan menjaga tradisi lama yang baik dalam kombinasi inovasi terbaru dalam menjalankan usaha dan sarana penunjang atau marketing menggunakan container untuk pendistribusian produk ke penjuru nusantara. Oleh karena itu perusahaan membuat karyawan dan produktivitas kerja yang tinggi dengan melakukan sistem pelatihan atau pendidikan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pencapaian produktivitas kerja karyawan pada PD.

Surabaya, untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja baik secara simultan dan parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan dan perkembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilan serta merubah sikap. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan dari luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti 2017: 188). Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu jugs sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai setandar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis 2007: 175).

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. *In-House* atau *on-site training*, berupa pelatihan ditempat kerja, seminar atay lokakarya, instruksi lewat media, dan istruksi berbasis computer.
2. *Esternal* atau *outside training*, terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarnya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

Menurut Rivai dan Segala (2011, 177) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu :

1. Untuk pegawai dan untuk organisasi
2. Untuk organisasi
3. Untuk menghubungkan SDM dalam intra dan antra group

Berikut ini rincian manfaat secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 1

Manfaat Pelatihan Bagi Pegawai, Organisasi, dan Hubungan intra dan Antargroup

Pegawai	Organisasi	Intra dan Antargroup
1. Membantu pegawai dalam membuat	1. Mengarahkan untuk meningkatkan	1. Meningkatkan komunikasi antar

keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, 2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan 3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri 4. Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik, 5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap 6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan 7. Membantu organisasi mendekati tujuan	profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, 2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi, 3. Memperbaiki moral SDM, 4. Membantu organisasi untuk mengetahui tujuan perusahaan, 5. Membantu menciptakan <i>image</i> organisasi yang lebih baik, 6. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan 7. Meningkatkan hubungan atasan dan bawahan 8. Membantu perkembangan organisasi 9. Belajar dari peserta, 10. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan	group dan individual, 2. Membantu dalam organisasi bagi organisasi transfer atau promosi, 3. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afimartif, 4. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional, 5. Meningkatkan ketrampilan intrapersonal, 6. Membantu kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi, 7. Membangun kohesivitas dalam kelompok 8. Membentuk iklim yang baik untuk belajar. Pertumbuhan dan koordinasi, 9. Meningkatkan kualitas modal, 10. Membangun kohevitass kelompok.
--	---	--

pribadi sementara meningkatkan ketrampilan intraksi 8. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih, 9. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan, 10. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan 11. Membantu perkembangan ketrampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan 12. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.	kebijakan organisasi, 11. Memberikan informasi tentang kebutuhan organisasi dimasa depan 12. Organisasi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif 13. Membantu pengembangan promosi dari dalam, dan aspek lain biasanya diperlihatkan pekerja 14. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktifitas, dan kualitas kerja 15. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi SDM, administrasi.	11. Memberikan iklim yang baik untuk belajar pertumbuhan dan koordinasi 12. Membantu organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.
--	--	---

Teori Produktivitas Kerja

Konsep Produktivitas Secara Umum

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Tingkat produktivitas

yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap terdapat efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran mutu pendidikan. Paul Malil (1978: 6-7) dalam Sadarmayanti (2009:57) mengatakan bahwa : Produktifitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisiensi. Oleh karena itu produktifitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam suatu waktu tertentu. Selain itu Witomore (1979: 2) dalam Sadarmayanti (2009: 58) menuturkan sebagai berikut: *“productivity is e measure of the use of the resources of an organization and is a usually as a ratio the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed.”*

Manfaat Peningkatan Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2009:60) manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu dapat dilihat dari:

1. Meningkatnya pendapatan (*income*) dan jaminan sosoial lainnya. Hal tersebut akan memprberbesar kemampuan (daya) untuk memberi barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akanlebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat disimpan yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
2. Meningkatkan harsat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
3. Meningkatkan motifasi kerja dan keinginan berprestasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan bekerja secara bergilir (*shif work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen san supervisi serta ketrampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersana atau pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan prosuktivitas

melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kinerja unggul.

4. Manajemen produktifitas, yaitu: manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktifitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Pegawai Yang Produktif

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Glimorem(1974), Erich Fromm (1975), tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakan konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap kerjaan
5. Mempunyai pandangan kedepan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk menunjukan potensinya.

Gilmore (1974:6) dalam Sudarmayanti (2009:88) menyatakan bahwa orang yang produktif adalah:

“who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at same time both responsible and responsive in his relationship with other.”

Dale Timpe (1989: 111) dalam Sudarmayanti (2009: 80) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
2. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya
3. Kreatif dan inovatif memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman

4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan “cerdik” menggunakan logika, mengorganisaikan pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tau kapan harus berhenti menyempurnakan
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
8. Memiliki catatan yang berhasil
9. Selalu meningkatkan diri.

Operasional Variabel

Tabel 2
Operasional Variabel Pelatihan Kerja (X)

Variabel	Dimensi	Indicator	Sekala
Pelatihan kerja (Variabel X)	Reaksi Personal	1. reaksi pegawai mengenali pelatihan yang dilakukan perusahaan 2. kepuasan pegawai terhadap pelatihan 3. kelengkapan sarana dan prasarana	<i>Ordinal</i>
	Perilaku (<i>Behavior</i>)	1. mengukur perubahan sikap pegawai terhadap pengetahuan, ketrampilan 2. ketrampilan untuk menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaannya	<i>Ordinal</i>
	Hasil (<i>result</i>)	1. pelatihan yang diberikan berdampak terhadap peningkatan aktivitas kerja	<i>Oridinal</i>

(sumber : Erent J. McComick (1085) dalam mangkunegara,2011)

Tabel 3
Operasional Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indicator	Sekala
Produktivitas kerja (Y)	Disiplin Kerja	1. disiplin dalam waktu bekerja 2. disiplin dalam menaati peraturan perusahaan	<i>Ordinal</i>
	Sikap Bekerja	1. sikap dalam melaksanakan pekerjaan 2. sikap melakukan inisiatif kerja	<i>Ordinal</i>
	Prngrtahuan dan Kertampilan	1. ketrampilan dalam pencapaian 2. pengetahuan yang diperoleh bisa di aplikasikan pada dunia kerja	<i>Oridinal</i>

Hipotesis adalah:

$H_a : r \leq 0$ = Faktor pelatihan kerja secara simultan berpengaruh rethadap produktifitas kerja kartawan di PD. Surabaja.

$H_o : r \geq 0$ = Faktor Pelatihan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan di PD. Srabaja.

Dengan kriteria pengujian hiporesis:

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ = H_o diterima, H_a ditolak

Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = H_o ditolak, H_a diterima

METODE PENELITIAN

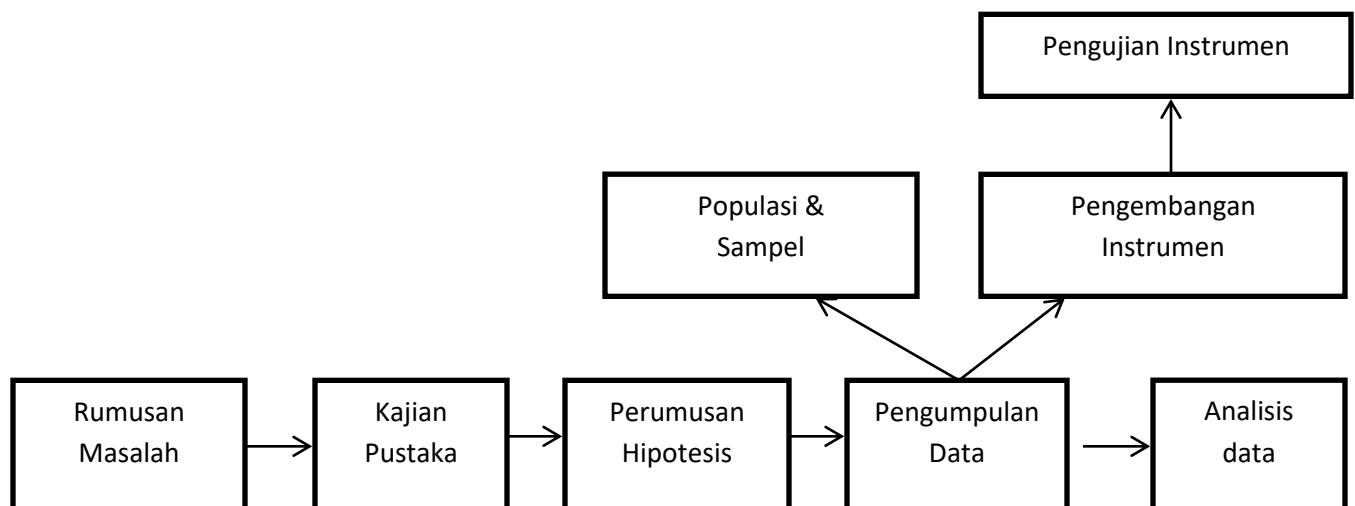
Metode penelitian adalah pengetahuan mengenali berbagai metode yang digunakan dalam penelitian, penulis harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitiannya karena menyangkut langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai pedoman penulis dalam penelitian. Pemilihan metode yang digunakan harus sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian. Menurut penelitian kuantitatif menurut Sugiono, (2016: 14) menyatakan bahwa:

“ Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,

pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sukardi (Sujarwenti, 2014: 41) desain penelitian dilihat secara luas dan sempit. Secara luas, desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Sedangkan dalam arti sempit, desain penelitian merupakan penggambaran secara jelas dengan hubungan antara variable, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga desain yang baik penulis maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antara variable, bagaimana mengukurnya, dan sebagainya.

Gambar Desain Penelitian Komponen dan Proses Penelitian Kuantitatif



Sumber : Sugiono (2016: 28), didapati sesuai konsep penelitian penulis.

Penulis melalui penelitian studi pendahuluan melalui sumber masalah berupa empiris dan teoritis. Supaya peneliti dapat mengali masalah dengan baik, maka penulis harus menguasai teori melalui membaca berbagai referensi. Supaya masalah dapat dijawab dengan baik maka masalah tersebut dirumuskan secara spesifik dalam bentuk kalimat Tanya. Selanjutnya, untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara maka, penulis dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dalam penelitian. Selain itu, penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (hipotesis). Jika jawaban terdapat rumusan

masalah yang baru didasarkan pada teori dan dukungan oleh peneliti yang relevan, namun belum ada pembuktian secara empiris (factual) maka jawaban tersebut disebut hipotesis.

Langkah selanjutnya menguji hipotesis penelitian dengan memilih metode/strategi/pendekatan/desain penelitian yang sesuai. Perkembangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis, adalah tersedianya dana, waktu dan kemungkinan lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey. Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, penulis dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang berbentuk tes, angket/kuesioner. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengumpulan data dilakukan pada obyek tertentu baik yang berbentuk populasi maupun sampel. Setelah data terkumpul, selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Berdasarkan analisis ini apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima atau apakah penemuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan atau tidak. Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 117) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang disebabkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya.” Sedangkan menurut Arikunto (2014: 173) menyatakan bahwa penelitian adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penulis. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi adalah karyawan PD. Surabaja Desa Kasugengan Kecamatan Depok kabupaten Cirebon, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Populasi Karyawan PD. Surabaja

Karyawan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Pendidikan	Rata-Rata Usia
-----------------	------------------------	-----------------------------	-----------------------

Bagian Produksi			
Laki-Laki	35 Orang	SMP	40 Tahun
Perempuan	32 Orang	SMP	43 Tahun
Bagian Marketing			
Laki-Laki	20 Orang	SMA	44 Tahun
Perempuan	-	-	
Staff Adm dan Accounting			
Laki-Laki	15 Orang	S1	43 Tahun
Perempuan	-		
Marketing			
Laki-Laki	10 orang	SMK	
Perempuan	-	-	
Jumlah	112 Orang		

(sumber : PD. Surbarja Kanupaten Cirebon)

Penulis menggunakan rumus untuk pengambilan sampel menurut Taro Yamane dalam buku Riduwan (2013: 254) adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = persisi yang ditetapkan

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 112, dengan persis yang ditetapkan 10%.

$$n = \frac{112}{112 \cdot (0,1^2 + 1)}$$

$$n = \frac{122}{122 \cdot (0,01) + 1}$$

$$n = \frac{122}{2,12} = 52,83 \text{ dibulatkan menjadi } 53 \text{ responde}$$

Jenis Data dan Pengolahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data sebagai berikut ini:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada pegawai PD. Surabarja. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuisioner atau angket.
- b. Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahab-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan erat yang dengan masalah yang dibahas.

Pengelolaan Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kolerasi atau produktivitas kerja dengan pelatihan kerja karyawan, maka statistik yang digunakan adalah statistik non parmetris karena data yang dikumpulkan diukur dengan sekala pengukuran *ordinal*. Sebelum instrumen koisiuner digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba pada pegawai kemudian data hasil uji coba tersebut dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2016: 177) menjelaskan bahwa “validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh oeneliti.” Dalam hal ini, uji validitas adalah suatu ukuran tingkat kevalidan suatu instrument. Sebelum melaksanakan penelitian, instrument yang telah dibuat harus diuji cobakan terlebih dahulu untuk menilai apakah instrumen tersebut falid atau tidak valid. Untuk membantu proses pengellahan data dilakukan dengan program SPSS vesi 23.00 *from window* dan untuk menguji validitas ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

(sumber : Riduwan,2011: 98)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien kolerasi

n = Jumlah responden

$\sum xi$ = Jumlah Skor item

$\sum yi$ = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum xiyi$ = Jumlah skor item dikasi jumlah sekor total

$\sum xi^2$ = Jumlah skor item dikuadratkan

$\sum yi^2$ = Jumlah skor total dikuadratkan

Menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ koefisien kolerasi yang diperoleh dari perhitungan diperbandingkan dengan nilai dari tabel kolerasi nilai r dengan derajat kebebasan (n-2), dimana n menyatakan banyaknya responden. Jika $r_{hitung} > r_{0,05}$ pada taraf signifikan 5% berarti item (butir soal) valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{0,05}$ maka butir soal tidak valid. Untuk itu penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas instrument. Dimana uji validitas terdapat instrument berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat mengungkapkan variabel yang diteliti dengan tepat. Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.00 *from window* kemudian untuk menguji kebeartian (koefisien korelasi) soal pilihan ganda menggunakan statistic uji t yang dilakukan oleh Riduwan (2015: 98) yaitu:

$$t = \sqrt{\frac{n - 2}{1 - 2^2xy}}$$

Hasil uji validitas mengukur variabel pelatihan kerja (X) berdasarkan uji coba angket dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No Item	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1.	0,344	0,270	Valid
2.	0,332	0,270	Valid
3.	0,374	0,270	Valid
4.	0,334	0,270	Valid
5.	0,540	0,270	Valid
6.	0,527	0,270	Valid
7.	0,333	0,270	Valid
8.	0,324	0,270	Valid

9.	0,393	0,270	Valid
10.	0,363	0,270	Valid
11.	0,356	0,270	Valid
12.	0,504	0,270	Valid
13.	0,552	0,270	Valid
14.	0,354	0,270	Valid
15.	0,379	0,270	Valid

(sumber : Data Primer diolah penulis,2018)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel pelatihan kerja, memiliki 15 item pernyataan dan semua item dinyatakan valid. Hasil uji coba validitas variabel produktifitas kerja (Y). Berdasarkan uji coba angket dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja

No Item	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1.	0,394	0,270	Valid
2.	0,374	0,270	Valid
3.	0,513	0,270	Valid
4.	0,391	0,270	Valid
5.	0,359	0,270	Valid
6.	0,312	0,270	Valid
7.	0,447	0,270	Valid
8.	0,537	0,270	Valid
9.	0,397	0,270	Valid
10.	0,406	0,270	Valid
11.	0,304	0,270	Valid
12.	0,453	0,270	Valid
13.	0,447	0,270	Valid
14.	0,495	0,270	Valid
15.	0,343	0,270	Valid

(sumber : Data Primer diolah penulis,2018)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel produktivitas kerja, memiliki 15 item pernyataan dan semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2012: 74) “sebuah tes dikatakan reliable apabila hasil-hasil tes tersebut menunjukkan ketetapan.” Dalam hal ini ujrelabilitas yang dimaksud adalah untuk mengetahui adanya konsisten alat ukur dalam penggunaanya. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kestabilan dan konsistensi instrument saat digunakan kapan saja dan dimana saja terhadap responden penelitian sehingga akan menghasilkan data yang sama atau hamper sama dengan sebelumnya. Untuk membantu proses pengolahan data yang dilakukan dengan proses SPSS versi 23,00 from windos Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\partial t^2}{\partial t^2} \right]$$

(sumber: Riduwan (2015: 115)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

r_d = Kolerasi product momen antara belahan (ganjil-genap) atau (awal-akhir)

Kemudian hasil perhitungan yaitu harga r (reliabilitas tes) dibandingkan dengan harga koefisien kolerasi. Koefisien korelasi selalu terdapat antara -1,00 sampai dengan 1,00 di mana koefisien positif menunjukkan adanya kesejahteraan, dan sebaliknya koefisien menunjukkan hubungan kebalikan. Inteperetasi mengenai besarnya koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7
Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Kriteria Kolerasi	Evaluasi
1.	0,800-1,000	Sangat Tinggi
2.	0,600-0,800	Tinggi
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,200-0,399	Rendah

5.	0,000-0,200	Sangat Rendah (Tidak Berkolerasi)
----	-------------	-----------------------------------

(sumber: Surharsimi Arikunto,2013: 276)

Tabel 8

Hasil Uji Relabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics		
<i>Corunbach's Alpha</i>	<i>Corunbach's Alpha Based on Standardized items</i>	<i>N of item</i>
.781	.797	15

(sumber: Data Primer diolah penulis,2018)

Berdasarkan output tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel pelatihan kerja diperoleh nilai *Corunbach's Alpha* sebesar 0,781. Karena nilai *Corunbach's Alpha* > 0,600 ($0,781 > 0,600$) dapat dijelaskan bahwa isnstrumrn produktivitas kerja adalah *reliable*.

Tabel 9

Hasil Uji Relabilitas Variabel Produktifitas Kerja

Reliability Statistics		
<i>Corunbach's Alpha</i>	<i>Corunbach's Alpha Based on Standardized items</i>	<i>N of item</i>
.799	.804	15

(sumber: Data Primer Diolah Penulis,2018)

Berdasarkan output tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel produktivitas kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,799 karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600 ($0,799 > 0,600$) dapat dijelaskan bahwa instrumen angket produktifitas kerja adalah *reliable*.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2016: 207) menjelaskan bahwa :” Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana danya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.” Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendekripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Jenis data yang digunakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistic deskriptif.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) mengemukakan bahwa: uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan menentukan rumus yang akan digunakan dalam uji hipotesis dan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan normalitas adalah nilai signifikansi lebih dari satu sama dengan 0,05 maka berdistribusi normal, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan uji *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan program SPSS versi 23,00 *from window*.

Uji Homogenitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variasinya homogeny. Cara yang digunakan untuk uji homogenitas adalah menggunakan uji F dengan bantuan program SPSS. Rumus yang akan digunakan, yaitu uji-f menurut Nurgiyantoro (1010:191-193) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{sb^2}{sk^2}$$

Keterangan :

F = Koefisien reliabilitas yang dicari

Sb² = Variabel terbesar

Sk² = Variabel terkecil

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain untuk melihat penyebaran data. Jika variabel dan residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap makna tersebut homogenitas (Ghozali,2016:134).

Uji Kolerasi

Mengetahui keteraturan hubungan antara kedua variabel yang dianalisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien dan arah dinyatakan oleh tanda positif atau negatif. Apabila $r = + 1$ atau $+1$ maka korelasi dua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah. Artinya kenaikan atau penurunan nilai X terjadi bersamaan dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.

Apabila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara dua variabel (X dan Y) sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Apabila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi dikatakan negative, dan bersifat tidak searah bahwa kenaikan nilai X terjadi bersama-sama penurunan nilai Y demikian pula sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel independen secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya. Apabila hasil $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05 (5%) hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait, begitu juga sebaliknya. Adapun langkah-langkah dalam pengujian Uji F, yakni:

a) Hipotesis

H_a = diduga faktor penelitian kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PD. Surabaja.

H_o = diduga faktor penelitian kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PD. Surabaja.

b) Tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c) Menentukan F_{tabel}

Menentukan F_{tabel} berdasarkan df (jumlah variabel) dan df2 ($n-k-1$)

d) Kriteria pengujian

H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016: 277) mengetahui bahwa, Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Koefisien Determinan merupakan suatu nilai yang menjelaskan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terkait dalam suatu perusahaan regresi. Nilai koefisien determinan antara 0 dan 1. Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y, dapat ditentukan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(sumber: Sugiyono, 2013: 2015)

Keterangan :

KD = koefisien determinasi yang di cari

r^2 = koefisien kolerasi

SPSS koefisien korelasi dikenal dengan R square R. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square maka sin lemah hubungan ketiga variabel. Membantu proses pengetahuan data dilakukan dengan program SPSS versi 23,00 *from window*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Hasil Penelitian Variabel Pelatihan Kerja (X)

Tabel 10

Rekapitulasi Hasil Angket Pelatihan Kerja

No. Item	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	18	34.05	25	47.2%	10	18.9%	0	0,0%	0	0,0%	100%
2	15	28.3%	30	56.6%	8	15.1%	0	0.0%	0	0.0%	100%
3	16	30.2%	25	47.2%	12	22.6%	0	0.0%	0	0.0%	100%
4	14	26.4%	28	52.8%	10	18.9%	1	1.9%	0	0.0%	100%
5	2	3.8%	50	94.3%	1	1,9%	0	0.0%	0	0.0%	100%
6	17	32.1%	20	37.7%	16	30.2%	0	0.0%	0	0.0%	100%
7	17	32.1%	19	35.8%	16	30.2%	1	1.9%	0	0.0%	100%
8	18	34.0%	19	35.8%	15	28.3%	0	0.0%	1	1.9%	100%
9	16	30.2%	22	41.5%	14	36.4%	0	0.0%	0	0.0%	100%
10	17	32.2%	20	37.7%	16	30.2%	0	0.0%	0	0.0%	100%
11	17	32.2%	22	41.5%	14	36.4%	0	0.0%	0	0.0%	100%
12	22	41.5%	18	34.0%	13	24.5%	0	0.0%	0	0.0%	100%

13	39	73.6%	10	18.9%	3	5.7%	1	1.9%	0	0.0%	100%
14	15	28.3%	29	54.7%	8	15.1%	1	1.9%	0	0.0%	100%
15	18	34.0%	20	37.7%	14	36.4%	1	1.9%	0	0.0%	100%
Junlah	261	492.5%	357	673.%	170	320.8%	6	11.3%	1	1.9%	
Rataan	17.4	32.8%	23.8	44.9%	11.3	21.4%	0.4	0.8%	0.07	0.1%	

(sumber : Data Primer Diolah Penulis,2018)

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat dijelaskan dan dirata-ratakan dari masing-masing responden yang menjawab SS dengan skor(5) adalah 17.4 dengan peresentase 32.8%, S skor (4) adalah 23.8 dengan presentase 44.9%, RR skor (3) adalah 11.3 dengan peresentae 12.4%, TS skor (2) adalah 0.4 dengan presentase 0.8%, STS skor (1) adalah 0.07 dengan presentase 0.0%.

Tabel 11

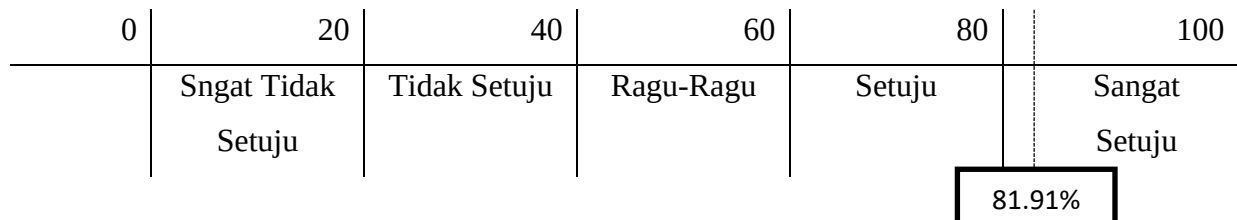
Skot Angket Variabel Pelatihan Kerja

No. Item	Skor Total					Jumlah
	5	4	3	2	1	
1	90	100	30	0	0	220
2	75	120	24	0	0	219
3	80	100	36	0	0	216
4	70	112	30	2	0	214
5	10	200	3	0	0	213
6	85	80	48	0	0	213
7	85	76	48	2	0	211
8	90	76	45	0	1	212
9	80	88	42	2	0	212
10	85	80	28	0	0	213
11	85	88	42	0	0	215
12	110	72	39	0	0	221
13	195	40	9	2	0	246
14	75	116	24	2	0	217
15	90	80	42	2	0	214

Jumlah	1305	1428	510	12	1	3256
---------------	-------------	-------------	------------	-----------	----------	-------------

(sumber : Data primer diolah oleh penulis,2018)

Berdasarkan tabel diatas tersebut, jika skor total angket dihitung berdasarkan perhitungan perbandingan dengan skor yang dicapai dengan skor ideal, skor ideal untuk variabel tersebut, yaitu $15 \text{ item} \times 53 \text{ responden} \times 5 \text{ (skor tertinggi untuk setiap item)} = 3975$. Jumlah skor capaian adalah 3256. Berdasarkan data yang diperoleh dari 53 responden, presentase capaian skor responden terhadap pelaksanaan pelatihan kerja di PD Surabaja adalah $3256/3975 \times 100\% = 81.91\%$ presentase kelompok responden untuk variabel ini apabila dilihat dari gambar dibawah yaitu dalam kategori sangat baik.



Dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap pelaksanaan pelatihan kerja di PD Surabaja tergolong sangat setuju.

Data Hasil Penelitian Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Angket Produktivitas Kerja

No. Item	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	23	43.4%	19	35.8%	6	11.3%	4	7.5%	1	1.9%	100%
2	19	35.8%	24	45.3%	8	15.1%	2	3.8%	0	0.0%	100%
3	6	11.3%	30	56.6%	14	26.4%	3	5.7%	0	0.0%	100%
4	12	22.6%	33	62.3%	8	15.1%	0	0.0%	0	0.0%	100%
5	13	24.5%	26	49.1%	12	22.6%	2	3.8%	0	0.0%	100%
6	16	30.2%	27	50.9%	10	18.9%	0	0.0%	0	0.0%	100%
7	10	18.9%	32	60.4%	10	18.9%	1	1.9%	0	0.0%	100%
8	9	17.0%	34	64.2%	10	18.9%	0	0.0%	0	0.0%	100%
9	12	22.6%	35	66.0%	5	9.4%	1	1.9%	0	0.0%	100%
10	16	30.2%	27	50.9%	9	17.0%	1	1.9%	0	0.0%	100%
11	9	17.0%	29	54.7%	14	26.4%	1	1.9%	0	0.0%	100%
12	9	17.0%	28	52.8%	16	30.2%	0	0.0%	0	0.0%	100%
13	6	11.3%	29	54.7%	16	30.2%	2	3.8%	0	0.0%	100%
14	6	11.3%	30	56.6%	17	32.1%	0	0.0%	0	0.0%	100%

15	11	20.8%	26	49.1%	14	26.4%	2	3.8%	0	0.0%	100%
Jumlah	177	334.0%	429	809.4%	169	318.9%	19	35.8%	1	1.9%	
Rataan	11.8%	22.3%	28.6	54.0%	11.3	21.3%	1.27	2.4%	0.07	0.01%	

(sumber : Data primer diolah penulis,2018)

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat dijelaskan dan dirata-ratakan dari masing-masing response yang menjawab SS dengan skor (5) adalah 11.8 dengan presentase 22.3%, S skor (4) adalah 28.6 dengan presentae 54.0%, RR skor(3) adalah 11.3 dengan presentae 21.3%, TS skor (2) adalah 1,27 dengan presentase 2.4%, STS skor (1) adalah 0.07 dengan presentase 0.01%.

Tabel 13
Skor Angket Variabel Produktifitas Kerja

No. Item	Skor Total					Jumlah
	5	4	3	2	1	
1	115	76	18	8	1	218
2	95	96	24	4	0	219
3	30	120	42	6	0	198
4	60	132	24	0	0	216
5	65	104	36	4	0	209
6	80	108	30	0	0	218
7	50	128	30	2	0	210
8	45	136	30	0	0	211
9	60	140	15	2	0	217
10	80	108				
11	45	116	42	2	0	205
12	45	112	48	0	0	205
13	30	116	48	4	0	198
14	30	120	51	0	0	201
15	55	104	42	4	0	205
Jumlah	885	1716	507	38	1	3147

(sumber : Data primer diolah penulis,2018)

Berdasarkan tabel diatas tersebut, jika skor total angket dihitung berdasarkan perhitungan perbandingan skor yang dicapai dengan sekor ideal, skor ideal untuk variabel tersebut, yaitu $15 \text{ item} \times 53 \text{ responden} \times 5 \text{ (skor tertinggi untuk setiap item)} = 3975$. Jumlah sekor capaian adalah 1447. Berdasarkan data yang diperoleh dari 53 responden, pesentase capaian skor responden terhadap produktivitas kerja setelah pelatihan di PD Surbraja variabel ini apabila dilihat dari gambar dibawah yaitu dalam kategori baik.

0	20	40	60	80	100
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sagat Setuju

79,17%

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap produktivitas kerja setelah pelatihan di PD Surabaya tergolong setuju.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Normalitas menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dasar kriteria pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

- Jika probabilitas nilai signifikansi $> 0,05$ artinya H_0 diterima, data berdistribusi normal.
- Jika probabilitas nilai signifikansi $< 0,05$ artinya H_0 ditolak, dan berdistribusi tidak normal.

Tabel 14
Hasil Pengujian Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Produktivitas Kerja
N		53	53
	Mean	61.43	59.25
Normal Parameters ^{a,b}	Std	5.570	4.879
	Deviation		
Differences	Absolute	.156	.115
	Positive	.154	.114
	Negative	-.156	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.132	.838
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154	.483

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

(sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS oleh penulis,2018)

Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika nilai signifikansi /p-value/sig. < 0.05 artinya data tidak normal

Jika nilai signifikansi /p-value/sig. > 0.05 artinya data normal

Berdasarkan tabel diatas pada penilaian kerja dan produktivitas kerja dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ diperoleh dari signifikansi (Sig) uji kolmogorov-smirnov (0,154 dan 0,4883) kesemuanya > 0.05 , artinya data berdistribusi secara normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sam atau tidaknya variansi-variansi dua bahan distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogeny atau tidak. Berikut ini hasil pengujian homogenitas yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 15
Hasil Pengujian Homogenitas
UJI HOMOGENITAS
Test of Homogeneity of Variances

Data penulis

Lavene	Dfi	Df2	Sig
.730	1	104	.395

Interpterasi Output SPSS :

Kriteria Pengambilan keputusan:

- a) jika nilai signifikasi /p-value/Sig. < 0.05 artinya data hetrogen
- b) jika nilai signifilasi /p-value/Sig. > 0.05 artinya data homogeny.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. di atas adalah 0.05 ($0.395 > 0.05$) dengan demikian dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi homogen.

Uji Korelasi

Tabel 16
Hasil Pengujian Korelasi
Correlations

		Produktivitas Kerja	Pelatihan
Produktivitas Kerja	Personal correlations	1	.767**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	53	53
	Personan Correlations	.767**	1
Pelatihan	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	53	53

**. Correiations is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa korelasi antara X terhadap Y adalah sebesar 0,767, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh signifikansi (sig-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$ berarti korelasi antara kedua item tersebut bersifat signifikan dengan taraf korelasi 0,600 – 0,800 atau berada pada rentang korelasi tinggi. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara produktivitas kerja dan pelatihan dengan kategori hubungan tinggi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan (F test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel X, dan Y secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 17
Hasil Pengujian Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	728.964	1	728.964	73.062	.000 ^b
residual	508.047	51	9.977		
Total	1237.811	52			

- a. dependent Variabel : produktivitas Kerja
- b. predictors : (Constant), Pelatihan

Pada tabel ini terlihat bahwa F_{hitung} sebesar $73.062 > 4,030$ dengan nilai probabilitasnya atau sig. = $0,00 < 0,05$ hal ini menunjukkan model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja. Karena regresi yang kita gunakan dapat diterima maka pengujian selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi.

Tabel 18
Hasil Pengujian Koefisien Regresi
Coefficients

Model	Unstandardised Coefficients		Standardised coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	17.949	4.851		3.699	.001
Pelatihan	.672	.079	.767	8.548	.000

- a. dependen Variabel Produktivitas Kerja

pada tabel diatas menunjukkan regresi yang dicari. Nilai sig untuk variabel pelatihan (X) adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai pada kolom **standar**

coefficients beta adalah signivikan artinya persamaan yang paling tepat untuk kedua variabel tersebut adalah :

$$\hat{y} = 17,946 + 0,672X$$

Produktivitas kerja = 17,946 + 0,672 pelatihan

Nilai konstanta 17,946, hal ini menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel pelatihan (X), maka nilai produktivitas kerja 17,964 atau 17,964 poin. Koefisien regresi X sebesar 0,672. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan satu skor atau nilai pelatihan akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,672 atau 0,672 poin. Selanjutnya dilakukan uji t, hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi dan variabel dependen 17,946. Kriteria uji koefisien regresi dari variabel pelatihan dengan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Ho = Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja

Ha = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak artinya koefisien regresi signifikan

Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan

Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,548. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan dk $(n-2) = 53 - 2 = 51$ dilakukan uji satu pihak, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,004 karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $8,548 \geq 2,002$ maka Ha diterima, arti koefisien regresi signifikan atau dengan kata lain peningkatan produktivitas kerja berpengaruh signifikan melalui faktor pelatihan kerja di DP. Surabaja Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon.

Uji Koefisien Determinasi

Derajat determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya presentase kontribusi variabel independen faktor pelatihan kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

Tabel 19

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimante
1	.767 ^a	.589	.581	3.159

a. predictors: (Constant), Pelatihan

b. dependen Variabel: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.40 diatas terdapat *R Square* sebesar 0,589 dari koefisien kolerasi (0,767) *R-square* disebut koefisisien deretminasi ($D = r^2 \times 100\% = 0,767^2 \times 100\% = 58.9\%$) dalam hal ini 58,8% produktivitas jerja dapat dipenfaruhi oleh variabel pelatihan sedangkan sisinya (41,2%) dijelaskan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam pelatihan.

HASIL PENELITIAN

Adapun pembahasan beberapa hal yang berkaitan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis pada sebelumnya dapat dilihat sebagai berikut:

Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Surabraja

Berdasarkan hasil skor angket produktivitas kerja karyawan di DP. Surabraja Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian penulis menunjukan bahwa secara umum produktivitas berdasarkan tabel 4.17 skor angket produktivitas kerja menunjukan skor maksimal angket adalah 3975, sedangkan skor capainya adalah 3147 dengan presentase 79,17%. Artinya bahwa presentase responden setuju terhadap pencapaian produktivitas kerja.

Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Data variabel pelatihan kerja ini diperoleh menggunakan angket berisi 15 butir. Angket ini disebarkan kepada karyawan PD. Surabraja Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon. Berdasrkan hasil pengujian koefisien regresi X sebesar 0,672. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi benambahan satu skor atau nilai pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.672 atau 0,672 poin. Dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan kata berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Surabraja Cirebon.

Pengaruh Antara Faktor Pelatihan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas kerja baik secara simultan dan parsial

Melalui hasil pelatihan persamaan regresi yang telah dilakukan penulis. Menunjukan bahwa produktivitas karyawan berpengaruh melalui faktor pelatihan kerja di PD. Surabraja Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon. Hal ini dapat dilihat dari data yang telah dihitung, maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,548$ $\alpha = 0,05$ dan $dk (n-2) = 53-2 = 51$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,004$. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tanel}$ ($8,548 \geq 2,004$), hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya faktor pelatihan kerja berpengaruh sihnifikan terhadap produktivitas kerja di PD. Surabarja Kecamatan

Depok Kabupaten Cirebon. Pengujian uji koefisien determinasi diperoleh *R Square* sebesar 0,589 dari koefisien kolerasi (0,767) *R-square* disebut koefisien determinasi ($D = r^2 \times 100\% = 0,676^2 \times 100\% = 58,9\%$) artinya pengaruh variabel independen (pelatihan kerja) terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 65,8% sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain variable yang digunakan dalam penelitian yang sengaja penulis abaikan sehingga dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signufikan pada faktor penelitian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PD. Surabarja Cirebon.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian denden judul analisis produktivitas kerja karyawan melalui faktor pelatihan kerja karyawan di PD. Surabarja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian produktivitas kerja sevara keseluruhan menunjukkan respon karyawan setuju akan produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data menyimpulkan bahwa nilai rata-rata karyawan menjawab pernyataan setuju sebesar 99,19%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju akan adanya priduktivitas kerja di PD. Surabraja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatian kerja karyawan di PD. Surabraja Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon respon karyawan tergolong sangat setuju. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengelolaan data pelatihan kerja sebesar 81,91%, maka dapat disimpulkan kryawan di PD. Surabraja Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan dengan uji indepensen sampel test (t) untuk skor angket adalah 8,548 dengan demikian nilai signifikasi lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan (0,05) atau dilihat dari kriteria pengujian hipotesis didapatn hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($8,548 > 2,007$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan diterima yaitu produktivitas kerja memberikan efek yang baik melalui faktor pelatihan kerja karyawan di PD. Ssurabarja Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Yusuf Hamali. (2018). Pemahaman Manajmen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. PT Buku Suru

- Arikunto Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Darmawan Dandi. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT. remaja Rosdakarya
- Gazali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian dan Pendidikan Sosial*. Jakarta. GP Press
- Lijan Poltak Sinabela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. refika Aditama
- Mangkuprawira, Syafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Saksono, Slamet. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama
- Sinugan, Muchdarsh. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aska.
- Sudjana. (2012). *Metode Statistika*. Bandung. PT. tarsito
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sukardi. (2007). *Metode penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta. PT Bumi Aska
- Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Timpe, A Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktifitas*. Jakarta. Elex Media Komputindo.