

Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Afiliasi Lembaga *Islamic Social Finance*

Employee Training and Productivity at Affiliated Companies of Islamic Social Finance Institutions

Ratih Pratiwi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine that there is a significant effect of training on employee performance. Information on the effect of training on employee productivity in companies developed from the Islamic Social Financial Institution was obtained from a questionnaire. For respondents' answers to be measured, they must be scored. This scoring uses a Likert scale which is commonly used to measure attitudes, opinions, and perceptions of a person or group of people about social phenomena. From the measurement results, the results show that the value of t arithmetic $> t$ table with the results $9.778 > 1.660$ and the significance value of the training variable $0.000 < 0.05$ so that the value of the Training variable (X) meets the 0.000 significance level which has an amount smaller than 0.05 (5%). From this, it can be concluded that the training variable (X) influences the company's work productivity (Y). The implementation of employees at Affiliated Companies of the Social Finance Training Institute will be better if it is always carried out because the benefits of the training program largely affect the work productivity of employees.

Keywords: training, productivity, employees, HRM

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Informasi mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang afiliasi dari Lembaga *Islamic social finance* diperoleh dari kuesioner. Agar jawaban responden dapat diukur, maka harus diberi skor. Pemberian skor ini menggunakan skala likert yang biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dari hasil pengukuran menghasilkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dengan hasil $9,778 > 1,660$ dan nilai signifikansi variabel pelatihan $0,000 < 0,05$ sehingga nilai variabel Pelatihan (X) memenuhi tingkat signifikansi 0,000 yang memiliki jumlah lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari sini dapat diputuskan bahwa variabel Pelatihan (X) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) perusahaan. Pelaksanaan pelatihan karyawan di Perusahaan Afiliasi Lembaga *Islamic Social Finance* akan lebih baik jika selalu dilaksanakan, karena manfaat program pelatihan sebagian besar berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan, produktivitas, karyawan, SDM



JIHBIZ
Jurnal Ekonomi,
Keuangan dan
Perbankan Syariah
P-ISSN 1238-1235

Vol. 3 No. 1 2019
Page 86-108

Published by:

Program Studi Ekonomi Syariah dan
Program Studi Perbankan Syariah
Universitas Islam Raden Rahmat Malang,
Indonesia

Website:

<http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/jihbiz/>

Article's DOI:

<https://doi.org/10.33379/jihbiz.v3i1.790>



Author(s):

Ratih Pratiwi

Fakultas Ekonomi, Universitas Wahid Hasyim,
Semarang, Indonesia

Email: rara@unwahas.ac.id

Correspondence:

rara@unwahas.ac.id

Article Type:

Research Paper

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Untuk mempunyai atau menciptakan karyawan yang menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka sangat membutuhkan asupan ilmu salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan kerja, terlebih bagi karyawan itu belum pernah bekerja (karyawan baru). Para karyawan baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut setiap perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, mereka harus dikembangkan terus menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para manajer dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya.

Program pelaksanaan pelatihan kerja merupakan salah satu tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang manajer tidak peduli terhadap kegiatan pelatihan akan menerima risiko yang dapat membahayakan kegiatan operasional perusahaan. Pelatihan kerja sangat diperlukan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengertian pelatihan menurut Edwin B. Flippo (2005) adalah ;

Suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah - masalah yang ada.

Pelatihan akan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini . Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Dari fenomena dan latar belakang penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Afiliasi Lembaga Islamic Social Finance. Penelitian ini diharapkan berimplikasi pada pengembangan teori organisasi dan Diharapkan menjadi bahan masukan ataupun evaluasi bagi manajemen perusahaan.

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu SDM secara mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan biasa disebut pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi, maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Sedangkan para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, inti sari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan menjelaskan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia yaitu:

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan/ aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan/rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo menjelaskan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Marwansyah, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan dari pengertian di atas bahwa Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja (personil, tenaga kerja, karyawan atau pekerja) dalam suatu organisasi dan juga menjadi aset penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pemenuhan kebutuhan dalam pengembangan kualitas karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia berpusat pada Sumber Daya Manusia atau personalia perusahaan. Setiap perusahaan harus mempunyai Manajemen Sumber Daya Manusia, karena sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan perusahaan dalam mencapai target pendapatan atau tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian dan Arti Penting Pelatihan untuk Sumber Daya Manusia

Perusahaan yang mengadakan kegiatan pelatihan adalah berkeinginan untuk menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Perusahaan yang melakukan kegiatan pelatihan berharap setelah mengikuti kegiatan pelatihan, karyawan bisa lebih cakap dan terampil dan mampu dalam menyelesaikan tugas yang sudah di berikan, juga mereka lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang mereka tempati.

Berikut ini beberapa pendapat pengertian pelatihan menurut para ahli.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2016).

Nitisemo (2000) juga menjelaskan pengertian dari pelatihan:

Pelatihan adalah kegiatan dari perusahaan atau investasi yang dimaksudkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawai atau karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Hani Handoko (2001) adalah:

Pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan pelatihan merupakan suatu usaha untuk menambah, memperbaiki, mempertahankan keterampilan, kualitas kerja karyawan guna menghasilkan pekerjaan, prestasi yang semakin baik juga menjadi karyawan yang kompeten atau ahli dalam bidangnya.

Setiap perusahaan yang tumbuh dan berkembang biasanya membagi-bagi kegiatan dalam usaha tercapainya tujuan organisasi. Setiap unit kegiatan ditunjuk orang untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Orang akan berkembang seiring dengan perkembangan unit kegiatan tersebut. Sinkronisasi antara pertumbuhan organisasi dan perkembangan karyawan dalam rangka mengisi adanya kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan untuk memenuhi tuntutan jabatan tersebut adalah merupakan pelatihan. Dengan kata lain pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab dalam lingkungan organisasi, sehingga dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka sumber daya manusia yang merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi di mana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pelatihan membantu organisasi untuk menggali apa yang ada dalam organisasi yang semula terpendam agar dapat dikembangkan untuk selanjutnya dimanfaatkan sesuai dengan kepentingan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pelatihan dimaksudkan pula agar karyawan lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan lebih berhasil dalam mengatasi tugas-tugasnya yang barangkali setiap saat penuh ketegangan dan tekanan di dalam suatu lingkungan yang asing bersifat membatasi dan menekan. Dengan pelatihan diharapkan proses produksi dapat dilakukan sesuai dengan rencana dan produk dapat diterima masyarakat.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Dalam mengadakan pelatihan harus diketahui apa yang menjadi tujuan, sehingga diketahui tujuan yang harus dicapai dengan penyelenggaraan pelatihan.

Menurut Moekijat (1981), pada dasarnya tujuan umum dari pelatihan adalah untuk:

1. Mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih efektif cepat;
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;

3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dengan manajemen.

Perusahaan atau organisasi yang menyelenggarakan pelatihan perlu mengetahui tujuan diadakannya pelatihan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan menurut Nasution (1994) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki moral kerja karyawan;
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik;
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik;
4. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku;
5. Karyawan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati;
6. Akan dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu, dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Menurut diadakannya pelatihan yang dibahas oleh As'ad (2001) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja;
2. Meningkatkan mutu kerja;
3. Meningkatkan ketepatan dalam rencana kebutuhan sumber daya manusia;
4. Meningkatkan moral kerja;
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja;
6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Wexley dan Ltham (1981) menyatakan secara khusus dan umum dari tujuan pelatihan, yaitu:

1. Tujuan umum
Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta perbaikan sikap karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai yang diinginkan perusahaan.
2. Tujuan khusus
 - a. Untuk melatih dan meningkatkan kewaspadaan diri karyawan yang meliputi kesadaran akan peran dan tanggung jawab sebagai karyawan, kesadaran akan pandangan dan penilaian sesama karyawan, dan mempelajari bagaimana tindakan karyawan dapat mempengaruhi karyawan lain.
 - b. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam satu atau lebih bidang keterampilan teknis untuk karyawan non-manajerial dan pengetahuan yang bersifat umum untuk karyawan manajerial.
 - c. Untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih berprestasi dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan.

Menurut Byars dan Rue (1995) bahwa tujuan pelatihan adalah mengubah perilaku karyawan.

Dari beberapa uraian tentang tujuan pelatihan yang telah diuraikan, maka tujuan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan. Tujuan pelatihan dapat dikategorikan secara umum dan khusus bahkan pelatihan dapat memotivasi karyawan agar mempunyai

dorongan atau semangat kerja yang memacu prestasinya. Tujuan tersebut diharapkan membuat karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta mampu mengantisipasi perubahan di lingkungan kerjanya.

2.2.3 Jenis- Jenis Pelatihan

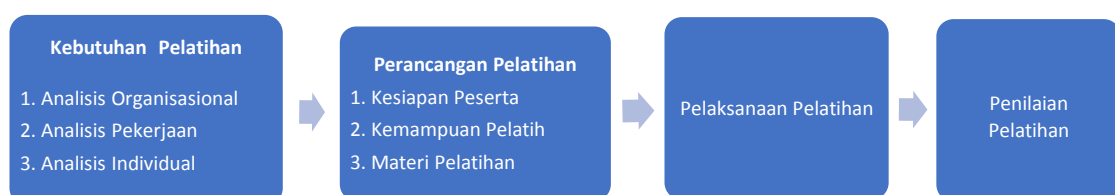
Menurut Simamora (2004), terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi atau perusahaan adalah:

1. Pelatihan Keahlian
Pelatihan ini merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan didasarkan pada sasaran yang diidentifikasi pada tahap penilaian.
2. Pelatihan Lintas Fungsional
Pelatihan ini melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya, selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Ada banyak pendekatan untuk pelatihan lintas fungsional, sebagai contoh rotasi pekerjaan.
3. Pelatihan Tim
Pelatihan tim diberikan dengan menggunakan beberapa bentuk stimulasi atau praktik situasi nyata perlengkapan dan prosedur kerja.
4. Pelatihan Kreativitas
Pelatihan ini berdasarkan pola asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Ada beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas, yang semuanya berusaha membantu orang-orang dalam memecahkan masalah dengan kiat baru. Salah satunya adalah *brain storming*, di mana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin kemudian diminta memberikan penilaian rasional dari segi biaya dan kelayakan.

2.2.4 Proses Pelatihan

Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti.

Berikut ini gambar yang menunjukkan empat langkah dalam proses pelatihan, yakni kebutuhan, perancangan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan. Kebanyakan perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya, melaksanakan kegiatan pelatihan secara teratur dan sistematis.



Gambar 1 Proses Pelatihan

1. Kebutuhan Pelatihan

Sebelum pelatihan ditetapkan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, perlu dilaksanakan terlebih dahulu diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan. Setelah dilakukan identifikasi, adanya kebutuhan akan pelatihan, maka dilakukan perincian tujuan-tujuan yang harus dicapai. Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan, antara lain, analisis organisasional, analisis pekerjaan, dan analisis individual.

- Analisis organisasional. Analisis ini dapat mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan. Di sini penting dilakukan inventaris pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan yang memiliki perusahaan. Kemudian, disesuaikan dengan kebutuhan dimasa akan datang seiring berubahnya pekerjaan dalam perusahaan.
- Analisis pekerjaan. Cara ini dilakukan dengan membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan pekerjaan. Dengan membuat uraian pekerjaan akan dapat ditentukan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki para karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.
- Analisis individual. Pendekatan paling sering digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data penilaian kinerja. Kebutuhan akan pelatihan melalui proses penilaian kinerja, dilakukan jika para karyawan ternyata memiliki kinerja rendah.

2. Perancangan Pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan para organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan. Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran pelatihan. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain, kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.

- Kesiapan peserta pelatihan. Keberhasilan dalam kegiatan pelatihan perlu dilihat bagaimana kesiapan para peserta latihan berkeinginan untuk berhasil mempelajari seluruh isi program pelatihan dengan baik. Para peserta pelatihan sering gagal mengikuti pelatihan karena kurangnya kepercayaan diri untuk dapat berhasil melihat materi latihan yang sulit untuk mereka pelajari.
- Kemampuan pelatih. Kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan. Berbagai metode yang tepat dapat dipilih untuk memudahkan pemahaman materi yang disampaikan. Kesalahan dalam memilih metode yang digunakan akan membingungkan para peserta latihan. Pelatih harus dibekali dengan pengetahuan yang sesuai dengan materi.
- Materi pelatihan. Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Perusahaan membuat materi pelatihan yang dapat disampaikan oleh pelatih dan mudah untuk dipahami para peserta latihan. Para pelatih menyampaikan materi latihan sesuai dengan kemampuan peserta latihan.

3. Pelaksanaan pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya akan dilaksanakan pelatihan. Dalam melaksanakan pelatihan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

4. Penilaian pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer. Mengingat pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang besar, maka suatu pelatihan amat penting dilakukan penilaian. Karena , perlu dilakukan pertimbangan dari manfaat dengan pengorbanan atas pelaksanaan pelatihan.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Ada beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli:

Menurut E.E Adam Jr., J.C Hershaurer, dan W. A Ruch:

Produktivitas adalah konsep sistematis yang berkaitan dengan konversi dari masukan (input) menjadi keluaran (output) dan sistem yang berada pada suatu keadaan tertentu.

Menurut Venay Goel dalam "Toward Higher Produktivity:

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang dipakai dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Supriyono, mengemukakan produktivitas adalah:

Berkaitan dengan memproduksi secara efisien dan khususnya ditujukan pada hubungan antara keluaran (output) dan masukan (input) yang digunakan untuk memproduksi keluaran (output) tersebut.

Dari beberapa pendapat mengenai arti dari produktivitas di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah sesuatu yang berhubungan dengan *input* yang menghasilkan *output*. Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang/jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.3.2 Prinsip Produktivitas

Prinsip dalam manajemen produktivitas adalah efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya.

Unsur-unsur yang terdapat dalam produktivitas menurut Dharma (1995):

1. Efisiensi.

Produktivitas sebagai rasio *output/input* merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya (*input*). Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi kepada masukan.

2. Efektivitas.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu. Makin besar persentase target tercapai, makin tinggi tingkat efektivitasnya.

3. Kualitas.

Secara umum kualitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas merupakan salah satu ukuran produktivitas. Meskipun kualitas sulit diukur secara matematis melalui rasio *output/input*, namun jelas bahwa kualitas *input* dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas *output*.

2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan (2003) dalam jurnal GD. Wayan Darmadi). Menurut Henry Simamora faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), maka formula produktivitas dinyatakan sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

P = Produktivitas;

I = *Input*

O = *Output*

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{output total}}{\text{input total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{output parsial}}{\text{input total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.5 Hubungan Antara Pelatihan dengan Produktivitas

Ada beberapa pandangan secara teoritis mengenai hubungan pelatihan dengan produktivitas karyawan, di antaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Bambang Kussriyanto adalah sebagai berikut:

Pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus.

Menurut Dharma adalah sebagai berikut:

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (1997):

Dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Inti dari pandangan di atas adalah bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai dampak terhadap produktivitas karyawan.

Selanjutnya di jelaskan pula beberapa pandangan mengenai penilaian keberhasilan program pelatihan, terutama pada evaluasi pelaksanaannya, salah satunya adalah menurut Keith Davis dan William B. Wether , yang mengatakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan terfokus pada hasil yang telah dicapai meliputi:

1. Mengukur keberhasilan yang telah dicapai karyawan atau peserta organisasi, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan.
2. Adanya reaksi dari peserta pelatihan terhadap isi program dan proses pelatihan.
3. Adanya perubahan perilaku yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan.
4. Pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono mengemukakan bahwa:

Kerangka pikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi fondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan teori dan penjelasan yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis menyimpulkan, bahwa bagannya adalah sebagai berikut:



2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka teori dan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan maka hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

$H_0: b = 0$

$H_0: b \neq 0$

H_a : Ada pengaruh antara pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja.

H_o : Tidak berpengaruh antara pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja

3. Metode Penelitian

3.1 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.1.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Menurut Sugiyono pengertian variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel X dalam penelitian ini adalah pelatihan (X), dan indikatornya menurut Veithzal Rivai adalah:

- Metode pelatihan
- Materi pelatihan
- Sarana pelatihan
- Instruktur pelatihan
- Peserta pelatihan

3.1.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (Y). Variabel dependen atau variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Sugiyono pengertian variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas, dan ukurannya Henry Simamora adalah:

- Kuantitas kerja
- Kualitas Kerja
- Ketepatan Waktu

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian perlu didefinisikan terlebih dahulu, yaitu:

3.2.1 Pelatihan (X)

- Materi pelatihan. Materi yang disampaikan para pelatih harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan tidak membicarakan bahasan yang susah dimengerti.
- Sarana pelatihan. Sarana yang dipakai para pelatih dalam menyampaikan pelatihan harus sudah disiapkan terlebih dahulu. Misalkan membawa alat tulis untuk bisa dibagi kepada karyawan yang tidak membawa alat tulis.
- Instruktur pelatihan. Orang yang memberikan materi pelatihan dan memberikan instruksi kepada peserta pelatihan.
- Metode pelatihan. Metode pelatihan ada dua yaitu, *on-the-job training* (pelatihan di tempat kerja) dan *off-the-job training* (pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja).

3.2.2 Produktivitas (Y)

- Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Informasi mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT MITRA YATIM MANDIRI diperoleh dari kuesioner. Agar jawaban responden dapat diukur, maka harus diberi skor. Pemberian skor ini menggunakan skala *likert* yang biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Rentang skala dimulai dari skala 1 sampai dengan 5, yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- Nilai 5 : sangat setuju
Nilai 4 : setuju
Nilai 3 : netral
Nilai 2 : tidak setuju
Nilai 1 : sangat tidak setuju

Pemberian nilai dari atas sampai ke bawah tersebut dikarenakan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner merupakan pernyataan positif, misalnya: pelayanan karyawan baik dan sebagainya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui kuesioner responden dan kegiatan wawancara di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara acak kepada 100 karyawan yang mengikuti pelatihan, di mana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan mempelajari literatur-literatur dan buku bacaan lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi serta sumber-sumber lain yang mendukung. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui buku, berbagai jurnal yang mendukung penulisan skripsi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Data

4.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif di sini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui item-item pertanyaan yang ada di kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT MITRA YATIM MANDIRI. Teknik pengambilan sampel adalah dengan Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*), *random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi.

Pada penelitian ini kuesioner yang disebar adalah sebanyak 100 kuesioner. Kuesioner ini disebar selama 2 minggu, karena kuesioner tidak hanya disebar ke satu cabang saja, akan tetapi ke seluruh cabang.

4.1.2 Deskriptif Kuesioner

Kuesioner yang disebar adalah 100 eksemplar dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1 Respond Rate Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	100 eksemplar
Kuesioner yang kembali	100 eksemplar
Kuesioner yang tidak kembali	0 eksemplar
Kuesioner yang lengkap	100 eksemplar
Kuesioner yang tidak lengkap	0 eksemplar

Sumber: data primer telah diolah, 2018

Kuesioner yang telah disebar kepada seluruh responden adalah sebanyak 100 eksemplar. Kuesioner yang kembali telah diisi dan kembali kepada peneliti sebanyak 100 eksemplar. Kuesioner lengkap sebanyak 100 eksemplar, yang dimaksud dengan kuesioner lengkap di sini adalah responden telah mengisi setiap item-item pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner.

4.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	74	74%
Perempuan	26	26%

Sumber: data primer telah diolah, 2016

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 74 orang dengan persentase 74%, sedangkan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 26 orang dengan persentase 26%.

4.1.4 Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
16 – 25 tahun	72 orang	72%
26 – 35 tahun	18 orang	18%
36 – 45 tahun	8 orang	8%
46 – 55 tahun	0 orang	0%
56 – 65 tahun	2 orang	2%

Sumber: data primer telah diolah, 2016

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 16 tahun sampai 25 tahun adalah 72 orang, dengan persentase 72%, sedangkan usia responden yang 26 tahun sampai 35 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 18%, kemudian untuk yang berusia antara 36 tahun sampai 45 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 8%, selanjutnya yang

berumur 46 tahun sampai 55 tahun tidak ada, yang terakhir usia 56 tahun sampai 65 tahun ada 2 orang dengan persentase 2%. Hal ini membuktikan bahwa yang bekerja pada PT MITRA YATIM MANDIRI banyak yang masih muda dan belum begitu banyak pengalaman dalam dunia kerja.

4.2 Deskripsi Distribusi Jawaban Responden

Jawaban atau tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah sebarakan kepada responden karyawan PT MITRA MANDIRI.

4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Tabel 4 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

No	ITEM	STS	TS	N	S	SS	TOTAL
1.	Metode di tempat kerja			12	65	23	100
2.	Metode di luar tempat kerja		3	20	54	23	100
3.	Metode pelatihan yang sesuai		3	17	65	15	100
4.	Materi pelatihan yang mudah dipahami			17	50	33	100
5.	Materi yang didapat dari pelatihan bisa diterapkan		1	14	65	20	100
6.	Materi pelatihan sesuai kebutuhan		2	31	60	7	100
7.	Pelatih menguasai materi pelatihan		3	17	64	16	100
8.	Pelatih mampu menarik perhatian peserta		2	23	58	17	100
9.	Pelatih memberikan materi yang sesuai kebutuhan		4	25	57	14	100
10.	Alat pelatihan lengkap		6	30	52	12	100

Sumber: Data primer telah diolah, 2016

Merujuk Tabel 4 menunjukkan bahwa: Mayoritas responden sebanyak 65orang (65%) setuju bahwa metode di tempat kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja; Mayoritas responden sebanyak 54 orang (54%) setuju bahwa metode di luar tempat kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja; Mayoritas responden sebanyak 65 orang (65%) setuju bahwa metode yang digunakan pelatih sesuai kebutuhan pelatihan; Mayoritas responden sebanyak 50 orang (50%) setuju bahwa materi pelatihan mudah dipahami dan bisa meningkatkan produktivitas; Mayoritas responden sebanyak 65 orang (65%) setuju bahwa pengetahuan atau materi yang diterima bisa diterapkan pada lingkungan kerja; Mayoritas responden sebanyak 60 orang (60%) setuju bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan; Mayoritas responden sebanyak 64 orang (64%) setuju bahwa pelatih menguasai materi; Mayoritas responden sebanyak 58 orang (58%) setuju bahwa pelatih mampu menarik perhatian peserta pelatihan; Mayoritas responden sebanyak 57 orang (57%) setuju bahwa pelatih memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan; Mayoritas responden sebanyak 52 orang (52%) setuju bahwa sarana pelatihan yang digunakan lengkap.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap 10 item pertanyaan yang diajukan di kuesioner, menyetujui jika pelatihan yang diikuti sudah sesuai kebutuhan karyawan.

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

Tabel 5 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

NO	ITEM	STS	TS	N	S	SS	TOTAL
1.	Hasil kerja membaik		1	15	70	14	100
2.	Kuantitas kerja sesuai standar		1	19	70	10	100
3.	Mutu sesuai standar		1	18	65	16	100
4.	Meningkatkan keterampilan			17	58	25	100
5.	Tepat waktu			16	55	29	100

Sumber: Data primer telah diolah, 2018

Merujuk hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa: Mayoritas responden sebanyak 70 orang (70%) setuju bahwa hasil kerja menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan; Mayoritas responden sebanyak 70 orang (70%) setuju bahwa kuantitas yang didapat sesuai dengan standar perusahaan; Mayoritas responden sebanyak 65 orang (65%) setuju bahwa mutu dari hasil kerja lebih baik sesuai standar; Mayoritas responden sebanyak 58 orang (58%) setuju bahwa pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan keterampilan; Mayoritas responden sebanyak 58 orang (55%) setuju bahwa mereka bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan tepat waktu.

Dilihat dari jawaban responden terhadap 5 item pertanyaan yang diajukan di kuesioner bahwa banyak yang menyetujui hasil dari pelatihan bisa mempengaruhi produktivitas yang berukuran dengan kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson Correlation*, dalam validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka angket tersebut dinyatakan valid.
- Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan hasil perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Validitas dengan Product Moment Pearson Correlation

Variabel	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan	X.1	0,625	0,1946	Valid
	X.2	0,579	0,1946	Valid
	X.3	0,660	0,1946	Valid
	X.4	0,726	0,1946	Valid
	X.5	0,568	0,1946	Valid
	X.6	0,688	0,1946	Valid
	X.7	0,698	0,1946	Valid
	X.8	0,734	0,1946	Valid
	X.9	0,471	0,1946	Valid
	X.10	0,514	0,1946	Valid
Produktivitas	Y.1	0,684	0,1946	Valid
	Y.2	0,760	0,1946	Valid
	Y.3	0,640	0,1946	Valid
	Y.4	0,831	0,1946	Valid
	Y.5	0,577	0,1946	Valid

Sumber: Data primer sudah diolah, 2016

Berdasarkan hasil *product moment pearson correlation* dapat diketahui bahwa $r_{xy} > r_{tabel}$ pada signifikansi 5%, yang artinya semua item angket itu valid dan dapat digunakan untuk pengumpul data dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 16,0 . SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha	r Kriteria	Kesimpulan
Pelatihan	0,826	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,737	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer telah diolah, 2016

Nilai *alpha* yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa item pengukuran tidak reliabel, sebaliknya bila *alpha* lebih besar dari 0,60 maka item pengukuran adalah reliabel atau menunjukkan konsistensi.

Tabel 7 menjelaskan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Pernyataan tersebut didasarkan dari hasil uji reliabilitas penelitian diperoleh *Cornbach's Alpha* lebih besar apabila dibandingkan dengan r kriteria, yaitu 0,60 dengan demikian seluruh jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Hasil persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.375	1.529		3.516	.001
	Pelatihan	.369	.038	.703	9.778	.000

Sumber: Data telah diolah, 2018

$$Y = 5,375 + 0,369 X$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,375, nilai ini berarti bahwa jika nilai Pelatihan (X) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 5,375.
2. Nilai koefisien regresi X sebesar 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Pelatihan (X), maka nilai Produktivitas kerja sebesar 0,369.

4.4.2 Uji Parsial (uji t)

Berikut ini disajikan hasil uji hipotesis dari uji t (parsial) yaitu sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien regresi	Standart error	t hitung	Signifikansi
Pelatihan	0,369	0,038	9,778	0,000***
Konstanta = 5,375 R = 0,703 R ² = 0,494 Adj. R = 0.489 F = 95,600 Sig. F = 0,000				

Sumber: Data telah diolah, 2018

Keterangan: *** signifikan pada $\alpha < 0,05$

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

- Ho diterima dan Ha ditolak jika nilai t hitung < t tabel atau jika nilai sig > 0,05 - Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai t hitung > t tabel atau jika nilai sig < 0,05
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan hasil 9,778 > 1,660 dan nilai signifikansi variabel pelatihan 0,000 < 0,05 sehingga nilai variabel Pelatihan (X) memenuhi tingkat signifikansi 0,000 yang memiliki jumlah lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari

sini dapat diputuskan bahwa variabel Pelatihan (X) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT MITRA YATIM MANDIRI.

5. Simpulan dan Rekomendasi

Hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan yang berafiliasi dengan *Islamic Social Finance* (Yatim Mandiri) maka, dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan penelitian mengenai pelatihan karyawan pada PT MITRA YATIM MANDIRI dilihat berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Pelatihan (X) memenuhi tingkat signifikansi 0,000 yang memiliki jumlah lebih kecil dari 0,05 (5%) dan dapat diputuskan bahwa variabel Pelatihan (X) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Pelaksanaan pelatihan karyawan akan lebih baik jika selalu dilaksanakan, karena manfaat program pelatihan sebagian besar berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel yang baru sehingga dari penelitian tersebut dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ataupun variabel lain yang dipengaruhi oleh pelatihan.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Alex S, Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Byars and Lislie W. Rue. *Management Skill and Application*: Seventh Edition, Illionis: Richard D. Irwin, Inch, Homewood, 1995.
- Dessler, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", edisi bahasa Indonesia, Jakarta: Jilid I, PT Prenhalindo, 1997.
- Flipo, Edwin B, *Manajemen Pesonalia Edisi Ke Enam*, Jakarta: Raja Grafindo, 2005.
- Hadari, Martini dan Hadari Nawawi, *Administrasi Personil: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta:Haji Mas Agung,1990.
- Hamalik, Oermar, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT BUMI AKSARA, 2007.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi 2. BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu Sp ,*Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Mangkuprawira, Sjafr, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2001.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1994.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta , 2010.
- Moekijat, *Kamus Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Bandung: Penerbit Alumni,1981.
- Nasution, Melia, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Djambatan, 1994.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, Mpd., APU, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil)*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Siagan, P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:STIE-YKPN, 2004.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 2,Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Slamet, Saksono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Indeks, 1997.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, cetakan pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Wexley N, Kennet and Garry P.Latham, *Developing and Pelatihan Human Resources in Organization*, Glenview Illinois: Scott Foresman and Co, 1981.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012.