



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUANA MASA METALINDO**

Skripsi

Disusun oleh :
Adhitya Wira Putra
0211 12 174

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
ARYAWAN PADA PT.BUANA MASA METALINDO**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi

(Herdiyana, SE., MM.)

**SUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.BUANA MASA METALINDO**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Sabtu, 21 April 2018

Adhitya Wira Putra

0211 12 174

Menyetujui

Dosen penguji,



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Karma Syarif, SE., MM.)



(Dewi Atika, SE., Msi.)

ABSTRAK

ADHITYA WIRA PUTRA, NPM 021112174. Program Studi Manajemen, Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, "Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo". Dibawah bimbingan Ketua Komisi pembimbing KARMA SYARIF dan Anggota komisi pembimbing DEWI ATIKA, Tahun 2018.

Latar belakang penelitian mengenai Pelatihan yang merupakan program yang penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada PT. Buana Masa Metalindo khususnya dibagian produksi terjadi keterlambatan produksi pada proses fabrikasi yang menyebabkan keterlambatan pada realisasi jembatan girder tersebut.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo. Penelitian ini dilakukan pada PT. Buana Masa Metalindo yang berlokasi di JL Barokah KM 27 Ds. Wanaherang Kec. Gunung Putri Kab Bogor Prov. Jawa Barat 16964, dengan menggunakan data primer dan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 83 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi. Dihitung menggunakan SPSS 20.

Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo baik. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,965$ artinya bahwa hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan dinyatakan sangat kuat. Hasil analisis koefisien Determinasi di peroleh 93,12%, artinya yang menunjukan besarnya hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya 6,88% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil Uji Hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung lebih besar dari t table ($9,0000 > 1,6636$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Produktivitas Kerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah mendapatkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Program Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Buana Masa Metalindo”. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan strata 1 Universitas Pakuan Siliwangi Bogor. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Herdiyana, SE., MM. Selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Karma Syarif, SE., MM. Selaku ketua komisi pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukannya.
4. Dewi Atika, SE., M.Si. Anggota komisi pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukannya.
5. Kedua orang tua, dan seluruh keluarga besar yang telah mendidik serta selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Kakak Andhika Wira Putra S.E. yang telah memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kakak Hilman Septian yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Mila Carmelita S.E., MM. Dan Niniek yang telah membantu penulis dari segi finansial.
9. Teman- teman Kelas E khususnya Vidi Priatama, Rama Putra S.E, Herul Mustakiem, Teguh wibowo, Ade Noviani S.E, Muhammad Saepul Bachtiar, Nurul Muchfiz yang telah menemani serta membantu disaat menemukan kesulitan dalam menyusun skripsi.
10. Teman - teman kelas H khususnya Denny gading, Dede Sulaiman, Dwi cahyo, yang selalu mambantu disaat menemukan kesulitan dalam menyusun skripsi.
11. Teman- Teman kelas F khususnya Dany Ruswandi S.E, Iwan S.E , yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
12. Kepada Bapak Vanny Priyo yang telah Mengijinkan Penulis untuk meneliti di PT.Buana Masa Metalindo.
13. Seluruh angkatan 2012, teman seperjuangan yang tidak dapat di sebutkan satu persatu. semoga pertemanan kita tidak hanya sampai disini.

14. Kepada semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan ini, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini di waktu yang akan datang. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, April 2018

Adhitya Wira Putra

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia	10
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pengertian Pelatihan	12
2.2.1 Tujuan Pelatihan	13
2.2.2 Alasan Pentingnya Diadakan Pelatihan	14
2.2.3 Metode Pelatihan	15
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	17
2.2.5 Manfaat Program Pelatihan	18
2.3 Pengertian Produktivitas Kerja	19
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.3.2 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	21
2.3.3 Hubungan Antara Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Penelitian	23
2.6 Hipotesis Penelitian	26

BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
	3.1 Jenis Penelitian	27
	3.2 Objek,Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	27
	3.2.1 Objek Penelitian.....	27
	3.2.2 Unit Analisis	27
	3.2.3 Lokasi Penelitian	27
	3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	27
	3.4 Operasionalisasi Variabel	27
	3.5 Metode Penarikan Sampel	29
	3.6 Metode Pengumpulan Data.....	30
	3.7 Uji validitas dan reliabilitas	31
	3.7.1 Uji Validitas.....	31
	3.7.2 Uji Reabilitas	34
	3.8 Metode Pengolahan Analisi Data.....	35
	1) Analisis Deskriptif.....	35
	2) Analisis Koefisien Korelasi	36
	3) Analisis Koefisien Determinasi	36
	4) Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
	4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	38
	4.1.2 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan	38
	4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	38
	4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	39
	4.2 Profil Responden	41
	4.3 Pembahasan	43
	4.3.1. Pelaksanaan Pelatihan Kerja Pada PT. Buana Masa Metalindo	43
	4.3.2. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo	56
	4.3.3. Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo.....	64
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	67
	5.1. Simpulan	67
	5.2. Saran	68
	DAFTAR PUSTAKA	69
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data pelatihan.....	3
Tabel 2.	Data rencana dan target proyek jembatan girder	5
Tabel 3.	Realisasi proyek jembatan girder	6
Tabel 4.	Penelitian terdahulu.....	22
Tabel 5.	Operasional variabel	28
Tabel 6.	Skala likert	30
Tabel 7.	Item-Total Statistic variabel independen (Pelatihan).....	31
Tabel 8.	Hasil Pengujian Validitas variabel independen pelatihan.....	32
Tabel 9.	Item-Total Statistics Variabel dependen (produktivitas)	33
Tabel 10.	Hasil Pengujian validitas variabel dependen produktivitas.....	33
Tabel 11.	<i>Reability statistic</i> variabel indenpenden pelatihan.....	35
Tabel 12.	<i>Reability Statistic</i> variabel dependen produktivitas.....	35
Tabel 13.	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Tabel 14.	Responden berdasarkan usia	42
Tabel 15.	Responden berdasarkan pendidikan.....	42
Tabel 16.	Tanggapan responden mengenai “materi pelatihan disampaikan dengan baik”	43
Tabel 17.	Tanggapan responden mengenai “materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan”	44
Tabel 18.	Tanggapan responden mengenai “materi Pelatihan yang disampaikan mudah di dimengerti	44
Tabel 19.	Tanggapan responden mengenai “cara pelatihan sesuai dengan subjek yang dibutuhkan”	45
Tabel 20.	Tanggapan Responden Mengenai “cara yang digunakan pada saat pelatihan dapat dilakukan dengan baik	45
Tabel 21.	Tanggapan responden mengenai “cara penyampaian materi mudah dimengerti”	46
Tabel 22.	Tanggapan responden mengenai “keahlian instruktur dalam penyampaian materi sangat baik”	46
Tabel 23.	Tanggapan responden mengenai “instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan pada saat pelatihan”	47
Tabel 24.	Tanggapan responden mengenai “instruktur dalam penyampaian materi pelatihan mudah dimengerti.....	47

Tabel 25.	Tanggapan responden mengenai “peserta berperan aktif pada saat dilakuka pelatihan”	48
Tabel 26.	Tanggapan responden mengenai “peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik”	48
Tabel 27.	Tanggapan responden mengenai “peserta pelatihan dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik”	49
Tabel 28.	Tanggapan responden mengenai “peserta mematuhi semua aturan dalam pelatihan”	49
Tabel 29.	Tanggapan responden mengenai “sarana pelatihan dapat menunjang pelatihan yang dilakukan”	50
Tabel 30.	Tanggapan responden mengenai “sarana pelatihan sesuai pada kebutuhan”	50
Tabel 31.	Tanggapan responden mengenai “sarana yang tersedia dalam kondisi yang baik untuk digunakan dalam pelatihan”	51
Tabel 32.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan memahami pekerjaan menjadi lebih baik”	51
Tabel 33.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat meningkatkan pelatihan”	52
Tabel 34.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan”	52
Tabel 35.	Rekapitulasi jawaban responden untuk variable pelatihan	53
Tabel 36.	Hasil statistik pelatihan (dengan SPSS)	55
Tabel 37.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan” ...	56
Tabel 38.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan”	57
Tabel 39.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target dan mencapai standard kualitas perusahaan”	57
Tabel 40.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan”	58
Tabel 41.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standard kualitas perusahaan”	58
Tabel 42.	Tanggapan responden mengenai “kemampuan peserta pelatihan dalam pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas”	59

Tabel 43.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”	59
Tabel 44.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan mencapai standard kualitas perusahaan”	60
Tabel 45.	Tanggapan responden mengenai “setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan”	60
Tabel 46.	Hasil statistik produktivitas kerja karyawan (dengan SPSS)	61
Tabel 47.	Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja karyawan	63
Tabel 48.	Analisis koefisien korelasi	64
Tabel 49.	Interprestasi koefisien korelasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Pelatihan dan Evaluasi.....	4
Gambar 2. Grafik Quality Performance Index Girder Bridge 2016.....	7
Gambar 3. Kurva Normal Pengujian Hipotesis.....	37
Gambar 4. Struktur Organisasi perusahaan.....	39
Gambar 5. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Gambar 6. Identitas responden berdasarkan usia.....	42
Gambar 7. Identitas responden berdasarkan pendidikan.....	43
Gambar 8. Histogram pelatihan.....	55
Gambar 9. Histogram produktivitas kerja karyawan.....	63
Gambar 10. Kurva uji hipotesis.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Pelatihan	72
Lampiran 2. Hasil output SPSS Pelatihan	74
Lampiran 3. Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan	75
Lampiran 4. Hasil Output SPSS Produktivitas Kerja Karyawan	76
Lampiran 5. Surat Keterangan Riset PT.Buana Masa Metalindo	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia secara aktif menggerakkan manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Yang menjadi persoalan adalah bagaimana manusia sebagai tenaga kerja mampu dan mau bekerja dengan giat dan bersemangat agar tujuan perusahaan tercapai.

Dalam sebuah perusahaan peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengatur jalannya keberlangsungan perusahaan, di dalam manajemen mengacu pada perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*), apabila ke empat komponen tersebut dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain di dalam pangsa pasar.

Perusahaan dapat dikatakan profesional apabila segala struktur dapat terlaksana dengan baik, baik dari segi pemasarannya, keuangannya, operasionalnya, maupun sumber daya manusiannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan suatu roda perusahaan karena sumber daya manusia merupakan bagian yang vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan.

Meskipun dunia kerja saat ini sudah mulai disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, di mana beberapa pekerjaan yang dulunya dikerjakan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin, namun peran manusia di dalam organisasi tidak dapat tergantikan. Sehebat apapun mesin tetaplah manusia lebih unggul karena manusia tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional. Hal itu berlaku bagi organisasi besar maupun kecil, dimana setiap organisasi tersebut tentunya membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia merentang dari mulai proses memperoleh, melatih, mengembangkan, menilai, mengkompensasi, dan merencanakan karir pekerjaan sembari memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, keamanan dan keadilan pekerja.

Dalam pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan banyak cara yang di tempuh guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui proses pelaksanaan program pelatihan, program pelatihan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan mutu kerja, selain itu juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, karena apabila karyawan diberikan pelatihan tentu akan meminimalisir terjadinya tingkat kesalahan yang dilakukan dan berakibat kerugian bagi perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas baik produktivitas karyawan maupun produktivitas perusahaan itu sendiri.

Pelatihan merupakan di mana setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Tujuan diadakan pelatihan menurut **Gary Dessler (2009:108)** adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman – teman pegawai dan dengan management (pimpinan).

Maka dari itu pelatihan penting dalam memperbaiki produktivitas karyawan dalam meningkatkan pemahaman dalam melakukan pekerjaan, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar lebih kompeten dalam pekerjaan, dan meningkatkan keahlian dalam mengaplikasikan teknologi secara efektif.

Dalam konsep manajemen manusia diharapkan mau mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang akan diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

Menurut (Kusriyanto, Bambang 1986:4) mendefenisikan produktivitas menyangkut masalah hasil akhir dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efektivitas dan efisiensi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur dari pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, dan tingkat keahlian dan disiplin kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil kerja yang tidak terlepas dari efektivitas dan efisiensi dalam proses pekerjaan

dalam bidang yang di lakukan oleh karyawan sesuai dengan standar mutu yang ada pada perusahaan dan dapat mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan.

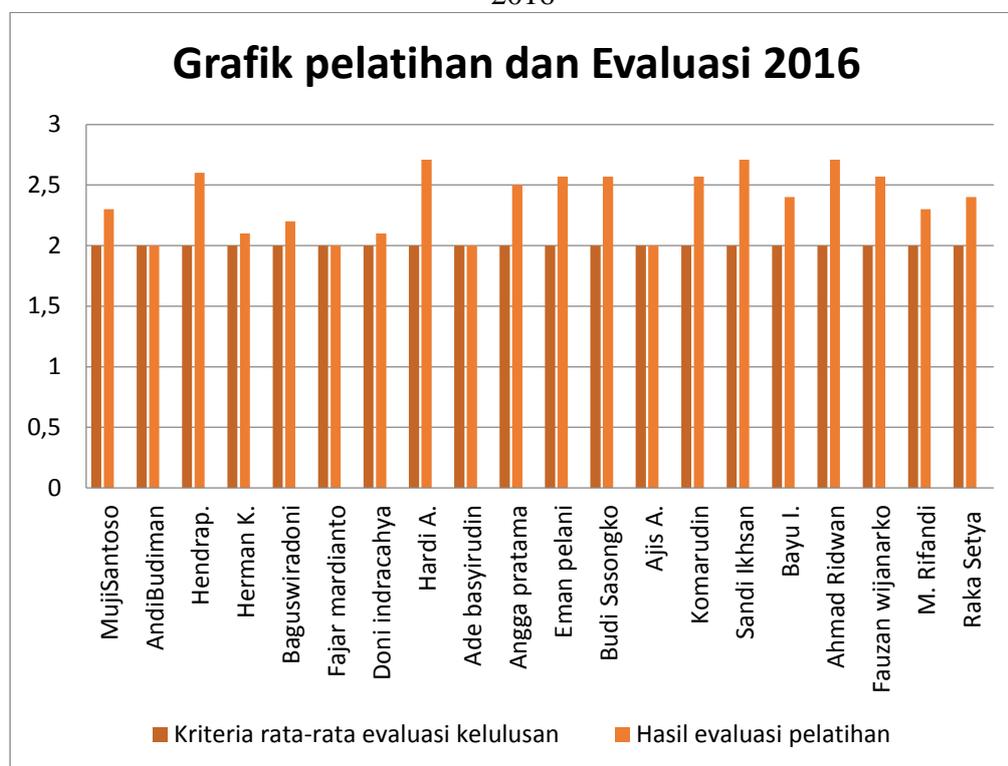
PT. Buana Masa Metalindo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi fabrikasi ke berbagai sektor industri dan pembangunan infrastruktur. Perusahaan membangun beberapa jenis jembatan, salah satunya jembatan girder. Tidak hanya jembatan saja yang dihasilkan oleh perusahaan, Perusahaan juga membuat fasilitas pendukung seperti WF, elbow pipa, dan beberapa jenis infrastruktur sesuai dengan pesanan konsumen. Adapun dalam penelitian ini khusus membahas proyek jembatan girder yang telah direalisasikan untuk mendukung itu perusahaan telah melakukan pelatihan. Berikut data pelatihan yang dilaksanakan PT. Buana Masa Metalindo pada proyek pembuatan jembatan girder pada tahun 2016.

Tabel 1
Pelatihan dan Evaluasi Pada PT. Buana Masa Metalindo Pada Tahun 2016

Program Pelatihan	NO	Nama Peserta Pelatihan	Kriteria Rata-Rata Evaluasi Kelulusan	Hasil Evaluasi Pelatihan	Skala Evaluasi
Cara Aman Menggunakan Mesin Bor Magnet	1	Muji Santoso	2,0	2,3	Cukup
	2	Andi Budiman	2,0	2,0	Cukup
	3	Hendrap.	2,0	2,6	Baik
	4	Herman K.	2,0	2,1	Cukup
	5	Bagus Wiradoni	2,0	2,2	Cukup
Cara Menggunakan Mesin Gerinda Dengan Baik Dan Benar	6	Fajar Mardianto	2,0	2,0	Cukup
	7	Doni Indracahya	2,0	2,1	Cukup
	8	Hardi A.	2,0	2,71	Baik
	9	Ade Basyirudin	2,0	2,00	cukup
	10	Angga Pratama	2,0	2,5	Baik
Pelatihan Operator Hoist	11	Eman Pelani	2,0	2,57	Baik
	12	Budi Sasongko	2,0	2,57	Baik
	13	Ajis A.	2,0	2,00	cukup
	14	Komarudin	2,0	2,57	Baik
	15	Sandi Ikhsan	2,0	2,71	Baik
Pelatihan P3k	16	Bayu I.	2,0	2,4	Cukup
	17	Ahmad Ridwan	2,0	2,71	Baik
	18	Fauzan Wijanarko	2,0	2,57	Baik
	19	M. Rifandi	2,0	2,3	Cukup
	20	Raka Setya	2,0	2,4	Cukup

Sumber : PT. Buana Masa Metalindo, 2016

Gambar 1
Grafik Pelatihan dan Evaluasi Pada PT. Buana Masa Metalindo Pada tahun 2016



Sumber : PT. Buana Masa metalino,2016

Keterangan:

Kriteria Hasil Evaluasi Pelatihan

- Nilai Rata-Rata dibawah 2,0 dinyatakan tidak lulus (perlu ikut test ulang)
- Nilai Rata- Rata diatas 2,0 dinyatakan lulus.

Skala evaluasi : < 2,0 = Kurang
2,0 -2,4 = Cukup
2,5 -3,0 = Baik

Dari data pelatihan pada tahun 2016 pada tabel di atas dapat dilihat pelatihan yang dilakukan oleh PT. Buana Masa Metalindo sudah mencapai standar kelulusan, Walaupun demikian dari 20 orang yang mengikuti program pelatihan tersebut hanya beberapa orang saja yang mencapai nilai diatas rata-rata, selebihnya masih mendapatkan nilai cukup yang hanya mencapai standar kelulusan saja. Maka dapat dilihat bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Buana Masa Metalindo belum maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berikut ini adalah data rencana dan target jadwal proyek jembatan girder PT. Buana Masa Metalindo pada tahun 2016.

Tabel 2
Rencana Dan Target Jadwal Proyek Jembatan Girder
PT Buana Masa Metalindo Pada Tahun 2016

ID	Aktivitas	Deskripsi	Progres
			proyek
	Preparation:		
1	Drawing	1 September 2016.	
2	Material	2 September - 24 September 2016.	
	progres proyek (%)		5%
	Fabrikasi :		
3	Cutting	24 September -30 September 2016.	
4	Drilling	25 September -31 September 2016.	
5	Setting	26 September - 1 Oktober 2016.	
6	Welding	27 September - 2 Oktober 2016.	
7	Assembly	28 September - 3 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		80%
	Finishing		
8	Galvanized	4 Oktober - 10 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		95%
	A. Packing	11 Oktober -12 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		98%
	B. Delivery	13 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		100%
	Total		100%

Sumber : PT. Buana Masa Metalindo,2016

Dari data perencanaan dan target jadwal proyek jembatan girder PT. Buana Masa Metalindo pada tahun 2016 dalam proses produksi jembatan girder tersebut tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan pada perencanaan pembuatan jembatan girder dilihat dari efektivitas waktu pengerjaan proyek jembatan girder.

Berikut adalah data realisasi proyek jembatan girder PT. Buana Masa Metalindo pada tahun 2016

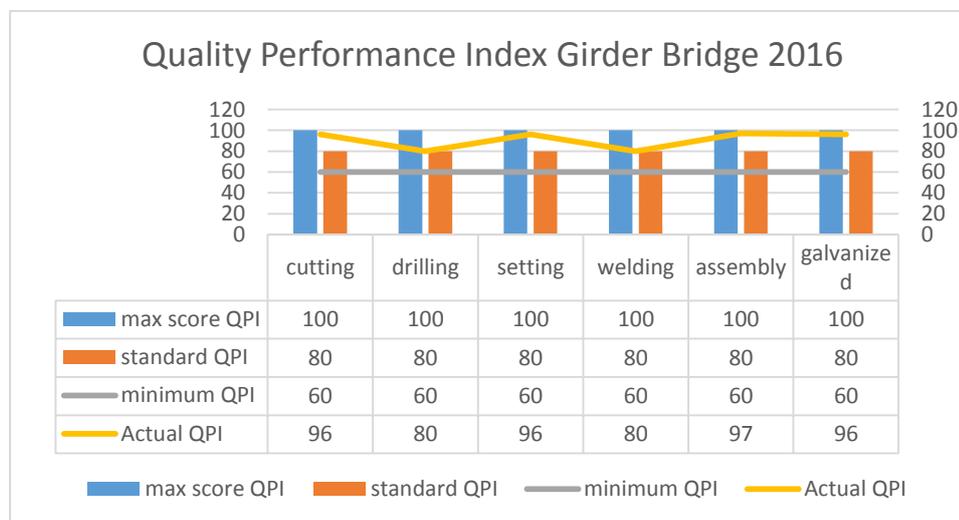
Tabel 3
Realisasi Proyek Jembatan Girder
PT.Buana Masa Metalindo Pada tahun 2016

ID	Aktivitas	Deskripsi	Progres
			Proyek
	<i>Preparation:</i>		
1	Drawing	1 September 2016.	
2	Material	4 September -25 September 2016.	
	progres proyek (%)		5%
	<i>Fabrikasi :</i>		
3	Cutting	01 Oktober 2016..	
4	Drilling	03 Oktober 2016.	
5	Setting	04 Oktober 2016.	
6	Welding	07 Oktober 2016.	
7	Assembly	10 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		80%
	<i>Finishing</i>		
8	Galvanized	18 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		95%
	<i>A. Packing</i>	23 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		98%
	<i>B. Delivery</i>	27 Oktober 2016.	
	progres proyek (%)		100%
	Total		100%

Sumber : PT. Buana Masa Metalindo,2016

Berikut data grafik Quality Performance Index pada pembuatan jembatan girder pada jembatan girder tahun 2016

Gambar 2
Grafik Quality Performance Index
PT. Buana Masa Metalindo Pada tahun 2016



Sumber : PT. Buana Masa Metalindo,2016

Standard QPI Rank : A = 100 , B = 80-99, C = 60-80, D = 40-60

Standard QPI Perusahaan : 80

Aktual QPI Rata-Rata : 90,83

Berdasarkan data produksi di tabel 3 jelas terlihat adanya keterlambatan dari perencanaan dengan realisasi kegiatan pembangunan proyek jembatan girder. Hal tersebut dikarenakan belum optimalnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, hal dapat dilihat dari proses fabrikasi dalam pengerjaan pemotongan (cutting), pengeboran (drilling), pengaturan (setting), pengelasan (welding), pemasangan (Assembly) dan juga proses finishing dalam pengerjaan pelapisan logam induk dengan logam lain (galvanized), pengepakan (packing), pengiriman (delivery) yang mengalami keterlambatan produksi dari proses tersebut dapat di asumsikan bahwa tingkat pemahaman dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih belum maksimal, sehingga menyebabkan perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan owner yang telah ditetapkan pada perencanaan pembuatan jembatan girder tersebut. Meskipun begitu kualitas dari fabrikasi yang dilakukan PT. Buana Masa Metalindo dapat di lihat grafik quality performance di atas memenuhi standard QPI (Quality Performance Index) menempati di Rank B menunjukkan kualitas yang baik pada hasil fabrikasi jembatan girder tersebut. Walaupun demikian dengan adanya pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pemahaman dan pengetahuan karyawan untuk mengembangkan diri sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Buana Masa Metalindo dengan judul **“HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA MASA METALINDO”**

1.2. Identifikasi dan perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang dilakukan PT. Buana Masa metalindo masih belum memuaskan dikarenakan hanya beberapa orang yang mengikuti pelatihan dapat mencapai nilai diatas kriteria kelulusan.
2. Sebagian besar karyawan PT. Buana Masa Metalindo yang mengikuti pelatihan hanya mencapai standar kelulusan dapat diasumsikan belum ada peningkatan produktivitas yang signifikan.
3. karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo khususnya dibagian produksi tidak mampu mencapai rencana dan target yang sudah di tentukan.
4. karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo tidak mampu mengerjakan secara efektif pada proses fabrikasi yang mengakibatkan keterlambatan produksi.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pada PT. Buana Masa Metalindo?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo ?
3. Bagaimana hubungan pelatihan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai sistem pelaksanaan pelatihan serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan produktivitas karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja pada PT. Buana Masa Metalindo.
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.

3. Untuk mengetahui hubungan pelatihan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam rangka penelitian yang berkesinambungan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang akan datang di perusahaan PT. Buana Masa Metalindo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu hal yang sangat sulit sekali dan bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu – individu yang berdiri sendiri. Dimana dari setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda – beda. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang kehidupan, pendidikan, status sosial, keinginan dan adat istiadat.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Marwansyah;2010:3)

“Human resources management is the process of acquiring, training, appraising, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. (Dessler;2005:5)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (T. Hani Handoko;2001:6)

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Edy Sutrisno (2009:9) fungsi – fungsi MSDM yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Kemudian, menurut Hasibuan (2005:21) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Human resource function is determining the organizations human resource needs; recruiting, selecting, developing, counseling, and rewarding employees; acting is liaison with union and government organization; and handling other matters of employee well-being. (Lloyd L Byars & Leslie Rue;2006:4)

“Human resources management had four generic functions are selection, appraisal, development and reward”. (Laura Hall & Derek Toriington;1998:18)

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, mendapatkan tujuan – tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. (Edy Sutrisno;2009:7)

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

“Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah : tujuan sosial kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan pribadi para pekerja”. (A. Sitohang;2007:13)

“Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah : tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, tujuan personal”. (Susilo Martoyo;2000:13)

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah tiap organisasi, termasuk perusahaan mempunyai tujuan seperti tujuan sosial kemasyarakatan, tujuan sosial dan personal.

2.2. Pengertian Pelatihan

Kebutuhan untuk melatih karyawan baru atau karyawan yang harus di promosikan akan terbukti sendiri. Para karyawan seperti itu perlu mempelajari keterampilan baru. Karena motivasi cenderung tinggi, secara efektif kepada mereka dapat diperkenalkan dengan mudah keterampilan dan perilaku yang diharapkan jabatan mereka terbaru sebaliknya pelatihan lebih efektif dapat menimbulkan masalah, kebutuhan bagi karyawan seperti itu tidak mudah ditentukan dan bila ditentukan orang yang bersangkutan akan terseinggung kalau di minta untuk merubah cara kerja mereka yang sudah mapan.

Pelatihan. Dalam bukunya *“Personnel Administration and Human Resource Management”*. Andrew E. Sikula memberikan pembatasan *“training”* (latihan) sebagai berikut : *“Training is a short – term educational proses utilizing a systematic and organization procedure by which non – managerial personnel learn technical knowledge and skill for definite purpose”*.

Dari definisi tersebut jelas kiranya bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Berikut ini dikemukakan oleh para ahli mengenai pelatihan :

Menurut Garry Dessler (2003:280), *“Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya”*.

Sedangkan menurut Henry Simamora (2004:273), *“Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”*.

Kemudian selanjutnya Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah. Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2.2.1. Tujuan Pelatihan

Pimpinan perusahaan semakin yakin bahwa karyawan baru pada umumnya belum mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaannya. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan untuk mengembangkan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat kerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan.

Menurut Henry Simamora (2004:276) tujuan dari adanya pelatihan ini adalah:

1. Memperbaiki kinerja. Karyawan – karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatihan (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya : kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (Human Technological Resources), dan kelimpahaan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program karier yang sistematis.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru di pekerjaannya.

Menurut Gary Dessler (2009:108) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman – teman pegawai dan dengan management (pimpinan).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.2.2. Alasan Pentingnya Diadakan Pelatihan

Menurut Hariandja (2002:168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan latihan, yaitu:

1. Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan – perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting

untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4. Menyesuaikan dengan peraturan – peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.3. Metode Pelatihan

Program latihan menurut Handoko (2001:110) dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan manajemen.

a. Metode Praktis

Teknik – teknik “on the job training” merupakan metode latihan yang digunakan paling banyak. Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervise langsung, seorang “pelatih” yang berpengalaman. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

1. Rotasi jabatan merupakan latihan dengan memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
2. Latihan instruksi pekerjaan merupakan latihan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan sekarang.
3. Magang merupakan latihan dengan menggunakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang telah berpengalaman. Pendekatan itu dapat dikombinasikan dengan latihan “of job training”. Hampir semua karyawan pengrajin (care off), seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng, dilatih dengan program-program magang formal. Aksestensi dan internship adalah bentuk lain program magang.
4. Pengarahan merupakan latihan dengan penyelia atau atasan memberikan bimbingan atau pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sehingga bawahan serupa dengan hubungan kotor-mahasiswa.
5. Penugasan sementara merupakan latihan dengan memberikan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

b. Metode Simulasi

Dengan metode ini karyawan peserta pelatihan representasi tiruan (artificial). Suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantaranya metode – metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Studi Kasus

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek organisasi terpilih diuraikan pada studi kasus. Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah – masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian – penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2. Permainan Rotasi Jabatan

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peranan yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk individu tertentu yang digambarkan dalam satu periode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya. Dalam hal ini tidak ada masalah yang mengatur pembicaraan dan perilaku. Efektifitas metode ini sangat bergantung pada kemampuan peserta untuk memainkan peranan (sedapat mungkin sesuai dengan realitas) yang ditugaskan kepadanya. Teknik role playing dapat mengubah sikap peserta seperti misal menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual, dan mengembangkan ketrampilan, ketrampilan antar pribadi (interpersonal skill).

3. Permainan Bisnis

Business (management) game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan – perhitungan yang diperlukan. Permainan di sistem dengan aturan – aturan tentunya yang diperoleh dari teori ekonomi atau dari study operasi – operasi bisnis atau industri secara terperinci. Para peserta memainkan “game” dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, berapa besar anggaran penjualan, siapa yang akan ditarik dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk

melatih para karyawan (atau manajer) dalam keputusan dan cara mengelola operasi – operasi perusahaan.

4. Ruang Pelatihan

Agar program latihan tidak mengganggu operasi – operasi normal, organisasi menggunakan vestibule training. Bentuk latihan ini bukan dilaksanakan oleh perusahaan (penyelia), tetapi oleh pelatih – pelatih khusus. Area – area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

5. Latihan Laboratorium

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan – ketrampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang terkenal adalah latihan sensitivitas dimana peserta belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Latihan ini berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

6. Program – program pengembangan eksekutif

Program – program ini biasanya diselenggarakan di Universitas atau lembaga – lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bias mengirimkan para karyawan untuk mengikuti paket – paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor – faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai (2005,226) antara lain:

1. Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

2. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

3. Pelatih (Instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

4. Peserta Pelatihan

Agar program dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.

5. Sarana Pelatihan

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gedung atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

6. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program yang akan merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai rencana yang telah ditetapkan.

2.2.5. Manfaat Program Pelatihan

Manfaat program pelatihan dikemukakan oleh M.J.Tessin dalam Jimmy L (2014,214) :

1. Bagi organisasi

- a. Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan
- b. Memperbaiki moral kerja
- c. Mengenali tujuan organisasi
- d. Membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi
- e. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
- f. Membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan
- g. Membantu menangani konflik sehingga mencegah stres dan tensi tinggi
- h. Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

2. Bagi individu

- a. Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi
- b. Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tumbuh, tanggung jawab, dan kemajuan
- c. Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri
- d. Membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru
- e. Menurut peter principle, makin tinggi rasa ketidakmampuan pada diri seseorang, orang tersebut cenderung menjadi takut. Oleh karena itu perlu diadakan latihan

3. Bagi bagian kepegawaian:

- a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu
- b. Dimengertinya kebijakan organisasi, aturan-aturan dan sebagainya
- c. Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok (group cohesiveness)
- d. Menciptakan organisasi sebagi tempat yang baik untuk bekerja dan hidup didalamnya.

2.3. Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam konsep manajemen manusia diharapkan mau mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang akan diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

Menurut (Moeljono 2003:65) produktivitas menggambarkan suatu perilaku kerja yang ditampilkan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi atau penilaian kinerja melalui kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (ketepatan waktu). Hal penting yang perlu digaris bawahi adalah kinerja seorang pegawai akan di pengaruhi oleh cara individu tersebut merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya.

Beberapa konsep dan petunjuk mengenai penerapan produktivitas dalam organisasi bertujuan untuk mengarahkan pemikiran bahwa di dalam organisasi itu terdapat variabel-variabel determinan produktivitas yang dapat dimodifikasi dan dikembangkan untuk menciptakan budaya kerja produktif.

Modifikasi tersebut hendaknya mampu mengadaptasi setiap perubahan, baik di lingkungan interna organisasi maupun terhadap lingkungan eksternal organisasi. Dengan ini, diharapkan organisasi dapat menjamin kelangsungan hidupnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Dengan memodifikasi variabel-variabel penentu produktivitas dalam organisasi itu, variabel-variabel tersebut dapat dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai hasil akhir yang diterapkan organisasi yaitu (Moeljono, 2003:61) :

- a. Pola tingkah laku kerja, yaitu segala aktivitas organisasi yang secara khusus memperlihatkan keikutsertaan dan keterlibatan individu-individu didalamnya;

- b. Pelaksanaan tugas, yaitu evaluasi terhadap prestasi individu mengenai tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawabnya;
- c. Efektivitas organisasi, yaitu suatu indeks mengenai hasil yang dicapai terhadap tujuan organisasi. Pengukuran terhadap hasil akhir yang dicapai oleh organisasi akan menggambarkan tingkat produktivitas dalam organisasi

Menurut (Kusriyanto, Bambang 1991:4) mendefinisikan produktivitas menyangkut masalah hasil akhir dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efektivitas dan efisiensi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur dari pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, dan tingkat keahlian dan disiplin kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil kerja. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

2.3.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor – faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Muchdarsyah dalam buku Indah Puji Hartatik (2014,211) bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawasan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.

b. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

c. Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam 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 diawal waktu sampai menjadi output.

2.3.2. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut muchdarsyah sinungan dalam Indah Puji Hartatik (2014,218) Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing

7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.3. Hubungan Antara Pelatihan dengan Produktivitas

Pelaksanaan pelatihan mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan diantaranya dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, antara lain :

“Dengan pelatihan maka keberanian baru dan antusiasme akan muncul dalam diri karyawan sehingga apa yang karyawan peroleh sekarang lebih dari sekedar teknik menjual”. (Frank Bettger;2001:39)

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 produktivitas. (Malayu S.P. Hasibuan;2008:77)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan pelatihan berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan. Karena program pelatihan dapat menunjang produktivitas kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Dani Ruswandi (2016) <i>Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rejo Sari Bumi Hidroponik</i>	Metode pelatihan, isi pelatihan dan kemampuan instruktur pelatihan terlihat ada hubungan yang kuat terhadap produktitas Hasil hubungan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan koefesien korelasi (R) = 0,820 Koefesien determinasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,620	Lokasi penelitian berbeda	Variabel X dan variabel Y sama

2	Muti Mundasari (2010) <i>Hubungan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Sinar Mas Pelita</i>	Berdasarkan hasil uji pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan koefisien korelasi (R) = 0,760 Koefisien determinasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,540	Lokasi penelitian berbeda	Metode analisis yang digunakan sama
3	Meis.sh.louhe napessy (2015) <i>Hubungan Program Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Salatiga</i>	Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat produktivitas kerja karyawan koefisien korelasi (R) = 0,880 Koefisien determinasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,720	Lokasi penelitian berbeda	Objek penelitian yang diteliti sama

2.5 Kerangka Pemikiran

Perkembangan pembangunan suatu perusahaan yang pesat memerlukan pertimbangan dalam bidang pemanfaatan sumber daya manusia. Artinya bahwa seiring dengan perkembangan perusahaan, maka kualitas sumber daya manusia yang ada diperusahaan harus ditingkatkan, karena dengan adanya peningkatan sumber daya manusia diperusahaan itu, perkembangan suatu perusahaan lebih signifikan kearah yang lebih baik. Perusahaan dengan berbagai macam cara salah satunya dengan melakukan pelatihan, pelatihan suatu proses membentuk kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil

yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Ukuran – ukuran produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek – aspek output yang digunakan sebagai agregat dasar.

Pelaksanaan pelatihan mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan diantaranya dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hubungan program pelatihan berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan. Karena program pelatihan dapat menunjang produktivitas kerja karyawan.

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.

Menurut Jimmy L. Gaol (2014,687) menyatakan bahwa :

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Adapun menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009,18)

Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai (2005,226) antara lain:

1. Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

2. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

3. Pelatih (Instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

4. Peserta Pelatihan

Agar program dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.

5. Sarana Pelatihan

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

6. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program yang akan merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Menurut (Moeljono 2003:65) produktivitas menggambarkan suatu perilaku kerja yang ditampilkan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi atau penilaian kinerja melalui kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (ketepatan waktu). Hal penting yang perlu digaris bawahi adalah kinerja seorang pegawai akan di pengaruhi oleh cara individu tersebut merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya.

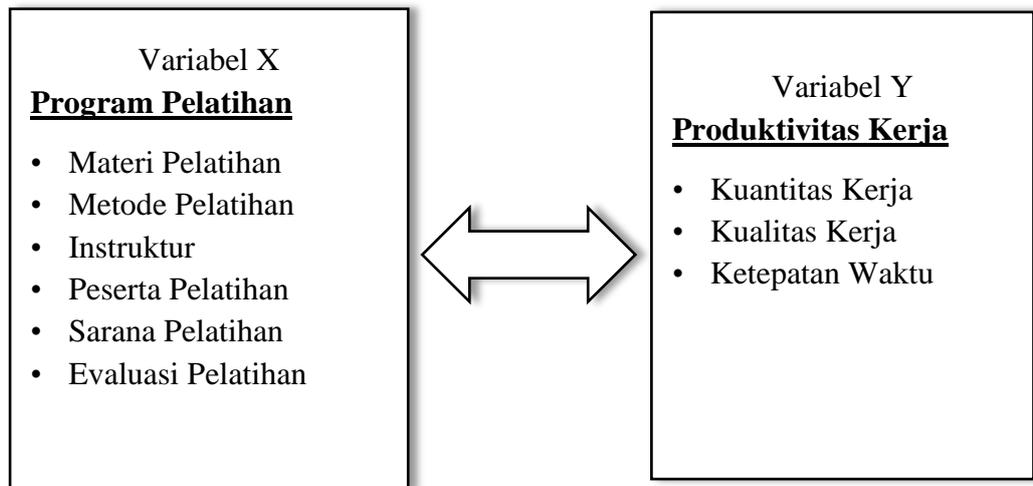
Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

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 Rdengan 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 diawal waktu sampai menjadi output.

Konstelasi Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut :



Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan hipotesa, sebagai berikut :

1. Diduga dilaksanakan pelatihan kerja pada PT. Buana Masa metalindo cukup baik.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo kurang memuaskan.
3. Diduga adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif eksploratif berupa studi kasus mengenai hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, dengan pelatihan sebagai variabel independen dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu pada bagian produksi PT. Buana Masa Metalindo berjumlah 104 Tenaga kerja.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Masa Metalindo yang beralamat di Jl. barokah KM. 27 Ds. Wanaherang Kec. Gunung Putri Kab. Bogor Prov Jawa Barat 16964

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Sedangkan data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data internal

Data ini bersifat internal atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

Data internal diperoleh dari data produksi dan data program pelatihan.

2. Data eksternal

Data eksternal merupakan data dari luar perusahaan yang meliputi buku – buku perpustakaan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengkategorikan variabel – variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, dalam penyusunan skripsi ini yang menjadi variabel independen adalah program pelatihan.

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, dalam penyusunan skripsi ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan.

Tabel5
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pelatihan	➤ Materi pelatihan	➤ Materi – materi relevan yang diberikan selama pelatihan.	Ordinal
		➤ Kesesuaian materi yang diberikan dengan pekerjaan	
		➤ Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	
	➤ Metode pelatihan	➤ Cara dan bentuk pelatihan.	Ordinal
		➤ Pelaksanaan metode yang digunakan	
		➤ Penerapan metode yang sesuai dengan prosedur	
	➤ Instruktur	➤ Keahlian instruktur	Ordinal
		➤ Kemampuan instruktur menyampaikan materi	
		➤ Kemampuan instruktur dalam menanggapi pertanyaan peserta pelatihan	
	➤ Peserta pelatihan	➤ Bagian yang berhak mengikuti pelatihan.	Ordinal
		➤ Kesiapan peserta pelatihan	
		➤ Kebutuhan skill peserta pelatihan	
➤ Sarana pelatihan	➤ Fasilitas yang disiapkan untuk pelatihan	Ordinal	
	➤ Kelengkapan fasilitas pelatihan		
	➤ Kualitas fasilitas pelatihan yang tersedia		
➤ Evaluasi pelatihan	➤ Penilaian hasil pelatihan	Ordinal	
	➤ Peningkatan kemampuan dan keahlian peserta pelatihan		
	➤ Perbaikan hasil pelatihan		

Produktivitas	➤ Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan ➤ Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat ➤ Karyawan diuntut untuk mampu melaksanakan tugas tambahan 	Ordinal
	➤ Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. ➤ Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ➤ Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standard operasional prosedur 	Ordinal
	➤ Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tugas yang dikerjakan selesai dengan baik ➤ Sesuai dengan waktu yang ditentukan ➤ Bekerja tidak lebih dari jam kerja 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin :

$$\text{Slovin : } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang diambil

e : Tingkat kesalahan (error) 5%.

Pemilihan sampel ini dilakukan pada karyawan khususnya bagian produksi PT. Buana Masa Metalindo terdiri 104 orang karyawan, mengingat populasi terlalu banyak dan waktu istirahat terlalu sebentar untuk pengisian kuesioner sehingga penulis menggunakan tingkat error 5% dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{104}{1 + 104(0.05)^2} = 83$$

Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan *simple random sampling* (sampling acak sederhana). Sampel random sampling dilakukan dengan cara acak sederhana dari setiap responden yang memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, adapun data primer diperoleh dengan cara:

1. Wawancara suatu teknik untuk memperoleh data dan yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan – pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan objek yang diteliti.
2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada para karyawan PT. Buana Masa Metalindo. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014,136) :

- 1) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- 2) Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- 3) Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang di olah menjadi table dibawah ini :

Tabel 6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014,169)

2. Metode observasi adalah teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data primer harus dilakukan uji kualitas data untuk melihat apakah data tersebut akurat dan konsisten untuk dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

3.7.1. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Penelitian ini menguji validitas dengan analisis butir skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total, selanjutnya dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson product moment* dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

1. Uji validitas Variabel (X) pelatihan

Tabel 7
Item-Total Statistic variabel independen
(Pelatihan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MPP	63.54	40.471	.582	.911
MPP2	63.29	42.281	.635	.909
MPP3	63.41	42.440	.455	.914
METODPP	63.49	41.399	.572	.911
METODPP2	63.36	41.892	.671	.908
METODPP3	63.66	41.495	.536	.912
IPP	63.53	42.423	.443	.914
IPP2	63.35	41.254	.781	.906
IPP3	63.42	43.027	.432	.914
PPP	63.36	42.404	.588	.910
PPP2	63.29	42.281	.635	.909
PPP3	63.40	41.462	.734	.907
PPP4	63.54	40.471	.582	.911
SPP1	63.31	41.901	.688	.908
SPP2	63.37	42.017	.585	.910
SPP3	63.35	42.011	.655	.909
EPP1	63.37	42.773	.474	.913
EPP2	63.41	42.123	.565	.911
EPP3	63.66	41.495	.536	.912

Sumber Data : Output SPSS 20, 2018

Tabel 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Independen
(Pelatihan)

No	Indikator	r-tabel	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria
Nilai yang diharapkan		0,361	> 0,361	Valid/ Tidak
Materi pelatihan				
1	Materi pelatihan di sampaikan dengan baik	0,361	0,582	Valid
2	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0,361	0,635	Valid
3	Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti.	0,361	0,455	Valid
Metode Pelatihan				
4	Cara pelatihan sesuai dengan subjek yang dibutuhkan.	0,361	0,572	Valid
5	Cara yang digunakan pada saat pelatihan dapat dilakukan dengan baik	0,361	0,671	Valid
6	Cara penyampaian materi mudah di mengerti.	0,361	0,536	Valid
Instruktur Pelatihan				
7	Keahlian instruktur dalam menyampaikan materi sangat baik	0,361	0,443	Valid
8	instruktur mampu memotivasi pesertapelatihan pada saat pelatihan	0,361	0,781	Valid
9	instruktur dalam penyampaian materi pelatihan mudah dimengerti.	0,361	0,432	Valid
Peserta Pelatihan				
10	Peserta berperan aktif pada saat dilakukan pelatihan	0,361	0,588	Valid
11	Peserta Mampu menerima materi pelatihan dengan baik.	0,361	0,635	Valid
12	Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik	0,361	0,734	Valid
13	Peserta mematuhi semua aturan dalam pelatihan.	0,361	0,582	Valid
Sarana Pelatihan				
14	Sarana Pelatihan dapat menunjang pelatihan yang dilakukan	0,361	0,688	Valid
15	Sarana pelatihan sesuai pada kebutuhan	0,361	0,585	Valid
16	Sarana yang tersedia dalam kondisi yang baik untuk digunakan dalam pelatihan	0,361	0,655	Valid

Evaluasi Pelatihan				
17	Setelah mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan memahami pekerjaan menjadi lebih baik.	0,361	0,474	Valid
18	Setelah mengikuti Pelatihan, pesertapelatihan dapat meningkatkan keahlian.	0,361	0,565	Valid
19	Setelah mengikuti pelatihan, pesertapelatihan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan	0,361	0,536	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan table hasil validitas Program Pelatihan R table 0,361

dari 19 pernyataan, semua pertanyaan dinyatakan valid.

3. Uji validitas variabel (Y) produktivitas kerja karyawan

Tabel 9

Item-Total Statistics Variabel Dependen
Produktivitas kerja karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK	28.19	9.816	.421	.842
KK2	28.30	8.920	.712	.815
KK3	28.45	9.104	.374	.858
KKJ	28.22	9.026	.701	.817
KKJ2	28.28	8.764	.695	.815
KKJ3	28.25	9.045	.678	.819
KW	28.28	9.056	.594	.826
KW2	28.31	8.779	.683	.816
KW3	28.57	9.371	.374	.852

Sumber Data : Output SPSS 20, 2018

Tabel 10

Hasil Pengujian validitas variabel dependen
Produktivitas kerja karyawan

No	Indikator	r-tabel	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria
Nilai yang diharapkan		0,361	> 0,361	Valid/ Tidak
Kuantitas Kerja				
1	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,361	0,421	Valid
2	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,361	0,712	Valid

3	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target dan mencapai standard kualitas perusahaan.	0,361	0,374	Valid
Kualitas Kerja				
4	Setelah mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan	0,361	0,701	Valid
5	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standard kualitas perusahaan	0,361	0,695	Valid
6	Kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas.	0,361	0,678	Valid
Ketepatan Waktu				
7	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,361	0,594	Valid
8	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan mencapai standard kualitas perusahaan.	0,361	0,683	Valid
9	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	0,361	0,374	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil validitas Program Pelatihan R table 0,361 dari 9 pernyataan, semua pertanyaan dinyatakan valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil Pengukuran relatif konsisten, pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus :

Alpha Cronbach

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum S_i^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

1. Uji reliabilitas pelatihan

Tabel 11
Reliability statistic Variabel independen
Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	19

Sumber Data : Output SPSS 20, 2018

Data Output reability statistic menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh item pertanyaan dapat diketahui nilai cronbach's alpha (0,915) > r tabel (0,361), artinya seluruh item pertanyaan variabel program pelatihan dinyatakan reliable.

2. Uji reliabilitas produktivitas kerja karyawan

Tabel 12
Reability Statistic Variabel Dependen
Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	9

Sumber data : Output SPSS 20, 2018

Data output Reability Statistic menunjukkan nilai Cronchbach's Alpha untuk seluruh item pertanyaan dapat di nilai cronbach's Alpha (0,845) > r tabel (0,361) artinya seluruh item pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliable.

3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2) Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan digunakan rumus product moment dari pearson :

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

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- x = Skor Pelatihan
- y = Skor Produktivitas Kerja

Karakteristik tingkat hubungan/korelasi, yaitu:

Koefisien korelasi	Tingkat hubungan/ korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi hubungan program pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

Adapun rumusnya sebagai berikut :

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

Dimana :

- KD = Koefisien Determinasi
- r = Koefisien Korelasi

4) Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu diadakan uji hipotesis koefisien korelasinya. Langkah-langkahnya:

a) Menentukan hipotesis statistik

H_0 : $r = 0$; berarti tidak ada hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.

H_a : $r > 0$; berarti ada hubungan antara variabel pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.

b) Menentukan nilai t table

Nilai t table, diperoleh dari table t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$

t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_h = t hitung

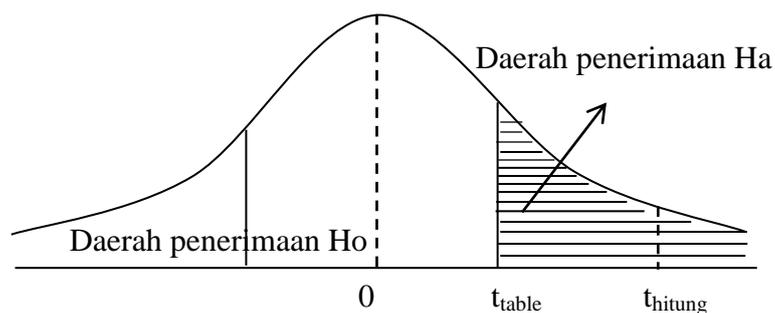
r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Untuk mencari nilai t table digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n - k$. menentukan H_0 diterima atau H_0 ditolak berdasarkan hasil pengujian dengan kriteria sebagai berikut:

- a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka tolak H_0 dan terima H_a
artinya ada hubungan yang nyata antara pelatihan dengan produktivitas kerja
- b) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka terima H_0 dan tolak H_a
artinya tidak ada hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja.

Gambar daerah penolakan atau penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3
Kurva Normal Pengujian Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Buana Masa Metalindo didirikan di Jakarta sejak tahun 1999. Perusahaan yang dulu hanya berfokus kepada penyediaan fabrikasi baja ke berbagai sector industri seperti minyak, gas, pertambangan, industri dan industri otomotif. Pada saat ini perusahaan telah berkembang dengan kemampuan untuk memberikan solusi yang konstruktif untuk berbagai proyek infrastruktur, kontraktor teknik sipil dan lainnya serta perusahaan industri, perusahaan sudah pernah melaksanakan proyek “*lump sum turkey*” dalam konsorsium dengan pihak lain. PT. Buana Masa Metalindo mempunyai target kedepannya yaitu untuk memperluas pasarnya, dimana hal itu dapat dilihat bahwa PT. Buana Masa Metalindo sudah pernah mengeksport produknya dalam volume besar ke Thailand dan saat ini sedang menjajaki pasar potensial lainnya.

Sebagai nilai lebih dalam mendapatkan kepercayaan konsumen, PT. Buana Masa Metalindo menerapkan biaya operasi yang efektif di dukung dengan pengetahuan dari sumber-sumber yang ada di dunia dan di dukung dari berbagai pemasok dan insinyur yang berkualitas yang memungkinkan untuk dapat memberikan solusi yang lebih handal dan canggih kepada pelanggan dengan harga yang kompetitif.

4.1.2. Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

PT. Buana Masa Metalindo menempati area seluas 2,6 hektar di kawasan pabrik, berada di jalan barokah KM. 27 Ds. Wanaherang kec. Gunung Putri Kab. Bogor Prov Jawa Barat 16964. Lokasi perusahaan ini cukup strategis untuk transportasi bahan baku karena berada pada daerah Bekasi dan Tangerang. Lokasi perusahaan juga memudahkan ketersediaan berbagai sarana pendukung lainnya (listrik, air, tenaga kerja) yang baik serta memudahkan pemasaran produk di daerah Jakarta dan sekitarnya.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Buana Masa Metalindo memiliki kemampuan untuk menghasilkan berbagai jenis produk peralatan industri dan pemesanan konstruksi baja. Adapun visi dan misi PT. Buana Masa Metalindo adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan daya saing dalam bidang mutu pekerjaan skala Nasional.
2. Mampu bersaing dalam era masuknya perdagangan bebas.

Misi PT. Buana Masa Metalindo adalah :

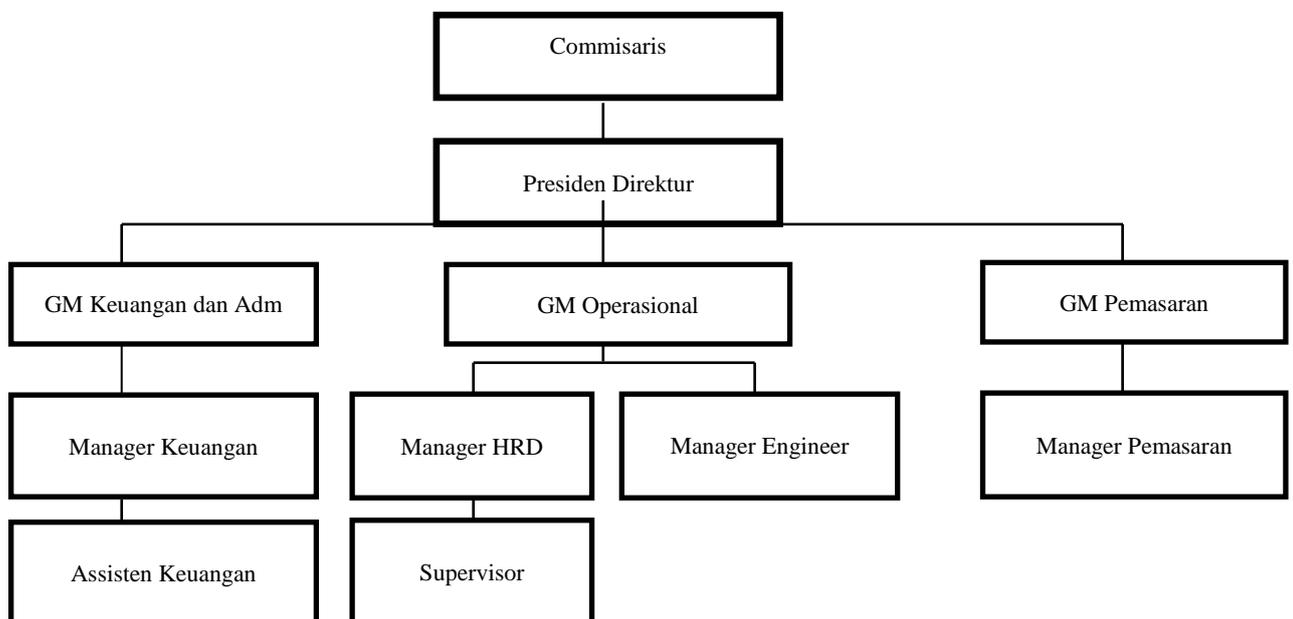
1. Mempertahankan sertifikat ISO 9001-2008 yang sudah diperoleh.
2. Meningkatkan kinerja perusahaan dan perorangan.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

PT. Buana Masa Metalindo mempunyai Quality Police (Kebijakan Mutu) sebagai berikut :

1. Menetapkan, menerapkan system manajemen mutu ISO 9001-2008 dan memperbaiki keefektifannya secara berkesinambungan.
2. Target mutu di tetapkan di setiap fungsi dan di evaluasi secara berkala untuk perbaikan.
3. Senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pelanggan.
4. Menanggapi dan menangani permintaan dan keluhan pelanggan secara efektif untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.
5. Mengikuti perkembangan teknologi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4

Sumber : PT. Buana Masa Metalindo

PT. Buana Masa Metalindomemiliki pimpinan tertinggi yang di jabat oleh bapak Widharta Utama (*commisaris*). Seorang *commisaris* dibantu oleh *presiden director* yaitu bapak Edy H Liyanto dengan membawahi tiga *General*

Manager (GM), yaitu ibu Lita Inggriani (*GM Finance dan adm*), Bapak Sustiyono (*GM Operational*) dan Bapak Wiwi Liyanto (*GM Marketing*). General manager ini masing-masing membawahi beberapa *Divisi dan Sub-Divisi*.

a) COMMISARIS

Pimpinan tertinggi dalam perusahaan. Commisaris memiliki wewenang sepenuhnya atas apa yang terjadi di suatu perusahaan, dan bertanggung jawab sepenuhnya didalam perusahaan.

b. PRESIDENT DIRECTOR

Bertindak sebagai pemimpin perusahaan yang juga memberikan motivasi kepada bawahannya agar bekerja optimal.

c. GENERAL MANAGER

General meneger merupakan tangan kanan dari president director, bila president director tidaka ada di tempat maka general meneger yang bertanggung jawab dan mengambil alih semua pekerjaan president director. General Manager terdiri dari :

d. GM OPERATIONAL

- a) Mengatur dan mengawasi aktivitas produksi mulai dari proses pengadaan bahan baku sampai barang jadi.
- b) Melakukan penjaminan terhadap kualitas produk perusahaan.
- c) Melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap mesin-mesin serta bertanggung jawab atas mesin tersebut.
- d) Membantu direktur dalam perencanaan produksi termasuk perencanaan bahan baku, bahan penolong dan alat-alat lainnya.

e. GM KEUANGAN

- a) Menyelenggarakan administrasi keuangan dari seluruh aktivitas perusahaan.
- b) Mengatur kelancaran jalannya keuangan di dalam perusahaan.

f. GM PEMASARAN

- a) Sebagai bagian memperkenalkan perusaahn kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan.
- b) Memasarkan produk perusahaan.
- c) Menjual produk perusahaan.
- d) Mencari pelanggan baru dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggan.
- e) Memberikan laporan pencapaian target penjualan kepada direksi.

- f) Menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk mendukung peningkatan kualitas dan penjualan produk.

g. PRODUKSI

Tugasnya adalah mengenai penanganan segala pelaksanaan proses produksi mulai dari awal proses pembuatan sampai dengan terciptanya barang jadi yang siap untuk dipasarkan.

- a) Finishing
- b) Proses pengecatan sebanyak tiga tahap yaitu : primer, second dan finish.
- c) Delivery

• TENAGA KERJA

Tenaga kerja di PT.Buana Masa Metalindo terdiri dari 200 karyawan, akan tetapi tenaga kerja pada produk jembatan girder terdiri dari 104 orang karyawan. Secara umum waktu kerja adalah lima sampai enam hari dalam seminggu. Pengaturan jadwal kerja bagi karyawan yang bekerja di kantor adalah dari hari senin sampai jumat dengan jam kerja normal mulai pukul 08.00-16.00 WIB dan jam lembur pukul 16.00-21.00 WIB

4.2 Profil Responden

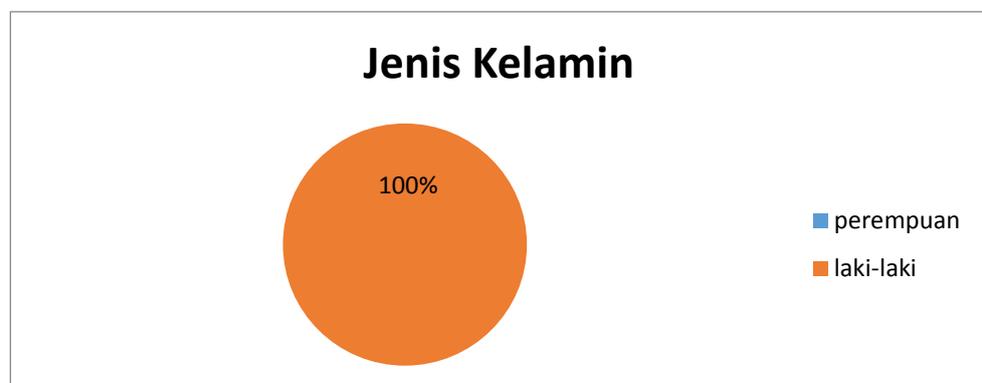
Profil responden penelitian meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Berikut hasil data responden karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.

a. Jenis Kelamin

Tabel 13
Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Karyawan	Persentase
Perempuan	0	0 %
Laki-laki	83	100%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018



Gambar 5
Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

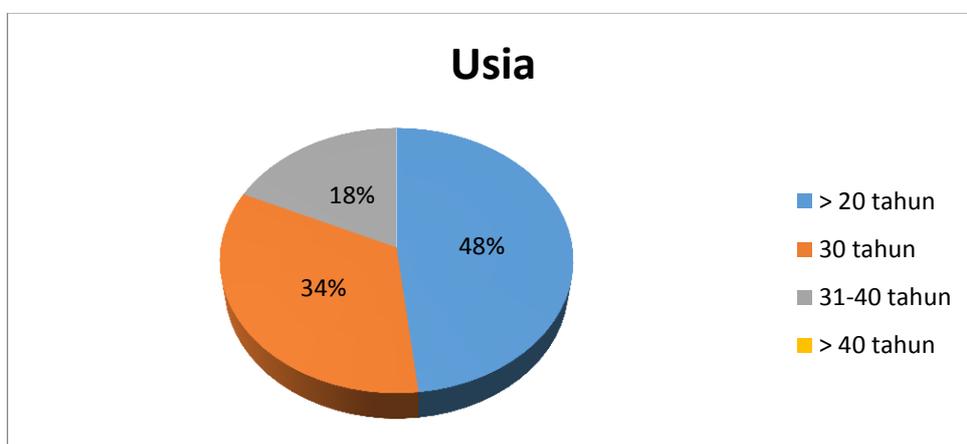
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui jenis kelamin keseluruhan karyawan pada bagian produksi berjenis kelamin laki laki dengan persentase 100 %

b. Usia

Tabel 14
Responden berdasarkan Usia

Usia	Karyawan	Persentase
>20 Tahun	39	47%
30 Tahun	28	34%
31-40 tahun	16	19%
>40 tahun	0	0%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018



Gambar 6
Identitas Responden Berdasarkan Usia

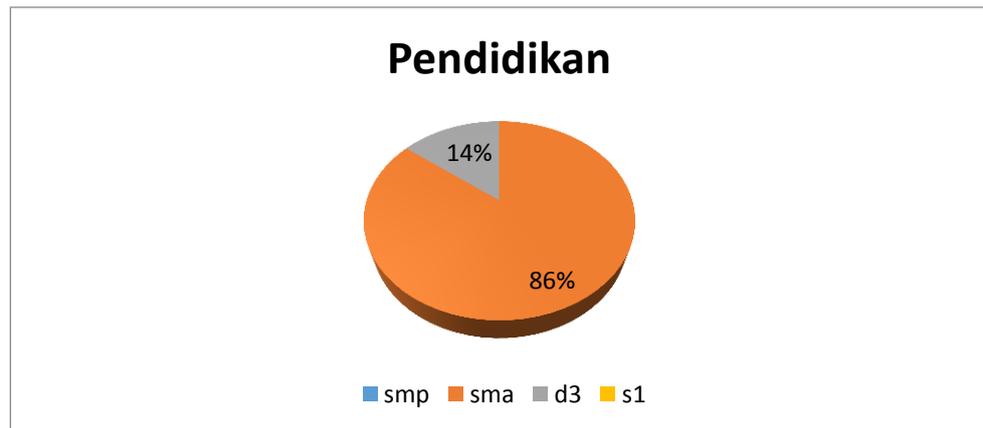
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui usia >20 tahun adalah 39 responden dengan persentase 48 % , usia 30 tahun 28 responden dengan persentase 34 % , usia 31-40 tahun 16 responden dengan persentase 18 % dan usia > 40 tahun 0 responden.

c. Pendidikan

Tabel 15
Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Karyawan	Persentase
SMP	0	0%
SMA	71	86%
D3	12	14%
S1	0	0%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018



Gambar 7

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar diatas dapat di ketahui pendidikan SMP 0 responden, SMA sebanyak 71 responden dengan persentase 86%, D3 sebanyak 12 responden dengan persentase 14 % dan S1 sebanyak 0 responden.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pelaksanaan pelatihan kerja pada PT. Buana Masa Metalindo

Pelatihan merupakan poin penting dalam suatu perusahaan. Dimana pelatihan sangat berpengaruh pada karyawan untuk terampil dan mempunyai kemampuan yang baik untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel pelatihan pada PT.Buana Masa Metalindo.

1. Materi Pelatihan

- a) Materi pelatihan disampaikan dengan baik

Tabel 16

Tanggapan responden mengenai "materi pelatihan disampaikan dengan baik"

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	43	172	61%
Kurang Setuju	3	34	102	36%
Tidak setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1%
Jumlah		83	283	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 43 orang responden atau 61% menjawab setuju, sebanyak 34 orang responden atau 36% menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 3 orang

responden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 43 orang atau sebesar 61% menyatakan “Materi Pelatihan Disampaikan Dengan Baik.”

- b) Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

Tabel 17

Tanggapan responden mengenai ”Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	55	220	72%
Kurang Setuju	3	28	84	28%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	304	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 55 orang responden atau 72% menjawab setuju dan sebanyak 28 orang responden atau 28% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 55 orang atau sebesar 72% menyatakan “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja.”

- c) Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti

Tabel 18

Tanggapan responden mengenai “Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	68%
Kurang Setuju	3	28	84	29%
Tidak setuju	2	5	10	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	294	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 68% menjawab setuju, sebanyak 28 orang responden atau 29% menjawab kurang setuju dan sebanyak 5 orang responden atau 3% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 50 orang atau sebesar 68% menyatakan “Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti.”

2. Metode pelatihan

- a) Cara pelatihan sesuai dengan subjek yang dibutuhkan.

Tabel 19

Tanggapan responden mengenai “Cara pelatihan sesuai dengan subjek yang dibutuhkan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	44	176	61%
Kurang Setuju	3	33	99	34%
Tidak setuju	2	6	12	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	287	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 44 orang responden atau 61% menjawab setuju, sebanyak 33 orang responden atau 34% menjawab kurang setuju dan sebanyak 6 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 44 orang atau sebesar 61% menyatakan “Materi Pelatihan Disampaikan Dengan Baik.”Cara pelatihan sesuai dengan subjek yang dibutuhkan”.

- b) Cara yang digunakan pada saat pelatihan dapat dilakukan dengan baik

Tabel 20

Tanggapan responden mengenai “Cara yang digunakan pada saat pelatihan dapat dilakukan dengan baik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	49	196	66%
Kurang Setuju	3	34	102	34%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	298	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 49 orang responden atau 66% menjawab setuju dan sebanyak 34 orang responden atau 34% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 49 orang atau sebesar 66% menyatakan “Cara yang digunakan pada saat pelatihan dapat dilakukan dengan baik”.

- c) Cara penyampaian materi mudah di mengerti.

Tabel 21
Tanggapan responden mengenai “Cara penyampaian materi mudah dimengerti”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	33	132	48%
Kurang Setuju	3	41	123	45%
Tidak setuju	2	9	18	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	273	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 41 orang responden atau 45% menjawab kurang setuju dan sebanyak 9 orang responden atau 7% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 33 orang atau sebesar 48% menyatakan “Materi Pelatihan Disampaikan Dengan Baik.” cara penyampaian materi mudah dimengerti”.

3. Instruktur Pelatihan

- a) Keahlian instruktur dalam menyampaikan materi sangat baik

Tabel 22
Tanggapan responden mengenai “Keahlian instruktur dalam menyampaikan materi sangat baik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	41	164	58%
Kurang Setuju	3	36	108	38%
Tidak setuju	2	6	12	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	284	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 41 orang responden atau 58% menjawab setuju, sebanyak 36 orang responden atau 38% menjawab kurang setuju dan sebanyak 6 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 41 orang atau sebesar 58% menyatakan “Materi Pelatihan Disampaikan Dengan Baik.” Keahlian instruktur dalam menyampaikan materi sangat baik”.

- b) instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan pada saat pelatihan

Tabel 23

Tanggapan responden mengenai “Instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan pada saat pelatihan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	67%
Kurang Setuju	3	33	99	33%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	299	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 67% menjawab setuju dan sebanyak 33 orang responden atau 33% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 50 orang atau sebesar 67% menyatakan “Materi Pelatihan Disampaikan Dengan Baik.”instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan pada saat pelatihan”.

- c) instruktur dalam penyampaian materi pelatihan mudah dimengerti.

Tabel 24

Tanggapan responden mengenai “Instruktur dalam penyampaian materi pelatihan mudah dimengerti”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	46	184	64%
Kurang Setuju	3	35	105	35%
Tidak setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	293	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 46 orang responden atau 64% menjawab setuju, sebanyak 35 orang responden atau 35% menjawab kurang setuju dan 1 orang responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 46 orang atau sebesar 64% menyatakan “Materi Pelatihan Disampaikan Dengan Baik.”instruktur dalam penyampaian materi pelatihan mudah dimengerti”.

4. Peserta Pelatihan

- a) Peserta berperan aktif pada saat dilakukan pelatihan

Tabel 25
Tanggapan responden mengenai “Peserta berperan aktif pada saat dilakukan pelatihan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	49	196	66%
Kurang Setuju	3	34	102	34%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	298	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 49 orang responden atau 66% menjawab setuju dan sebanyak 34 orang responden atau 34% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 49 orang atau sebesar 66% menyatakan “Peserta berperan aktif pada saat dilakukan pelatihan”.

- b) Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik

Tabel 26
Tanggapan responden mengenai “Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	55	220	72%
Kurang Setuju	3	28	84	28%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	304	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 55 orang responden atau 72% menjawab setuju dan sebanyak 28 orang responden atau 28% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 55 orang atau sebesar 72% menyatakan pernyataan “Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik”.

- c) Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik

Tabel 27

Tanggapan responden mengenai “Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	46	184	62%
Kurang Setuju	3	37	111	38%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	295	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 46 orang responden atau 62% menjawab setuju dan sebanyak 37 orang responden atau 38% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 46 orang atau sebesar 62% menyatakan “Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik”.

- d) Peserta mematuhi semua aturan dalam pelatihan

Tabel 28

Tanggapan responden mengenai “Peserta mematuhi semua aturan dalam pelatihan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	43	172	62%
Kurang Setuju	3	34	102	36%
Tidak setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1%
Jumlah		83	283	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 43 orang responden atau 62% menjawab setuju, sebanyak 34 orang responden atau 36% menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju dan 3 orang responden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak

43 orang atau sebesar 62% menyatakan “peserta mematuhi semua aturan dalam pelatihan”.

5. Sarana pelatihan

- a) Sarana pelatihan dapat menunjang pelatihan yang dilakukan

Tabel 29

Tanggapan responden mengenai “sarana pelatihan dapat menunjang pelatihan yang dilakukan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	53	212	70%
Kurang Setuju	3	30	90	30%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	302	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 53 orang responden atau 70% menjawab setuju dan sebanyak 30 orang responden atau 30% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 53 orang atau sebesar 70% menyatakan “Sarana pelatihan dapat menunjang pelatihan yang dilakukan”.

- b) Sarana pelatihan sesuai pada kebutuhan

Tabel 30

Tanggapan responden mengenai “Sarana pelatihan sesuai pada kebutuhan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	67%
Kurang Setuju	3	31	93	31%
Tidak setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	297	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 67% menjawab setuju, sebanyak 31 orang responden atau 31% menjawab kurang setuju dan 2 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa

sebanyak 50 orang atau sebesar 67% menyatakan “Sarana pelatihan sesuai pada kebutuhan”.

- c) Sarana yang tersedia dalam kondisi yang baik untuk digunakan dalam pelatihan

Tabel 31

Tanggapan responden mengenai “Sarana yang tersedia dalam kondisi yang baik untuk digunakan dalam pelatihan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	67%
Kurang Setuju	3	33	99	33%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	299	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 67% menjawab setuju dan sebanyak 33 orang responden atau 33% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 50 orang atau sebesar 67% menyatakan “Sarana yang tersedia dalam kondisi yang baik untuk digunakan dalam pelatihan”.

6. Evaluasi pelatihan

- a) Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan memahami pekerjaan menjadi lebih baik

Tabel 32

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan memahami pekerjaan menjadi lebih baik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	67%
Kurang Setuju	3	31	93	31%
Tidak setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	297	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 67% menjawab setuju, sebanyak 31 orang responden atau 31% menjawab kurang setuju dan 2 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 50 orang atau sebesar 67% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan memahami pekerjaan menjadi lebih baik”.

- b) Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat meningkatkan keahlian

Tabel 33

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat meningkatkan keahlian”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	47	188	64%
Kurang Setuju	3	34	102	35%
Tidak setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	294	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 47 orang responden atau 64% menjawab setuju, sebanyak 34 orang responden atau 35% menjawab kurang setuju dan 2 orang responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 47 orang atau sebesar 64% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat meningkatkan keahlian”.

- c) Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan

Tabel 34

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	33	132	48%
Kurang Setuju	3	41	123	45%
Tidak setuju	2	9	18	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	273	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 41 orang responden atau 45% menjawab kurang setuju dan 9 orang responden atau 7% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 31 orang atau sebesar 48% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan”.

Untuk mencari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari data tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 7. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2000:79) :

$$\begin{aligned} \text{panjang kelas interval} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{banyaknya kelas interval}} \\ &= \frac{7-1}{7} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

1,00-1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80-2,59 = Tidak Baik

2,60-3,39 = Cukup Baik

3,40-4,29 = Baik

4,30-5,00 = Sangat Baik

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam table penilaian persepsi mengenai pelatihan berdasarkan data yang telah terkumpul diatas dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 35
Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel pelatihan

No	Pernyataan	Skor Total	Rata - Rata
1	Materi pelatihan disampaikan dengan baik	283	3,41
2	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	304	3,66
3	Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimingerti	294	3,54
	Jumlah		10,61
	Rata-rata		3,54
4	Cara pelatihan sesuai dengan subjek yang dibutuhkan	287	3,45
5	Cara yang digunakan pada saat pelatihan dilakukan dengan baik	298	3,59
6	Cara penyampaian materi mudah dimengerti	273	3,29

	Jumlah		10,33
	Rata-rata		3,44
7	Keahlian instruktur dalam menyampaikan materi sangat baik	284	3,42
8	Instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan pada saat pelatihan	299	3,60
9	instruktur dalam penyampaian materi mudah dimengerti	293	3,53
	Jumlah		10,55
	Rata-rata		3,51
10	Peserta berperan aktif pada saat dilakukan pelatihan	298	3,59
11	Peserta mampu menerima pelatihan dengan baik	304	3,66
12	Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik	295	3,55
13	Peserta mematuhi semua aturan dalam pelatihan	283	3,41
	Jumlah		14,21
	Rata-rata		3,55
14	Sarana pelatihan dapat menunjang pelatihan yang dilakukan	302	3,63
15	Sarana pelatihan sesuai dengan kebutuhan	297	3,57
16	Sarana yang tersedia dalam kondisi yang baik untuk digunakan dalam pelatihan	299	3,60
	Jumlah		10,8
	Rata-rata		3,6
17	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan memahami pekerjaan menjadi lebih baik	297	3,57
18	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat meningkatkan keahlian	294	3,54
19	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan	273	3,28
	Jumlah		10,39
	Rata-rata		3,46
	Jumlah Total		66,89
	Rata-rata		3,52

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai rata-rata mengenai pelatihan rata-rata total adalah sebesar 3,52 artinya pelatihan yang diberikan dinilai baik. Pada tabel diatas indikator metode memiliki rata-rata terendah yaitu 3,44 tetapi masih masuk pada interval baik.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Program pelatihan (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh hasil:

Hasil Statistik Pelatihan (dengan SPSS)

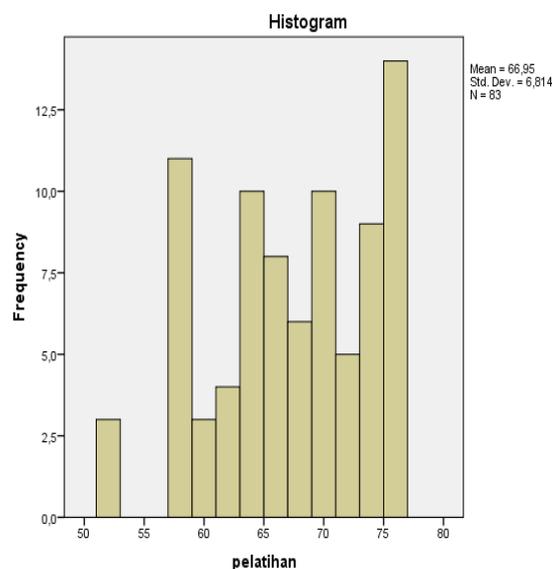
Tabel 36

Statistics		
Pelatihan		
N	Valid	83
	Missing	0
Mean		66.95
Std. Error of Mean		.748
Median		67.00
Mode		74 ^a
Std. Deviation		6.814
Variance		46.437
Skewness		-.362
Std. Error of Skewness		.264
Kurtosis		-.859
Std. Error of Kurtosis		.523
Range		24
Minimum		52
Maximum		76
Sum		5557

$$X = \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$X = \frac{5557}{83} = 66,95$$

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Gambar 8

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric pelatihan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 66.95, dengan range sebesar 24 dan total skor sebesar 5557. Untuk mengetahui bagaimana program pelatihan yang ada di PT. Buana Masa Metalindo, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(19) + 5(19)}{2} = 57$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 66.95 dan skor rata-rata teoritis sebesar 57, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan teoritis, dengan nilai $66.95 > 57$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel program pelatihan (X) dapat dikatakan baik.

4.3.2. Produktivitas Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo

Produktivitas adalah suatu perilaku kerja yang ditampilkan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi atau penilaian kinerja melalui kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (ketepatan waktu). Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai kinerja yang diperoleh dari hasil kuesioner melalui tabel berikut:

1. Kuantitas Kerja

- a) Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 37

Tanggapan responden mengenai "Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan"

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	55	220	72%
Kurang Setuju	3	28	84	28%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	304	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 55 orang responden atau 72% menjawab setuju dan sebanyak

28 orang responden atau 28% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 55 orang atau sebesar 72% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”.

- b) Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 38

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	46	184	62%
Kurang Setuju	3	37	111	38%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	295	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 46 orang responden atau 62% menjawab setuju dan sebanyak 37 orang responden atau 38% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 46 orang atau sebesar 62% menyatakan Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”.

- c) Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target dan mencapai standard kualitas perusahaan.

Tabel 39

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target dan mencapai standard kualitas perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	43	172	61%
Kurang Setuju	3	34	102	36%
Tidak setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1%
Jumlah		83	283	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 43 orang responden atau 61% menjawab setuju, sebanyak 34

orang responden atau 36% menjawab kurang setuju, 3 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju dan 3 orang responden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 43 orang atau sebesar 61% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target dan mencapai standard kualitas perusahaan”.

2. Kualitas kerja

- a) Setelah mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan

Tabel 40

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	53	212	70%
Kurang Setuju	3	30	90	30%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	302	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 53 orang responden atau 70% menjawab setuju dan sebanyak 30 orang responden atau 30% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 53 orang atau sebesar 70% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan”.

- b) Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standard kualitas perusahaan

Tabel 41

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standard kualitas perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	67%
Kurang Setuju	3	31	93	31%
Tidak setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	297	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 67% menjawab setuju, sebanyak 31 orang responden atau 31% menjawab kurang setuju dan 2 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 50 orang atau sebesar 67% menyatakan “setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standard kualitas perusahaan”.

- c) Kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas

Tabel 42

Tanggapan responden mengenai “Kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	67%
Kurang Setuju	3	33	99	33%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	299	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 67% menjawab setuju dan sebanyak 33 orang responden atau 33% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 50 orang atau sebesar 67% menyatakan “Kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas”.

3. Ketepatan Waktu

- a) Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 43

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	50	200	67%
Kurang Setuju	3	31	93	31%
Tidak setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	297	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 67% menjawab setuju, sebanyak 31 orang responden atau 31% menjawab kurang setuju dan 2 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 50 orang atau sebesar 67% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”.

- b) Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan mencapai standard kualitas perusahaan

Tabel 44

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan mencapai standard kualitas perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	47	188	64%
Kurang Setuju	3	34	102	35%
Tidak setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	294	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 47 orang responden atau 64% menjawab setuju, sebanyak 34 orang responden atau 35% menjawab kurang setuju dan 2 orang responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 47 orang atau sebesar 64% menyatakan “setelah mengikuti pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditentukan dan mencapai standard kualitas perusahaan”.

- c) Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Tabel 45

Tanggapan responden mengenai “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	33	132	48%
Kurang Setuju	3	41	123	45%
Tidak setuju	2	9	18	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		83	273	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 orang responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 41 orang responden atau 45% menjawab kurang setuju dan 9 orang responden atau 7% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 33 orang atau sebesar 48% menyatakan “Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan”.

Untuk mencari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari data tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 7. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2000:79) :

$$\begin{aligned} \text{panjang kelas interval} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{banyaknya kelas interval}} \\ &= \frac{7-1}{7} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

1,00-1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80-2,59 = Tidak Baik

2,60-3,39 = Cukup Baik

3,40-4,29 = Baik

4,30-5,00 = Sangat Baik

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam table penilaian persepsi mengenai pelatihan berdasarkan data yang telah terkumpul diatas dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 46
Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja karyawan

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata
1	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	304	3,66
2	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	295	3,55
3	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target dan mencapai standard kualitas perusahaan	283	3,40
	Jumlah		10,61

	Rata-rata		3,53
4	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas perusahaan	302	3,63
5	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standard kualitas perusahaan	297	3,57
6	kemampuan peserta pelatihan, dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas	299	3,60
	Jumlah		10,8
	Rata-rata		3,6
7	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	297	3,57
8	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan mencapai standard kualitas perusahaan	294	3,54
9	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	273	3,28
	Jumlah		10,39
	Rata-rata		3,46
	Jumlah Total		31,86
	Rata-rata		3,54

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai rata-rata mengenai pelatihan rata-rata total adalah sebesar 3,54 artinya produktivitas kerja karyawan dinilai baik. Pada tabel diatas indicator ketepatan waktu memiliki rata-rata terendah yaitu 3,46 tetapi masih masuk pada interval baik.

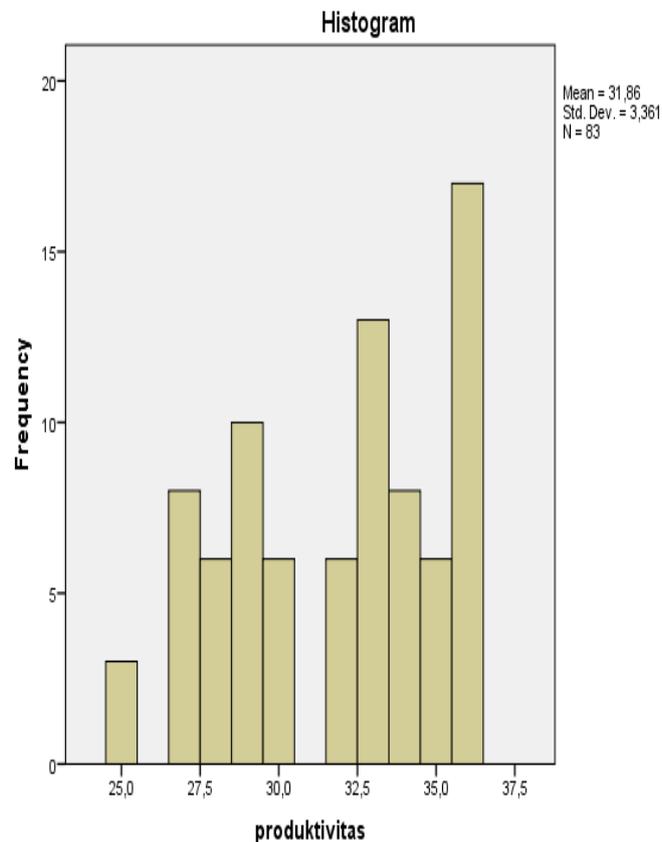
Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kinerja (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh hasil:

Hasil Statistik produktivitas kerja Karyawan (dengan SPSS 20)
Tabel 47

Statistics		
Produktivitas Kerja Karyawan		
N	Valid	83
	Missing	0
Mean		31,86
Std. Error of Mean		,369
Median		33,00
Mode		36
Std. Deviation		3,361
Variance		11,296
Skewness		-,330
Std. Error of Skewness		,264
Kurtosis		-1,167
Std. Error of Kurtosis		,523
Range		11
Minimum		25
Maximum		36
Sum		2644

$$Y = \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$Y = \frac{2644}{83} = 31,86$$



Gambar 9

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric produktivitas kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 31,86, dengan range sebesar 11 dan total skor sebesar 2644. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas yang ada di PT. Buana Masa Metalindo, maka untuk mengetahui hasil pengolahan

data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata sebagai berikut:

$$\text{Skor Teorotik (X)} = \frac{1(9) + 5(9)}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 31,86 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan teoritis, dengan nilai $31,86 > 27$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

4.3.3. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo

1. Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel pelatihan dengan Produktivitas karyawan PT. Buana Masa Metalindo dengan menggunakan uji korelasi pearson dengan responden sebanyak 83 responden.

Tabel 48
Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Pelatihan	Produktivitas
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.965**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Produktivitas	Pearson Correlation	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

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

Output korelasi menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel pelatihan dengan Produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0.965. maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu sangat kuat

Tabel 49
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0.0 – 0.199		Sangat rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.00	0,965	Sangat kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,965^2 \times 100\% \\ = 93,12\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas di ketahui nilai R Square 93,12%. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 83-2 = 81$ artinya Hasil analisis Determinasi di peroleh 93,12%, artinya bahwa pelatihan (X) memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 93,12%. dan sisanya 6,88% di pengaruhi oleh faktor lain diluar pelatihan.

1. Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t sebagai berikut:

1) Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $83-2 = 81$. Hasil yang diperoleh adalah 1,6636.

2) Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai dari t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ = 0,965 \sqrt{\frac{83-2}{1-0,965^2}} \\ = 0,965 \sqrt{\frac{81}{0,9312}} \\ = 0,965 \times 9,3265 \\ = 9,0000$$

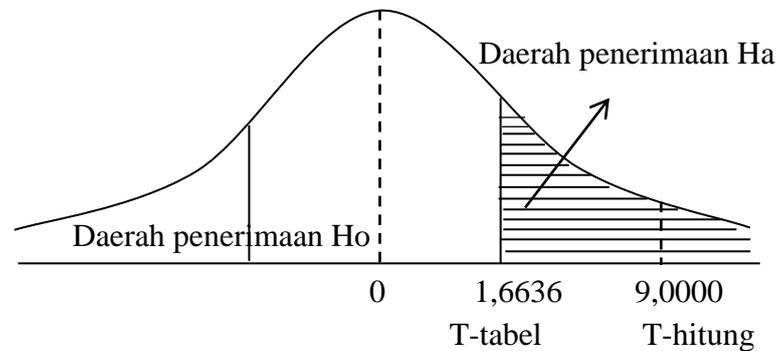
2. Menentukan Hipotesis Statististik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$ Berarti tidak ada hubungan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan

$H_a : r > 0$ Berarti ada hubungan signifikan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 9,0000 dan t_{tabel} sebesar 1,6636, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,0000 > 1,6636$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.



Gambar 9

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ternyata pelatihan yang ada pada PT. Buana Masa Metalindo memiliki hubungan yang positif dengan Produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil dari uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti ternyata ada hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan Bab IV mengenai hubungan pelatihan dengan Produktivitas kerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis data statistik dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. pelatihan yang ada pada PT. Buana Masa Metalindo baik. Hal ini terbukti dengan pelatihan yang dilakukan karyawan yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 66,95 dan skor rata-rata teoritis sebesar 57, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $66,95 > 57$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument program pelatihan (X) dapat dikatakan baik.
2. Produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Buana Masa Metalindo baik. Hal ini terbukti dengan produktivitas karyawan yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 31,86 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $31,86 > 27$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.
3. Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo berdasarkan hasil perhitungan korelasi, maka diperoleh hasil $r = 0,965$. Yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat yang berada pada interval 0.80 – 1.00 dan diperoleh koefisien korelasi determinasi sebesar 93,12% yang menunjukkan besarnya hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 6,88% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $9,000 > 1,6636$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisis, penulis memberikan saran yang mungkin berguna dan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan. yaitu sebagai berikut:

1. Kepada karyawan hendaknya hasil pelatihan dapat diaplikasikan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan dapat meningkatkan kualitas yang lebih baik.
2. Produktivitas kerja karyawan lebih diperhatikan lagi, hal ini untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik serta pihak manajemen senantiasa mendukung agar usaha karyawan untuk dapat bekerja lebih efisien..
3. Adanya hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, maka dengan ini di sarankan kepada pimpinan perusahaan untuk memperhatikan pelatihan dan produktivitas tersebut agar dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- A. Sitohang. 2007. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2006. “*Human Resource management, 8 edition*”. MCGraw-Hill, Irwin
- Chr. Jimmy, L Gaol. 2014. *A to Z Capital Management sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Dessler, Gary. 2009. “*Human Resource management*”. Ninth. Edition. USA: Prentice Hall.
- Frank Bettger. 2001. “*Meretas belenggu kegagalan & meraih sukses dalam penjualan*”. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Handoko, T Hani.2001. “*Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Cetakan ke-11, PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, Mariot T.E. 2002. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta: Grasindo
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Husein Umar. 2013. *Metode penelitian untuk skripsidan tesis*. Jakarta :Rajawali
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman
- Torrington, Derek and Laura Hall, 1986. *Personel Management, Secound Edition*, Cambridge: University Press.
- Marwansyah. 2010. “*Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*”.bandung alfabeta
- Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Martoyo, Susilo. 2000. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Edisi 4, BPFE. Jakarta
- Mangkuprawira. 2003. “*Manajemen sumber daya manusia strategik*”. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Nasution. 2002. *Metode Research : Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. “*Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

- Nana Sudjana, 2000 *Dasar-dasar Belajar Mengajar*. Bandung: PT Sinar Baru Algesindo
- Simamora, Henry. 2004. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta: Pustaka Media Group
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : apa dan bagaimana. Edisi kedua*. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

KUESIONER PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUANA MASA METALINDO

1) Umum

Responden yang terhormat,

Pertanyaan dibawah ini ini semata-mata digunakan untuk ada penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas pakuan. Saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang bapak/ibu miliki.

2) Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin

a. Wanita b. Laki-Laki

3. Usia

a. >20tahun b. 30 tahun c. 31-40 tahun d. >40 tahun

4. Pendidikan

a. SMP b. SMA c. D3 d. S1

5. Bagian :

3) Petunjuk pengisian

Pilih salah satu jawaban yang sesuai menurut bapak/ibu dengan memberikan tanda ceklist pada kolom yang tersedia.

Ada 5 alternative jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- KS : Kurang Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

KUESIONER VARIABEL PELATIHAN

1. Materi Pelatihan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Materi pelatihan di sampaikan dengan baik					
2	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
3	Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti.					

2. Metode Pelatihan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4	Cara pelatihan sesuai dengan subjek yang dibutuhkan.					
5	Cara yang digunakan pada saat pelatihan dilakukan dengan baik					
6	Cara penyampaian materi mudah di mengerti.					

3. Instruktur Pelatihan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
7	Keahlian instruktur dalam menyampaikan materi sangat baik					
8	instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan pada saat pelatihan					
9	instruktur dalam penyampaian materi pelatihan mudah dimengerti.					

4. Peserta Pelatihan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
10	Peserta berperan aktif pada saat dilakukan pelatihan					
11	Peserta Mampu menerima materi pelatihan dengan baik.					
12	Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik					
13	Peserta mematuhi semua aturan dalam pelatihan.					

5. Sarana pelatihan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
14	Sarana Pelatihan dapat menunjang program pelatihan yang dilakukan.					
15	Sarana pelatihan sesuai dengan kebutuhan.					
16	Sarana yang tersedia dalam kondisi yang baik untuk digunakan dalam pelatihan					

6. Evaluasi Program Pelatihan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
17	Setelah mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan memahami pekerjaan menjadi lebih baik.					
18	Setelah mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan dapat meningkatkan keahlian.					
19	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan					

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MPP	63.54	40.471	.582	.911
MPP2	63.29	42.281	.635	.909
MPP3	63.41	42.440	.455	.914
METODPP	63.49	41.399	.572	.911
METODPP2	63.36	41.892	.671	.908
METODDPP3	63.66	41.495	.536	.912
IPP	63.53	42.423	.443	.914
IPP2	63.35	41.254	.781	.906
IPP3	63.42	43.027	.432	.914
PPP	63.36	42.404	.588	.910
PPP2	63.29	42.281	.635	.909
PPP3	63.40	41.462	.734	.907
PPP4	63.54	40.471	.582	.911
SPP1	63.31	41.901	.688	.908
SPP2	63.37	42.017	.585	.910
SPP3	63.35	42.011	.655	.909
EPP1	63.37	42.773	.474	.913
EPP2	63.41	42.123	.565	.911
EPP3	63.66	41.495	.536	.912

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	19

KUESIONER VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

1. Kuantitas Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Setelah mengikuti pelatihan hasil pekerjaan melebihi target dan mencapai standard kualitas perusahaan.					

2. Kualitas Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4	Setelah mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan					
5	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standard kualitas perusahaan					
6	Kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas.					

3. Ketepatan waktu

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
7	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan mencapai standard kualitas perusahaan.					
9	Setelah mengikuti pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK	28.19	9.816	.421	.842
KK2	28.30	8.920	.712	.815
KK3	28.45	9.104	.374	.858
KKJ	28.22	9.026	.701	.817
KKJ2	28.28	8.764	.695	.815
KKJ3	28.25	9.045	.678	.819
KW	28.28	9.056	.594	.826
KW2	28.31	8.779	.683	.816
KW3	28.57	9.371	.374	.852

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	9



PT. Buana Masa Metalindo
Steel Fabricator - Contractor

SURAT KETERANGAN

No. 020 / SK / BMM / X / 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sumardi
NIK : 1-01-00-061
Jabatan : HRD Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Adhitya Wira Putra**
NPM : 021112174
Mahasiswa : Universitas Pakuan – Bogor
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan surat permohonan dari Universitas Pakuan – Bogor, Fakultas Ekonomi Nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan riset penyusunan makalah kuliah seminar dari bulan April 2016 s/d Nopember 2016 dengan judul :

Hubungan Program Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 25 Nopember 2016




Sumardi

Desa Wanaherang, Gunung Putri
Bogor 16964, Indonesia
Phone : (021) 867 7086; 7087; 7088
Fax : (021) 867 7090, 867 3335
email : marketing@buanamasa.com

www.buanamasametalindo.com

