



**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
GLOBALINDO JAYA SEMESTA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Arisma Fadilla Aulia

021117029

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2022



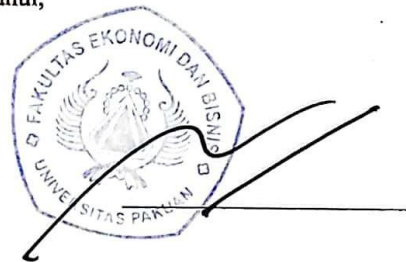
**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
GLOBALINDO JAYA SEMESTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
GLOBALINDO JAYA SEMESTA**


Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Jumat, 28/10/2022

Arisma Fadilla Aulia
021117029

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E., M.M)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arisma Fadilla Aulia
NPM : 021117029
Judul Skripsi/Tesis Disertasi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada PT Globalindo Jaya
Semesta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustakan di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2022



Arisma Fadilla Aulia
021117029

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

ARISMA FADILLA AULIA 021117029. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta. Ketua Komisi Pembimbing: Ketut Sunarta dan Anggota Komisi Pembimbing: Angka Priatna. 2022.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta yang berlokasi di Jl. Raya Cileungsi-Jonggol No. KM. 9, Cipeucang,. Cileungsi, Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang, yaitu karyawan bagian produksi PT Globalindo Jaya Semesta.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory research*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas, kemudian diuji dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 6,697 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} 1,991 atau $6,697 > 1,991$ artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Tanpa pertolongannya mungkin penulis belum bisa menyelesaikannya dengan baik. Salawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW. Penyusunan skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT GLOBALINDO JAYA SEMESTA”.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Bapak Solehudin dan Ibu Yani Handayani yang senantiasa selalu memberikan banyak dukungan secara moril dan materil serta doa yang senantiasa tiada hentinya dipanjatkan untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing Penelitian.
8. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing Penelitian.
9. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Bapak Kong Edy, S.E. Selaku HRD & GA dan seluruh jajaran staf karyawan PT Globalindo Jaya Semesta, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas kesempatan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian.
11. Nurhayati, Andini, Mui, Aida dan Fadlun yang senantiasa memberi semangat dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan kelas A Manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan selanjutnya.

Akhirnya penulis senantiasa berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pembaca pada umumnya..

Bogor, Oktober 2022

Arisma Fadilla Aulia

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Pelatihan	13
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	13
2.2.2. Jenis-Jenis Pelatihan	14
2.2.3. Tujuan Pelatihan	15
2.2.4. Manfaat Pelatihan	16
2.2.5. Metode Pelatihan.....	18
2.2.6. Indikator Pelatihan	20
2.3. Produktivitas.....	22
2.3.1. Pengertian Produktivitas	22

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	23
2.3.3. Indikator Produktivitas.....	25
2.3.4. Upaya Peningkatan Produktivitas	27
2.4. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran.....	27
2.4.1. Penelitian Terdahulu	27
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	31
2.5. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Objek Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1. Objek Penelitian.....	33
3.2.2. Unit Analisis	33
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	33
3.3. Jenis Data dan Sumber Penelitian	33
3.3.1. Jenis Data Penelitian	33
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	33
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	34
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	35
3.6. Metode Pengumpulan Data	36
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.7.1. Uji Validitas	37
3.7.2. Uji Reliabilitas	39
3.8. Metode Analisis Data	41
3.8.1. Analisis Deskriptif	41
3.8.2. Analisis Kuantitatif	41
3.8.3. Analisis Regresi Liner Sederhana	42
3.8.4. Uji Koefisien Determinasi	43
3.8.5. Uji Signifikan Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1. Sejarah Singkat PT Globalindo Jaya Semesta	45
4.1.2. Kegiatan Usaha	45
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	46
4.2. Profil Responden	52
4.3. Pembahasan.....	55

4.3.1.	Pelatihan pada PT Globalindo Jaya Semesta	55
4.3.2.	Produktivitas kerja karyawan PT Globalindo Jaya Semesta.....	69
4.3.3.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Globalindo Jaya Semesta	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		90
5.1	Simpulan	90
5.2	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		95
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data pelatihan PT Globalindo Jaya Semesta	3
Tabel 1. 2 Nilai hasil pelatihan karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta	3
Tabel 1. 3 Data Hasil Produksi Karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta tahun 2018-2020 (Periode Januari-Desember)	4
Tabel 1. 4 Data jumlah produk reject pada bagian produksi PT Globalindo Jaya Semesta tahun 2018-2020.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3. 2 Skala Likert	37
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	38
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	39
Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reabilitas	40
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reabilitas Pelatihan Kerja	40
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reabilitas Pelatihan Kerja	40
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja.....	40
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja.....	41
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan usia	53
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan pendidikan.....	54
Tabel 4. 4 Tanggapan responden mengenai instruktur menyampaikan materi yang mudah dimengerti bagi karyawan.....	56
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai instruktur ahli dalam bidangnya.....	56
Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai kemampuan instruktur dapat memotivasi karyawan dengan baik	57
Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan berperan aktif.....	58
Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan mampu menguasai materi	58
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan mematuhi semua aturan dalam pelatihan	59
Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.....	60
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai materi yang diberikan mudah dipahami oleh karyawan	61
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.....	61

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai metode pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan.....	62
Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.....	63
Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai melakukan metode pelatihan yang efektif.....	64
Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai bertujuan untuk memberikan pengetahuan bagi karyawan.....	64
Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai bertujuan untuk memberikan manfaat bagi karyawan.....	65
Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.....	66
Tabel 4. 19 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	67
Tabel 4. 20 Hasil Uji Statistik Deskriptif Pelatihan Kerja.....	68
Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai menguasai bidang pekerjaan saat ini..	69
Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.....	70
Tabel 4. 23 Tanggapan reponden mengenai kuantitas kerja yang diberikan sesuai kemampuan saya.....	70
Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.....	71
Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.....	72
Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan.....	73
Tabel 4. 27 Tanggapan reponden mengenai saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.....	74
Tabel 4. 28 Tanggapan seponden mengenai saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.....	74
Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.....	75
Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.....	76
Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan.....	77
Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.....	77
Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.....	78
Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.....	79
Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan.....	79
Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.....	80

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan....	81
Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	82
Tabel 4. 39 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	83
Tabel 4. 40 Hasil Uji Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja.....	84
Tabel 4. 41 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4. 42 Hasil Uji Linearitas	86
Tabel 4. 43 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	87
Tabel 4. 44 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	87
Tabel 4. 45 Hasil Uji T.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	32
Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis.....	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4. 2 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Gambar 4. 3 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia	54
Gambar 4. 4 Tingkat Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Gambar 4. 5 Histogram Pelatihan Kerja	68
Gambar 4. 6 Histogram Produktivitas Kerja.....	85
Gambar 4. 7 Kurva Uji Hipotesis Statistik.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Magang	97
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur maupun bidang jasa untuk mencapai tujuan bisnisnya pada awal tahun menetapkan strategi bisnis yang di aplikasikan dalam bentuk program kerja baik yang terkait dengan manajemen keuangan, material maupun sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis. Apalagi sekarang sudah semakin ketat persaingan di dalam bisnis. Disinilah peran SDM sesungguhnya di uji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru sebaliknya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian kinerja atau keberhasilan suatu perusahaan. Peran karyawan sangatlah besar dalam menjalankan program-program kerja perusahaan karyawan yang mempunyai motivasi, loyalitas dan kinerja tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.

Dalam rangka mencapai keberhasilan, perusahaan mempunyai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan karyawan. Untuk meningkatkan pengembangan tersebut, maka perusahaan melakukan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, skill perilaku, perubahan sikap, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan, kinerja yaitu salah satunya melalui pelatihan. Perusahaan memberikan pelatihan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja karena berhubungan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya karyawan dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Karena apabila karyawan tidak mampu menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Perusahaan yang pertumbuhannya terhambat akan mengakibatkan turunnya daya saing. Oleh sebab itu patut untuk selalu di waspadai agar itu semua dapat dihindarkan, maka dengan begitu produktivitas kerja karyawan harus benar-benar terjaga.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali(2016) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Untuk meningkatkan kualitas perusahaan dapat melakukan pelatihan, agar produktivitas kerja para karyawan lebih baik. Hal ini sebagai upaya mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Hal inilah yang menjadi dasar pemicu terbentuknya program pelatihan yang diterapkan baik secara individual ataupun kelompok yang dijadikan sebagai sebuah proses belajar untuk meningkatkan keahlian, keterampilan sehingga mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, dan tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan suatu produk yang baik.

Menurut Sulaeman (2014) Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

PT Globalindo Jaya Semesta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacture yang memproduksi alat kelistrikan. Pada awalnya, Shukaku diproduksi secara eksklusif dipabrik kelistrikan terpercaya di Hangzhou, China yang memiliki reputasi kelas dunia. Pabrik ini diantaranya telah mengekspor peralatan kelistrikan keberbagai benua, yaitu Amerika, Eropa, Timur Tengah, dan Asia Tenggara. Dalam hitungan beberapa tahun, Shukaku dengan cepat menyebar di pasar dalam negeri, dengan distributor dan agen tunggal yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Kesuksesan ini telah mendorong Shukaku untuk melakukan ekspansi produksi dengan membangun pabrik di Indonesia pada tahun 2013. Di bawah bendera PT Globalindo Jaya Semesta, Shukaku kemudian mendirikan pabrik di Jl. Raya Jonggol – Cileungsi, Gandoang, Kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820.

Sebagai produsen lampu dan alat kelistrikan yang menjunjung tinggi kualitas, Shukaku dikenal sebagai merk premium dengan harga terjangkau. Produk-produk hemat energi Shukaku juga telah mengantongi Sertifikat SNI dan CE yang membuatnya mampu bersaing tidak hanya dalam skala nasional, tapi juga internasional. Perusahaan sangat memperhatikan produk yang diproduksinya, maka karyawan harus bekerja dengan standar operasional yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis meneliti dibagian produksi pada bagian Hydraulic, QC, dan Injection yang berjumlah 98 karyawan, yang terdiri dari 34 karyawan bagian Hydraulic, 53 karyawan bagian QC, dan 11 karyawan bagian Injection. Berdasarkan

wawancara dengan leader yaitu sering terjadinya kerusakan pada bagian mesin dan mengalami produk gagal. Setiap karyawan baru PT Globalindo Jaya Semesta diwajibkan untuk mengikuti pelatihan 1 hari sebelum mulai bekerja.

Adapun data pelatihan PT Globalindo Jaya Semesta seperti berikut:

Tabel 1. 1 Data pelatihan PT Globalindo Jaya Semesta

No	Bagian	Jenis Pelatihan
1	Hydraulic	Pengetahuan prosedur Instruksi kerja pada mesin Pengenalan komponen bagian-bagian pada mesin hydraulic
2	QC	Pengetahuan prosedur Tugas dan tanggung jawab QC Instruksi kerja incoming, inprocess, outgoing. Prosedur pemeriksaan mutu barang (menguji dan menyeleksi produk yang benar-benar lolos uji kualitas dan kuantitas) Pengenalan military standart (memberi pengetahuan standart produk) Pengenalan glow wire tester (memperaktekan dan menjelaskan fungsi tombol dan alat pemakaian glow tester)
3	Injection	Pengetahuan prosedur Instruksi kerja pada mesin Pengenalan komponen bagian-bagian pada mesin injection molding

Sumber: PT Globalindo Jaya Semesta

Tabel di atas, menjelaskan mengenai jenis-jenis pelatihan pada PT Globalindo Jaya Semesta pada bagian produksi yaitu pada bagian Hydraulic dengan materi (instruksi kerja pada mesin dan pengenalan komponen bagian-bagian pada mesin hydraulic) pelatihan yang dilakukan dengan cara tes tertulis dan dilakukan di lapangan atau praktik langsung pada mesin. Pada bagian QC dengan materi (tugas dan tanggung jawab QC dan instruksi kerja incoming, inprocess, outgoing) dilakukan secara tes tertulis, dan pada materi (prosedur pemeriksaan mutu barang, pengenalan military standart dan pengenalan glow tester) dilakukan secara praktik langsung pada lapangan. Dan yang terakhir pada bagian Injection dengan materi (instruksi kerja pada mesin dan pengenalan komponen bagian-bagian pada mesin injection) pelatihan yang dilakukan dengan cara tes tertulis dan praktik langsung pada mesin.

Dari kegiatan pelatihan terdapat nilai hasil dari pelatihan pada PT Globalindo Jaya Semesta adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Nilai hasil pelatihan karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta

Bagian	Nilai	Kriteria	Frekuensi
Hydraulic	60-80	Cukup	5 karyawan
	81-100	Baik	29 karyawan
QC	60-80	Cukup	16 karyawan
	81-100	Baik	37 karyawan

Injection	60-80	Cukup	2 karyawan
	81-100	Baik	9 karyawan

Sumber: PT Globalindo Jaya Semesta

Data diatas merupakan data nilai dari pelatihan yang telah dilakukan oleh karyawan, dimana dari data tabel diatas pada karyawan bagian Hydraulic yang berjumlah 34 karyawan terlihat nilai 60-80 termasuk dalam kriteria cukup dengan jumlah frekuensi 5 karyawan, sedangkan nilai 81-100 termasuk kriteria baik dengan frekuensi 29 karyawan. Pada bagian QC yang berjumlah 53 karyawan terlihat nilai 60-80 termasuk dalam kriteria cukup dengan jumlah frekuensi 16 karyawan, pada nilai 81-100 termasuk kriteria baik dengan jumlah frekuensi 37 karyawan. Dan yang terakhir pada bagian Injection yang berjumlah 11 karyawan terlihat nilai 60-80 termasuk dalam kriteria cukup dengan jumlah frekuensi 2 karyawan, pada nilai 81-100 termasuk kriteria baik dengan jumlah frekuensi 9 karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil pelatihan diatas lebih banyak jumlah karyawan yang mendapat nilai baik dari hasil pelatihan.

Tabel 1. 3 Data Hasil Produksi Karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta tahun 2018-2020 (Periode Januari-Desember)

Produksi	Tahun	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Pencapaian Produksi (%)	Produk Reject (pcs)	%	Produk Baik (pcs)	%
SAKLAR ENGKEL BG701	2018	825.348	736.825	89%	73.235	10%	663.590	90%
	2019	857.452	720.119	84%	65.018	9%	655.101	91%
	2020	809.668	608.819	75%	52.815	9%	556.004	91%
SAKLAR SERI BG702	2018	840.105	712.617	85%	74.520	10%	638.097	90%
	2019	855.432	698.785	82%	40.276	6%	658.509	94%
	2020	827.615	598.899	75%	49.072	8%	549.827	92%
STOP KONTAK(4L) BG814	2018	465.680	365.677	79%	31.969	9%	333.708	91%
	2019	450.937	327.021	73%	47.293	14%	279.728	86%
	2020	436.997	330.295	76%	52.315	16%	277.980	84%
STEKER AC BG9668	2018	335.889	287.014	85%	59.902	21%	227.112	79%
	2019	356.397	275.331	77%	37.349	14%	237.982	86%
	2020	345.386	280.412	81%	35.461	13%	244.951	87%
FITTING PLAFON SKU 2277P	2018	198.778	165.913	83%	13.945	8%	151.968	92%
	2019	185.437	139.796	75%	20.095	14%	119.701	86%
	2020	191.421	165.107	86%	17.110	10%	147.997	90%

Sumber: PT Globalindo Jaya Semesta

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa jumlah produksi tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada tahun 2018 produksi saklar engkel BG701 dengan target 825.348 terealisasi (89%),

saklar seri BG702 dengan target 840.105 terealisasi (85%), stop kontak(4L) BG814 dengan target 465.680 terealisasi (79%), steker AC BG9668 dengan target 335.889 terealisasi (85%), fitting plafon SKU 2277P dengan target 198.778 terealisasi (83%). Dapat dilihat pada tahun 2019 produksi saklar engkel BG701 dengan target 857.452 terealisasi (84%), saklar seri BG702 dengan target 855.432 terealisasi (82%), stop kontak(4L) BG814 dengan target 450.937 terealisasi (73%), steker AC BG9668 dengan target 356.397 terealisasi (77%), fitting plafon SKU 2277P dengan target 185.437 terealisasi (75%). Dan dapat dilihat pada tahun 2020 produksi saklar engkel BG701 dengan target 809.668 terealisasi (75%), saklar seri BG702 dengan target 827.615 terealisasi (72%), stop kontak(4L) BG814 dengan target 436.997 terealisasi (76%), steker AC BG9668 dengan target 345.386 terealisasi (81%), fitting plafon SKU 2277P dengan target 191.421 terealisasi (86%). Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta masih kurang baik dalam pencapaian target, serta produk yang dihasilkan masih terdapat banyak produk reject.

Indikasi tersebut terletak pada ketidaktetapan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh kualitas kerja tidak sesuai dengan target perusahaan dalam menghasilkan produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis tidak sesuai dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 4 Data jumlah produk reject pada bagian produksi PT Globalindo Jaya Semesta tahun 2018-2020

Produk	Tahun	Reject pecah	Reject rapuh	Reject warna	Total
SAKLAR ENGKEL BG701	2018	27.807	16.305	29.123	73.235
	2019	10.705	21.617	32.696	65.018
	2020	13.112	19.647	20.056	52.815
SAKLAR SERI BG702	2018	41.506	23.458	9.556	74.520
	2019	10.042	12.095	18.139	40.276
	2020	19.775	3.552	26.375	49.702
STOP KONTAK(4L) BG814	2018	9.284	8.651	14.034	31.969
	2019	22.277	9.201	15.815	47.293
	2020	11.890	12.442	27.983	52.315
STEKER AC BG8996	2018	26.131	14.758	19.013	59.902
	2019	18.376	11.331	7.642	37.349
	2020	19.053	6.295	10.113	35.461
FITTING PLAFON SKU 2277P	2018	2.127	5.532	6.295	13.954
	2019	3.491	9.379	7.225	20.095
	2020	4.451	2.249	10.410	17.110

Sumber: PT. Globalindo Jaya Semesta

Data diatas merupakan data jumlah produk reject yang terbagi menjadi tiga yaitu produk reject pecah, produk reject rapuh dan produk reject warna. Dari setiap masing-masing tipe produk yang dihasilkan oleh karyawan masih terdapat produk-produk yang reject. Hal tersebut tentunya terjadi akibat kesalahan yang dilakukan karyawan pada saat pengerjaan produk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan leader yaitu sering terjadinya mengalami kerusakan pada mesin dan produk gagal. Dilihat dari tabel 1.2 nilai hasil pelatihan lebih banyak jumlah karyawan yang mendapat nilai baik, pada kenyataannya karyawan masih belum mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Terbukti dengan adanya produk gagal dan sering terjadinya kerusakan pada mesin. Karyawan masih kurang terlatih dalam memelihara mesin dan belum maksimal dalam mengoperasikan mesin.

Setelah peneliti mengetahui dari hasil wawancara bahwa sering terjadinya kerusakan pada bagian mesin dan produk yang dihasilkan masih terdapat kerusakan atau reject, peneliti menduga bahwa karyawan kurang efektif dalam mengikuti pelatihan. Sehingga hasil yang diperoleh menjadi tidak berkualitas serta perbaikan pada mesin yang cukup menghambat waktu proses produksi. Hal ini yang menjadikan tidak tercapainya target produksi. Untuk itulah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT GLOBALINDO JAYA SEMESTA”

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan kerja terhadap karyawan masih kurang efektif untuk meningkatkan produktivitas.
2. Terjadi secara insidental kerusakan mesin dan produk gagal.
3. Produktivitas kerja karyawan PT Globalindo Jaya Semesta di lihat dari target perusahaan yang masih seringkali terjadi fluktuatif (*ketidaktetapan*) dalam proses pencapaian target.
4. Target produksi perusahaan tidak tercapai.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja pada PT Globalindo Jaya Semesta?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Globalindo Jaya Semesta sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pentingnya pelatihan kerja agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja pada PT Globalindo Jaya Semesta.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
Untuk memberikan pengetahuan lebih terhadap peneliti tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah wawasan secara ilmiah khususnya mengenai program pelatihan kerja dalam upaya untuk melakukan peningkatan produktivitas karyawan.
2. Kegunaan Praktis
Penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk mengembangkan keahlian para karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi adalah elemen yang paling utama, selain sumber daya–sumber daya lainnya. Hal itu karena manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang lainnya, jadi SDM nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2017), menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Sinambela (2016), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Hamali (2016), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”.

Menurut Edison (2016), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya

melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2017), “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Berdasarkan uraian diatas 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.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja dengan cara mendorong sumber daya manusia agar memiliki etika dan sosial yang baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang peting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Secara lebih rinci fungsi MSDM dapat dijelaskan menurut Sedarmayanti (2017), bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial MSDM

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi operasional MSDM

a. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab divisi SDM. Pengadaan SDM meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

c. Pemberian kompensasi/balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

- e. Pemeliharaan pegawai
Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.
- f. Pemutusan hubungan kerja
Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan suatu ruang lingkup kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan dapat diklasifikasikan fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Aspek penting lain dari manajemen sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu dalam kepentingan individu pegawai, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Hamali (2018), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-

orang yang terpengaruh. Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial (*social objectives*)

Tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional (*organization objective*)

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibenbankan kepadanya. Pelatihan dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang.

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Menurut Kasmir (2016), “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Menurut Kaswan (2016), “Pelatihan Kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”.

Dessler. G (2015), “*Trining is the process of teaching new or current employess the basic skills they need to perform their jobs*” (Pelatihan adalah proses mengajar pegawai baru atau saat keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka).

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2017), “Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu”.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Sinambela (2016), “Pelatihan adalah proses yang sistematis pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.2. Jenis-Jenis Pelatihan

Simamora (2015), menuliskan lima jenis pelatihan yaitu:

1. Pelatihan keahlian (*skill trining*)
Merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang di identivikasikan pada penilaian.
2. Pelatihan ulang (*re-trining*)
Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
3. Pelatihan lintas fungsional (*cross functional trining*)
Pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya, selain dari pekerjaan yang ditugaskan.
4. Pelatihan tim
Tim manajemen, tim riset dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim di banyak organisasi, tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.
5. Pelatihan kreativitas (*creativity trining*)

Salah satu rancangan yang lazim adalah brainstorming dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin.

Menurut Akrani (2009) dalam Kaswan (2016), ada empat jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan induksi
Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informative yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.
2. Pelatihan pekerjaan
Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
3. Pelatihan untuk promosi
Adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.
4. Pelatihan penyegaran
Adalah mempengaruhi keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

2.2.3. Tujuan Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015), tujuan pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
3. Meningkatkan daya saing karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Menurut Carrel, dkk dalam Widodo (2015), Tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja (*Improve Performance*)
Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecapaian merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
2. Memperbarui Keterampilan Karyawan (*Update Employee's Skill*)

Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasi yang lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

3. Menghindari Keusangan Manajerial (*Avoid Managerial Obsolescence*)
Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi “usang”.
4. Memecahkan Permasalahan Organisasi (*Solve Organizational Problems*)
Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
5. Mempersiapkan Diri untuk Promosi dan Suksesi Manajerial (*Prepare for Promotion , and Managerial Succession*)
Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang dengan program pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.
6. Memenuhi Kebutuhan Kepuasan Pribadi (*Satisfy Personal Growth Needs*)
Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Widodo (2015), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

2.2.4. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Sinambela (2016), manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan:
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.

- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - i. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat untuk perusahaan:
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c. Memperbaiki sumber daya manusia.
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - h. Membantu mengembangkan perusahaan.
 - i. Belajar dari peserta.
 - j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
 - l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - m. Membantu pengembangan promosi dari dalam, dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
 - n. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.
 - o. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi.
 - p. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
 - q. Meningkatkan hubungan antara buruh dan manajemen.
 - r. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
 - s. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 - t. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
 - u. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.

- v. Membantu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 - w. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan.
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antargrup dan individu:
- a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
 - b. Membantu dalam orientasi bagi organisasi baru dan organisasi transfer atau promosi.
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
 - e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
 - g. Meningkatkan kualitas moral.
 - h. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
 - i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
 - j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.2.5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Pelatihan sumber daya manusia dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan guna mendorong peserta pelatihan agar dapat mengembangkan aspek efektif dan psikomotorik atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas adapun beberapa metode pelatihan menurut Bangun (2012), antara lain:

1. Metode *On The Job Training*

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Sebagian besar perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan secara langsung oleh atasan. Menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien, karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan yaitu:

a. Rotasi Pekerjaan

Pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam satu unit kerja atau organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu sistem pengembangan sumber daya manusia.

b. Penugasan yang Direncanakan

Menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya sesuai persyaratan dan kemampuannya.

c. Pembimbingan

Pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena langsung mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.

d. Pelatihan Posisi

Tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaan mereka.

2. Metode *Off The Job Training*

Dalam metode ini dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih biasanya didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan diluar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung. Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik, yaitu:

a. *Business Games*

Peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan.

b. *Vestibule School*

Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi di dalam perusahaan.

c. *Case Study*

Dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditemukan.

2.2.6. Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang diuraikan oleh Mangkunegara (2017), indikator-indikator pelatihan kerja tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
 - a. Pendidikan
Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
 - b. Penguasaan Materi
Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.
2. Peserta
 - a. Semangat Mengikuti Pelatihan
Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
 - b. Seleksi
Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.
3. Materi
 - a. Sesuai Tujuan
Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
 - b. Sesuai Komponen Peserta
Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
 - c. Penetapan Sasaran
Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Metode
 - a. Sosialisasi Tujuan
Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
 - b. Memiliki Sasaran yang Jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan Keterampilan

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

Menurut Kasmir (2016), Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, diantaranya:

1. Instruktur

Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Apakah dilakukan untuk karyawan baru akan menambah wawasan mengenai pekerjaan barunya dan akan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan sehingga hasilkan kurang optimal dan dianggap bahwa pelatihan tersebut tidak ada manfaatnya.

5. Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperoleh kurang maksimal.

6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

Mangkunegara (2017), menjelaskan indikator pelatihan kerja yang terdiri dari:

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*Action Play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

2.3. Produktivitas

2.3.1. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Mulyadi (2015), "Produktivitas adalah dapat didefinisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output".

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Sutrisno (2016), “Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), “Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

Berdasarkan uraian diatas, maka produktivitas merupakan suatu ukuran pencapaian usaha dengan membandingkan antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan bahan baku, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi suatu barang atau jasa dengan apa yang dimasukkan (*input*) atau sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien namun tetap harus menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Semua perusahaan atau organisasi pasti mempunyai keinginan semua tenaga kerja harus selalu meningkatkan produktivitas kerjanya setinggi-tingginya atau sebanyak-banyaknya.

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2016), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Mulyadi (2015), untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi antara lain:

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

c. Skill atau Keterampilan

Skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang memiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Etika Kerja

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan itu maka karyawan/pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

e. Motivasi

Dengan motivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.

f. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan/pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

g. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

- h. Sarana dan prasarana pendukung produksi
Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari atau diminta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua sarana dan prasarana tidak dipenuhi maka bukan produktivitas yang didapat tetapi malah penurunan produktivitas yang ada.
- i. Manajemen
Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.
- j. Disiplin kerja
Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.
- k. Kompensasi, gaji atau upah
Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produktivitasnya naik justru akan turun.

2.3.3. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2016), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015), produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengentahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Simamora (2014), indikator produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan karyawan.
2. Kuantitas kerja jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.
3. Ketepatan waktu dalam proses produksi, waktu yang ditargetkan perusahaan dalam menghasilkan produk.
4. Tingkat, apabila tingkat kesalahan tinggi, amak produktivitas akan rendah.
5. Tingkat absensi, tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas.

2.3.4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis, untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2016), adapun faktor-faktor tersebut adalah:

a. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

b. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

c. Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

d. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.

2.4. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, baik dari jenis penelitian maupun teori yang digunakan, dan teknik metode penelitian yang digunakan penjelasannya dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian

1	Ade Noviani (2017) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari	Pelatihan (X), Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X) : Materi pelatihan, Metode pelatihan, Instruktur pelatihan, Sarana, Fasilitas, Peserta. Kinerja Karyawan (Y) : Kualitas, kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, Komitmen kerja.	Metode Kualitatif dan metode analisis regresi Linier Sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r=0,552$ artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja dinyatakan cukup kuat. Hasil analisis Determinasi diperoleh 30,47%, artinya pelatihan memberi pengaruh dan sisanya 69,53% dipengaruhi oleh hal lain. Hasil Uji Hipotesis koefisien regresi menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,790 > 1,993$) maka positif terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari.
2	Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, Rachmat Kusmana (2018) Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat	Pelatihan kerja (X1) Stres Kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Pelatihan kerja (X1) : Tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, waktu. Stres Kerja(X2) : Emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, merokok berlebihan, tekanan darah meningkat, mengalami gangguan pencernaan.	Metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. analisis data regresi berganda, koefisien determinasi, uji multikolonie aritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi, linearitas.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan stres kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel pelatihan dan stres kerja. Adapun sisanya sebesar 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua varibel tersebut. Dengan demikian bahwa pelatihan kerja(X1) dan stres kerja (X2) akan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan kata lain akan meningkatkan produktivitas kerja.

			Produktivitas kerja (Y) : Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.		
3	Asep Sudrajat (2015) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	Pelatihan (X) Produktivitas (Y)	Pelatihan (X) : Isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, fasilitas pelatihan. Produktivitas (Y) : Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.	Metode Kuantitatif, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis.	Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $2,354 > 1,683$.
4	Lailatul Istijabah (2018) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi	Pelatihan (X) Produktivitas (Y)	Pelatihan (X): Pengetahuan, keterampilan, sikap. Produktivitas (Y): Kuantitas kerja, kualitas kerja,	Metode Kuantitatif, uji normalitas data, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $(81.698 > 0,195)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

	Divisi Sewing Pada PT. Eratex Djaja Tbk Probolinggo		ketepatan waktu	(uji t) dan uji koefisien determinasi.	Nilai r square sebesar 0,986 atau 98,6%. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di divisi sewing pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo sebesar 98,6% , sedangkan sisanya yaitu sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.
5	Salman Munte, Reza Nurul Ichsan (2015) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Pelatihan (X) Produktivitas (Y)	Pelatihan(X): Tujuan dan sasaran, pelatih, materi, metode, peserta. Produktivitas (Y) : Bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi karyawan, dewasa, dapat bergaul dengan efektif.	Metode Kuantitatif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.	Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung variabel pelatihan (X) adalah sebesar 75,978 dan t tabel sebesar 36,820 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 79,151 dan nilai t tabel 57,940 dengan nilai signifikan 0,000.
6	Nur Pawastri, Istiatin, Eny Kustiah (2018) Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pelatihan (X1) Reward (X2) Kepuasan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Pelatihan (X1) : Keterampilan, kemampuan, keahlian. Reward (X2): Tunjangan, insentif, cuti, pujian. Kepuasan Kerja (X3) :	Metode Kuantitatif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.	Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan, reward dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil variabel pelatihan 4,592 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel reward sebesar 1,074 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel

	pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar		Rekan kerja, supervisi atasan, imbalan, promosi, pekerjaan. Produktivitas Kerja (Y): Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, efisiensi, mutu, semangat kerja.		kepuasan kerja 2,057 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
--	---	--	--	--	--

2.4.2. Kerangka Pemikiran

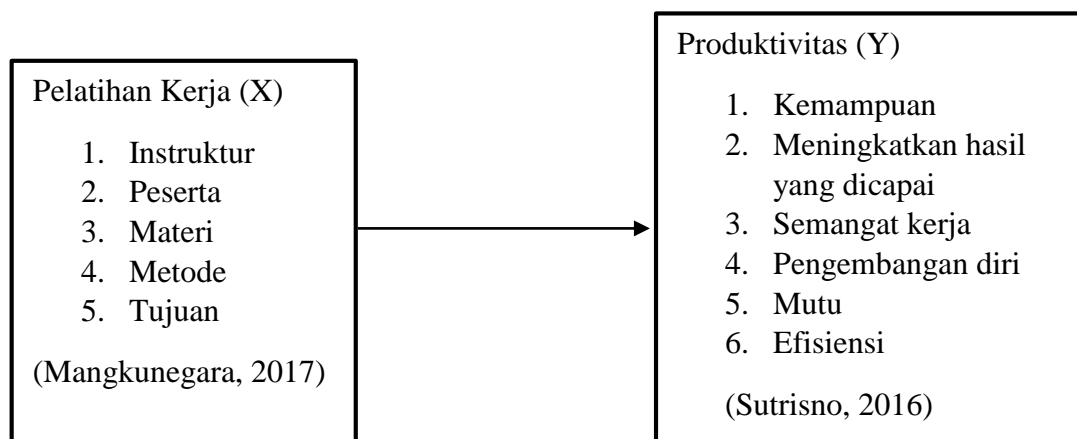
Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, kemampuan, pikiran dan tenaga. Sumber Daya Manusia Merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan meningkatkan keuntungan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, pelatihan merupakan proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk lebih meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tersebut, salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ade Noviani 2017, Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, Rachmat Kusmana tahun 2018, Asep Sudrajat tahun 2015, Lailatul Istijabah tahun 2018, Salman Munte, Reza Nurul Ichsan tahun 2015 dan Nur Pawastri, Istiatin, Eny Kustiah tahun 2018 yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja tentu saja memiliki pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Uraian diatas tersebut telah membuat pradigma penelitian tergambar sebagai konstelasi penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja, maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory research*. Alasan peneliti menggunakan metode penelitian *explanatory* adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Selanjutnya penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta.

3.2. Objek Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian yang diteliti adalah “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Dimana Pelatihan Kerja sebagai variabel X (independen), dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel Y (dependen).

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual. Unit analisis yang sumber datanya merupakan respon dari individu, yaitu karyawan bagian produksi PT Globalindo Jaya Semesta.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT Globalindo Jaya Semesta, yang berlokasi di Jl. Raya Jonggol – Cileungsi KM. 9, Cileungsi, Cipeucang, Kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820.

3.3. Jenis Data dan Sumber Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, penyebaran kuesioner atau angket. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak biasa diperoleh secara langsung.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka yang diperoleh dari perusahaan tersebut.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan berupa hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan bagian produksi pada PT Globalindo Jaya Semesta.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data yang digunakan peneliti dalam penelitian terdahulu, referensi buku, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada PT Globalindo Jaya Semesta.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel penelitian. Terdapat 2 jenis variabel yaitu pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X)	1. Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> Menyampaikan materi yang mudah dimengerti Ahli dalam bidangnya Dapat memotivasi karyawan dengan baik 	Ordinal
	2. Peserta	<ul style="list-style-type: none"> Peserta pelatihan berperan aktif Peserta mampu menguasai materi Peserta pelatihan mematuhi semua aturan dalam pelatihan 	Ordinal
	3. Materi	<ul style="list-style-type: none"> Materi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Materi mudah dipahami Materi sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai 	Ordinal
	4. Metode	<ul style="list-style-type: none"> Metode pelatihan mudah dimengerti Metode sesuai dengan yang dibutuhkan Metode pelatihan yang efektif 	Ordinal
	5. Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> Bertujuan untuk memberikan pengetahuan Bertujuan untuk memberikan manfaat Bertujuan untuk meningkatkan keterampilan 	Ordinal
	1. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja yang diberikan sesuai kemampuan 	
Produktivitas Kerja (Y)	2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan • Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan • Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan 	Ordinal
	3. Semangat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab • Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan • Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan 	Ordinal
	4. Pengembangan Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan • Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan • Mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian 	Ordinal
	5. Mutu	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja • Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan • Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan 	Ordinal
	6. Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan • Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan • Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan *simple random sampling* (sampling acak sederhana). Sampel random sampling merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas, dilakukan dengan cara acak sederhana dari setiap responden yang memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Globalindo Jaya Semesta sebanyak 98 karyawan.

Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 5% dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 5%

$$n = \frac{98}{1 + 98(0,05)^2}$$

$$n = \frac{98}{1,245} = 78,71$$

Berdasarkan perhitungan diatas hasil sampel yang digunakan adalah 78,71 dan dibulatkan menjadi 80 responden.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

- a. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pihak HRD dan Leader bagian produksi PT Globalindo Jaya Semesta.
- b. Observasi yaitu kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah dan tujuan pada penelitian.

- c. Kuesioner yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis. Penulis memberikan kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi PT. Globalindo Jaya Semesta. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel *Skala Likert*:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiono, 2017

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti: referensi buku, jurnal, peneliti terdahulu, media online internet, serta perusahaan atau organisasi penyedia data.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji valid atau tidak kuesioner yang disampaikan pada responden.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner menurut Sugiono (2014), adalah dengan menggunakan tehnik korelasi product moment yaitu:

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

Keterangan :

r = Koefisien validitasn item yang dicari

x = Jumlah skor item variabel x

- y = Jumlah skor item variabel y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor y
 n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel correlations. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner:

- Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Instruktur	1	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,470	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peserta	4	0,508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Materi	7	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Metode	10	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,499	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tujuan	13	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa r tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30 , didapat r tabel sebesar 0,361. Untuk nilai korelasi item pertanyaan 1 sampai 15 nilai korelasi lebih dari 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian variabel pelatihan kerja.

- Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kemampuan	1	0,624	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	2	0,658	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	3	0,730	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	4	0,714	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	5	0,608	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	6	0,692	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Semangat Kerja	7	0,559	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	8	0,528	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	9	0,441	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pengembangan Diri	10	0,451	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	11	0,555	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	12	0,472	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Mutu	13	0,740	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	14	0,561	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	15	0,572	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Efisiensi	16	0,461	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	17	0,686	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	18	0,589	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa r tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30 , didapat r tabel sebesar 0,361. Untuk nilai korelasi item pertanyaan 1 sampai 18 nilai korelasi lebih dari 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian variabel produktivitas kerja.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Sugiono (2014), dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas dapat digunakan menggunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

R = Koefisien reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum si^2$ = Jumlah varians score tiap butir pernyataan

st^2 = Jumlah varians

Menurut Ghozali (2014), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiono, 2017

a. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber: Data Output SPSS 23

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	15

Sumber: Data Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 15 dari 15 pernyataan dengan persentase 100%. Reliability statistic menunjukkan bahwa Cronbach alpha untuk variabel pelatihan sebesar 0,850 yaitu berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliable.

b. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Case Processing Summary		
	N	%

Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber : Data Output SPSS 23

Tabel 3. 9 Hasil Uji Relabilitas Produktivitas Kerja

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.889	18

Sumber : Data Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 18 dari 18 pernyataan dengan persentase 100%. Reliability statistic menunjukkan bahwa Cronbach alpha untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0,889 yaitu berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliable.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam teknik analisis deskriptif yaitu penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut sugiyono (2014), untuk menjawab hipotesis deksriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tinggi dan selajutnya adalah menjawab hipotesis dekriptif yaitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Total Tanggapan Responden} \\
 & = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100\%
 \end{aligned}$$

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif, adalah kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data. Melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik, penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram menurut Sugiyono (2014). Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam

melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh dan hubungan serta perbandingan antar variabel, mendeskripsikan berupa angka atau numerik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai persamaan regresi. Dimana variabel independen yaitu Pelatihan kerja dan variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan.

Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai taksiran untuk (Pelatihan Kerja)

X = nilai (Produktivitas Kerja)

a = konstanta bilamana X=0

b = koefisien regresi

Dimana rumusnya:

$$b = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{N \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

$\sum x$ = Jumlah variabel X (Pelatihan Kerja)

$\sum y$ = Jumlah variabel Y (Produktivitas Kerja)

$\sum xy$ = Jumlah variabel X dan Y

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dilakukannya analisis regresi linier.

1. Uji Normalitas

Menurut Sigiyono (2017), Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *one sample kolmogorov smirnov test* melalui program SPSS. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018), Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* lebih dari atau sama dengan 0,05. Dasar keputusannya yaitu:

1. Jika nilai sig deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai sig deviation from linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.4. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel X (bebas) yaitu koefisien yang mengukur besarnya persentase kontribusi X terhadap Y.

Menurut Sugiyono (2014), untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan rumus koefisien determinasi atau koefisien penentu sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi X dan Y

3.8.5. Uji Signifikan Hipotesis

Uji koefisien regresi secara parsial atau uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

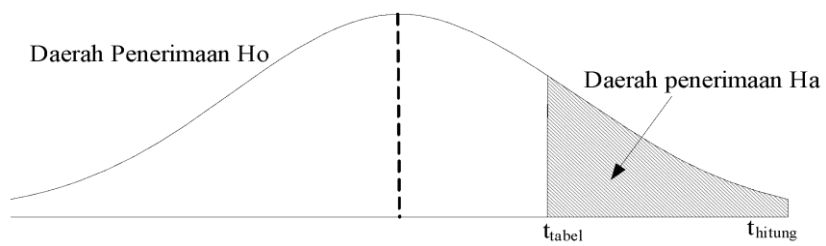
Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
2. $H_a: \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

Menurut Jonathan Sarwono (2016), pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel dengan menggunakan ketentuan yaitu:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS 23.



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT Globalindo Jaya Semesta

Pada awalnya, Shukaku diproduksi secara eksklusif di pabrik kelistrikan terpercaya di Hangzhou, China yang memiliki reputasi kelas dunia. Pabrik ini diantaranya telah mengekspor peralatan kelistrikan ke berbagai benua, yaitu Amerika, Eropa, Timur Tengah, dan Asia Tenggara.

Dalam hitungan beberapa tahun, Shukaku dengan cepat menyebar di pasar dalam negeri, dengan distributor dan agen tunggal yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Kesuksesan ini telah mendorong Shukaku untuk melakukan ekspansi produksi dengan membangun pabrik di Indonesia pada tahun 2013.

Di bawah bendera PT Globalindo Jaya Semesta, Shukaku kemudian mendirikan pabrik di wilayah Jonggol, Bogor dengan luas bangunan 35.000 m², luas tanah 15.000 m², dan kapasitas produksi sebesar +/- \$5.000.000 per tahun. Berdirinya pabrik Shukaku di Bogor menjadi tonggak penting dalam kejayaan Shukaku yang terus berkibar. Shukaku semakin mengukuhkan jejaknya sebagai produk asli Indonesia yang membuktikan prestasi penjualan tersendiri di dalam negeri. Shukaku berhasil mengukir Sebuah prestasi yang gemilang untuk produk Indonesia yang terhitung muda.

Diluncurkan pada Januari 2003, Shukaku mengawali langkah besarnya dengan menyuplai alat kelistrikan, terutama lampu, ke pasar dalam negeri. Shukaku merupakan pionir yang merintis produk asli Indonesia di industri lampu dan alat kelistrikan. Kini, dalam hitungan satu dekade lebih, Shukaku telah menjadi pemain penting pada skala nasional dan telah mampu merambah pangsa pasar yang luas di seluruh Indonesia.

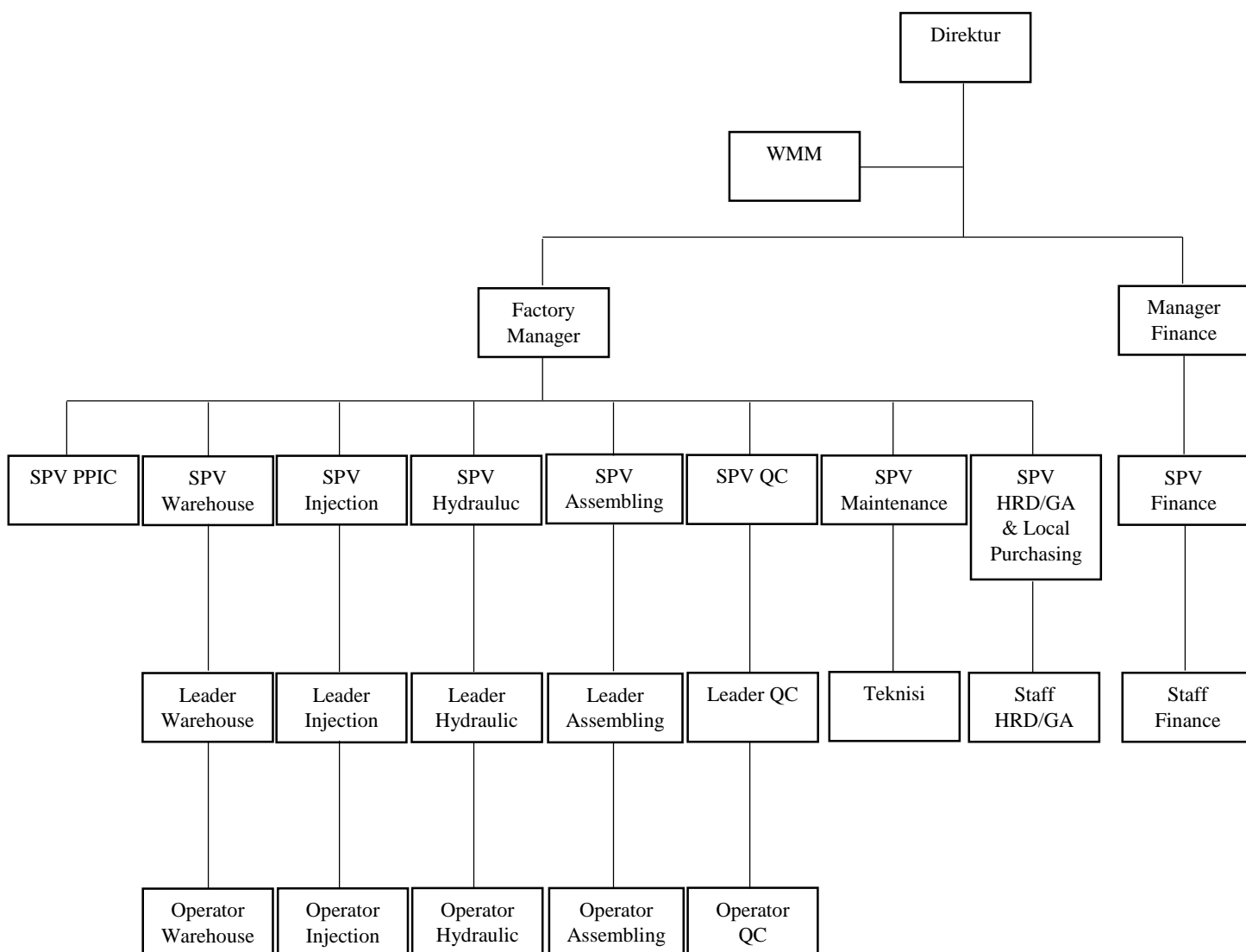
Sebagai produsen lampu dan alat kelistrikan yang menjunjung tinggi kualitas, Shukaku dikenal sebagai merek premium dengan harga terjangkau. Produk Shukaku memiliki kualitas berstandar internasional dan telah menerapkan sistem produksi yang sesuai dengan ISO 9001:2015. Produk-produk hemat energi Shukaku juga telah mengantongi Sertifikat SNI dan CE yang membuatnya mampu bersaing tidak hanya dalam skala nasional, tapi juga internasional.

4.1.2. Kegiatan Usaha

PT. Globalindo Jaya Semesta adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memproduksi peralatan listrik. PT Globalindo Jaya Semesta berkomitmen kuat untuk memproduksi barang yang berkualitas serta aman dalam penggunaannya. Produksinya yaitu lampu led, saklar socket, stop kontak, steker, MCB, raket nyamuk, fitting, ballast dan downlight.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap karyawan dapat mengetahui kepada siapa harus mempertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi ini harus dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab harus dilaksanakan oleh setiap pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber: HRD PT Globalindo Jaya semesta

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing struktur organisasi yaitu:

1. Direktur

- Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.
- Menyusun rencana pengembangan perusahaan, rencana kerja dan anggaran tahunan, termasuk rencana-rencana lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan usaha dan kegiatan perusahaan.
- Membuat susunan organisasi perusahaan lengkap dengan perincian tugas, tanggung jawab dan wewenang manajemen pada setiap tingkatan.

2. WMM

- Bertanggung jawab untuk merumuskan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan penjamin mutu dalam proses manufaktur.
- Memonitor terhadap berjalannya program/SOP departemen perusahaan.
- Mempersiapkan jadwal audit, melakukan audit internal, menyiapkan laporan audit.
- Mengukur dan mengawasi kinerja proses.
- Membuat ISO/kesadaran kualitas untuk rekan dengan pelatihan internal.
- Meninjau semua fungsi untuk memeriksa pelaksanaan yang efektif dari sistem manajemen mutu.

3. Manager

a. Manager Factory

- Bertanggung jawab atas segala kegiatan yang terjadi di lingkungan pabrik.
- Memimpin seluruh kegiatan di dalam pabrik.
- Sebagai pengambil keputusan dalam pelaksanaan kegiatan.
- Mengendalikan dan mengevaluasi produksi dari segi biaya, mutu dan waktu secara berkala.
- Melaksanakan fungsi perencanaan dan pengawasan produksi.
- Bertanggung jawab atas pengadaan lokasi dan pengendalian persediaan suku cadang, bahan baku, bahan penunjang dan produk jadi.
- Mengupayakan peningkatan kualitas hasil kerja meliputi biaya, mutu dan waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.

- Mengupayakan terlaksananya Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3.
 - Bertanggung jawab atas keamanan semua harta perusahaan yang ada di bawah pengelolaannya.
 - Mengupayakan tertib administrasi dan menyajikan laporan seluruh kegiatan pabrik secara berkala.
 - Mengupayakan peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam bidang manajemen, keahlian dan keterampilan.
 - Melaksanakan kerja sama dengan organisasi pemasaran dalam rangka optimasi sumber daya produksi dan distribusi.
- b. Manager Finance
- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
 - Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
 - Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat.
 - Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan akuntansi. Selain itu juga mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.
 - Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengontrol arus kas perusahaan (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan utang. Sehingga, hal ini dapat memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kondisi keuangan dapat tetap stabil.

4. Supervisor

a. Supervisor PPIC

- Bertanggung jawab membuat perencanaan dan evaluasi produksi.
- Membuat perencanaan produksi berdasarkan *Marketing Plan (Forecast)*.
- Memantau dan mengevaluasi kesiapan Raw Material untuk produksi berdasarkan Production Plan yang telah dibuat sebelumnya.
- Mengontrol persediaan/ *Stock Raw Material* dan *Finish Good*.
- Menganalisa hasil produksi dan pemakaian *Raw Material* serta menjaga kestabilan stock.

- Melakukan analisa *Plan VS Real* dari produksi serta rencana pengirimannya.
 - Membuat permintaan order *Raw Material* berdasarkan *Production Plan*.
 - Mengatur dan memantau proses penerimaan, penyimpanan dan pendistribusian inventory di Gudang.
- b. Supervisor Warehouse
- Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan operasional gudang, proses penyimpanan barang serta berjalannya administrasi gudang
 - Mengkoordinasi dan mengawasi proses penempatan barang (sesuai layout), penyimpanan barang dari prinsipal/DC, pengeluaran barang, loading barang, stock opname, pengecekan usia barang dan penanganan barang retur.
 - Mengkoordinir pengiriman barang.
 - Mengkoordinir dan melakukan stock opname harian dan bulanan oleh seluruh tim gudang.
- c. Supervisor injection
- Bertanggung jawab atas proses produksi injection.
 - Membuat dan memastikan system produksi berjalan pada semua bagian sesuai dengan prosedur dan instruksi kerja yang sudah ditetapkan.
 - Mengontrol pemakaian material produksi.
 - Memahami *all process injection production*, mulai dari material, *setting parameter* mesin injection, *trouble shooting* mesin injection, serta perbaikan *defect product*.
- d. Supervisor Hydraulic
- Bertanggung jawab atas proses produksi hydraulic.
 - Membuat dan memastikan system produksi berjalan pada semua bagian sesuai dengan prosedur dan instruksi kerja yang sudah ditetapkan.
 - Mengontrol pemakaian material hydraulic.
- e. Supervisor Assembling
- Bertanggung jawab atas proses produksi assembling.
 - Membuat instruksi kerja untuk operator perakitan sebagai panduan langkah demi langkah bagilah pekerjaan dari perencanaan ke masing-masing operator assembling.
 - Memantau proses perakitan produksi.
 - Bertanggung jawab atas pencapaian target produksi tim nya dan kebenaran laporan hasil produksi .
 - Bertanggung jawab pencapaian target dan capaian produktivity.
 - Bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi di line produksi.

- Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan fisik aset yang ada di areanya.
- f. Supervisor QC
- Bertanggung jawab terhadap kualitas produk yang diterima oleh perusahaan hingga produk yang diterima oleh pelanggan.
 - Berkoordinasi dengan supervisor produksi terkait pengendalian dan pengawasan kualitas produk.
 - Merancang prosedur uji kualitas, menginformasikan segala bentuk perubahan standar kepada tim yang menjadi tanggung jawab
 - Melaporkan seluruh data dan permasalahan yang timbul selama proses produksi kepada atasan.
 - Menyusun pembukuan personal quality control.
- g. Supervisor Maintenance
- Melakukan pemeriksaan dan perawatan mesin, spare part, mengecek stok kebutuhan spare part.
 - Melakukan pengecekan mesin secara berkala, membuat laporan kerja secara berkala
 - Bertanggung jawab terhadap kondisi mesin, mengatur dan mengawasi semua kegiatan maintenance.
 - Mengkoordinasi dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan maintenance, dan memeriksa dan memastikan tidak ada mesin yang bermasalah.
- h. Supervisor HRD/GA & Local Purchasing
- Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan seluruh karyawan sesuai dengan wilayah tugas.
 - Mengawasi pelaksanaan Standar Operasional Perusahaan (SOP) Perusahaan secara efektif.
 - Mengawal proses rekrutmen, interview dan evaluasi terhadap calon karyawan maupun karyawan.
 - Melakukan pembinaan dan pelatihan terhadap karyawan tetap untuk menghasilkan tim yang lebih efektif.
 - Melaksanakan pengawasan terhadap kontrak kerja karyawan baru maupun gaji para karyawan.
 - Melakukan pembelian barang.
 - Menganalisis vendor atau supplier.
 - Melakukan rekapitulasi dan laporan pembelian.
- i. Supervisor Finance
- Mengkoordinasikan, merencanakan dan mengendalikan arus kas masukdari tagihan maupun sumber lainnya.

- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan pembayaran kewajiban perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu dan sesuai kebijakan perusahaan.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan terkait job maupun non job, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.

5. Leader

a. Leader Warehouse

- Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya.
- Mengawasi dan mengontrol operasional gudang.
- Mengawasi dan mengontrol semua barang masuk dan keluar sesuai dengan SOP.

b. Leader Injection

- Setting mesin injection.
- Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan sebelum operator memulai pekerjaannya.

c. Leader Hydraulic

- Setting mesin hydraulic.
- Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan sebelum operator memulai pekerjaannya.

d. Leader assembling

- Menata job kegiatan di lapangan.
- Bisa mem-back up pekerjaan operator di lapangan.
- Membuat rekapan laporan setiap hari dari hasil kegiatan.
- Mencatat list dari hasil produksi yang dihasilkan.

e. Leader QC

- Mengawasi dan membantu operator qc pada saat memastikan dan memilih produk-produk yang selesai produksi dari operator produksi.
- Bisa mem-back up pekerjaan operator qc di lapangan.
- Membuat rekapan laporan.

6. Teknisi

- Bertanggung jawab atas kelancaran mesin.
- Bertanggung jawab atas perawatan mesin-mesin produksi.
- Membuat laporan perawatan mesin.

7. Staff

- a. Staff HRD/GA
 - Melakukan sosialisasi serta koordinasi
 - Mempersiapkan kontrak kerja untuk para karyawan baru
 - Melakukan penyusunan absensi karyawan
 - Menyiapkan berbagai macam internal letter dan juga outgoing letter
 - Melakukan pembaharuan pencatatan data perusahaan.
 - Meyiapkan persediaan perlengkapan perusahaan.
 - Menyiapkan keperluan umum.
- b. Staff Finance
 - Mengawasi dan mengatur lalu lintas dokumen operasional seperti: *Sales Order, Invoice, Surat Jalan*.
 - Menghandle, mengawasi dan mengatur kelayakan kas tunai, kas bank, AR/Piutang, stock, retur/klaim.
 - Membuat rekap produksi dan rekap upah.
 - Membuat jurnal accounting untuk transaksi.
 - Meyiapkan data dan laporan untuk pembuatan laporan keuangan.

8. Operator

- a. Operator Warehouse
Menjaga barang dengan baik dan mengatur stok barang.
- b. Operator Injection
Menjalankan mesin pencetakan pada bahan material berbahan plastik.
- c. Operator Hydraulic
Menjalankan mesin press pada material berbahan plastik.
- d. Operator assembling
Melakukan perakitan komponen atau bahan pada produk agar menjadi satu kesatuan sebuah hasil produksi.
- e. Operator QC
Memeriksa dan memastikan kualitas produk setelah selesai produksi dan memberikan laporan kepada leader.

4.2. Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Globalindo Jaya Semesta. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 80 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

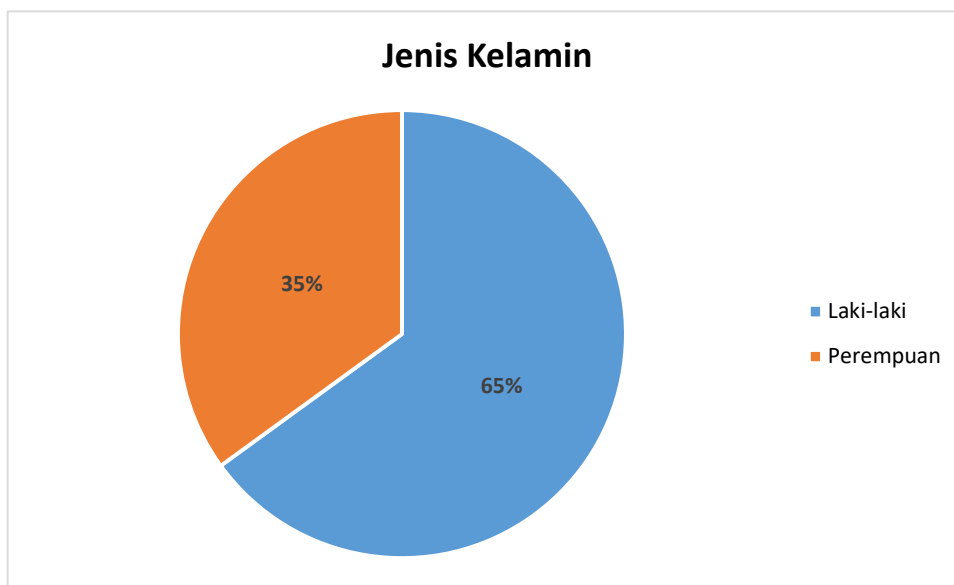
1. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	28	35%
Laki-laki	52	65%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 2 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui jenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin perempuan 28 dengan persentase 35% dan laki-laki 52 karyawan dengan persentase 65%.

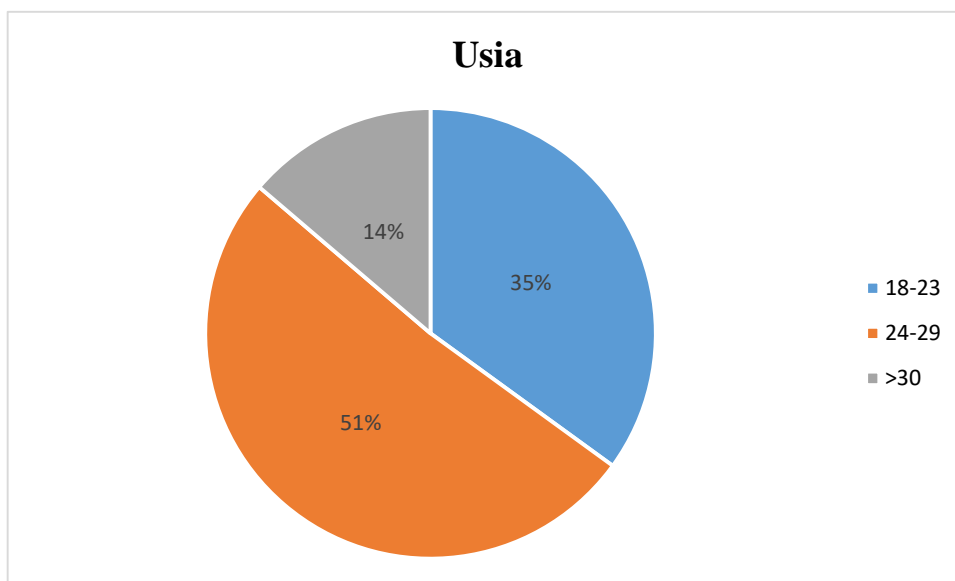
2. Usia Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia :

Tabel 4. 2 Responden berdasarkan usia

Usia	Karyawan	Persentase
18-23 Tahun	28	35%
24-29 Tahun	41	51%
>30 Tahun	11	14%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 3 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui Usia 18-23 tahun adalah 42 responden dengan persentase 53%, usia 24-29 tahun adalah 27 karyawan dengan persentase 34%, dan usia >30 tahun adalah 11 responden dengan persentase 14%.

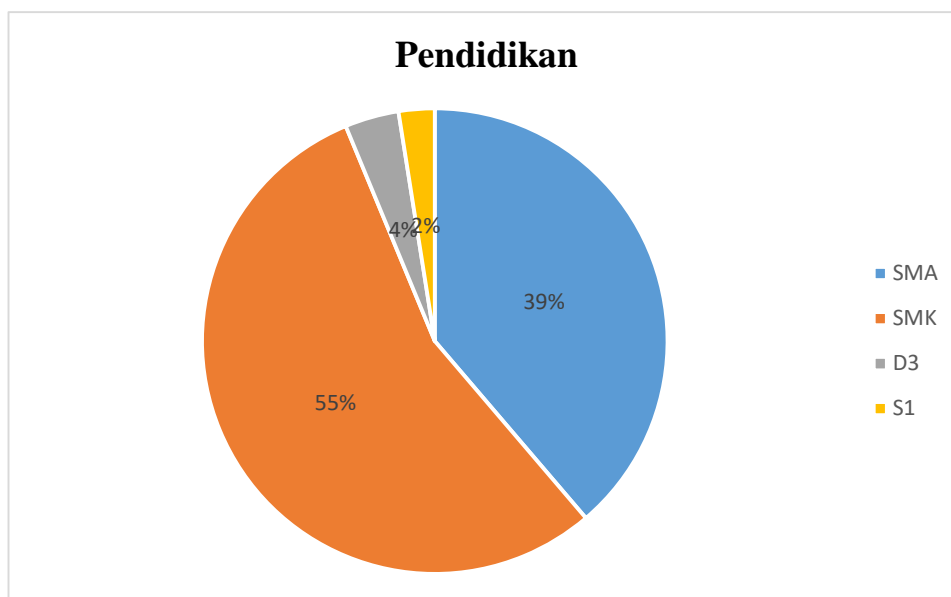
3. Pendidikan Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4. 3 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Karyawan	Persentase
SMA	31	39%
SMK	44	55%
D3	3	4%
S1	2	2%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 4 Tingkat Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui Pendidikan SMA sebanyak 31 responden dengan persentase 39%, SMK sebanyak 44 responden dengan persentase 55%, D3 sebanyak 3 responden dengan persentase 4% dan pendidikan S1 sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

4.3. Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan SPSS.

4.3.1. Pelatihan pada PT Globalindo Jaya Semesta

Pelatihan kerja pada PT Globalindo Jaya Semesta diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan pelatihan kerja pada unit kerja PT Globalindo Jaya Semesta. Tanggapan terhadap variabel pelatihan kerja terdiri dari 15 sub pernyataan yang berasal 5 dimensi pelatihan kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

1. Instruktur Pelatihan

Tabel 4. 4 Tanggapan responden mengenai instruktur menyampaikan materi yang mudah dimengerti bagi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25
Setuju	4	52	208	65
Ragu-Ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	332	100%

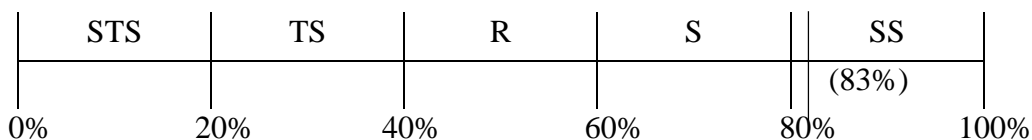
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 65% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan instruktur menyampaikan materi yang mudah dimengerti.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{332}{5 \times 80} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Instruktur menyampaikan materi yang mudah dimengerti baik”.

Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai instruktur ahli dalam bidangnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21
Setuju	4	57	228	71
Ragu-Ragu	3	6	18	7,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	331	100%

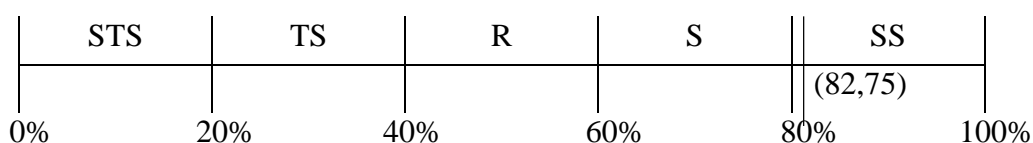
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 71% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan instruktur ahli dalam bidangnya.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{331}{5 \times 80} \times 100\% = 82,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 82,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Instruktur ahli dalam bidangnya”.

Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai kemampuan instruktur dapat memotivasi karyawan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	33,8
Setuju	4	53	212	66,3
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	347	100%

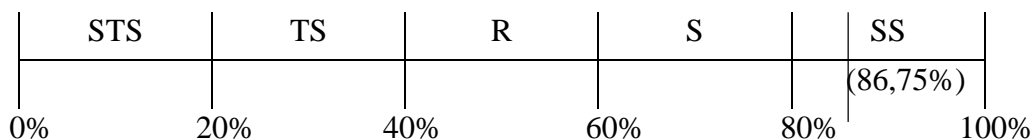
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 66,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan kemampuan instruktur dapat memotivasi karyawan dengan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{347}{5 \times 80} \times 100\% = 86,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 86,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 86,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Kemampuan instruktur dapat memotivasi karyawan dengan baik baik”.

2. Peserta

Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan berperan aktif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	27,5
Setuju	4	55	220	68,75
Ragu-Ragu	3	3	9	3,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	339	100%

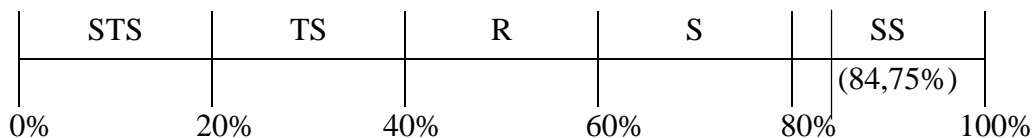
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 68,75% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan peserta pelatihan berperan aktif.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{339}{5 \times 80} \times 100 = 84,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 84,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 84,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Peserta pelatihan berperan aktif”.

Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan mampu menguasai materi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	23,8
Setuju	4	49	196	61,3
Ragu-Ragu	3	12	36	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	327	100%

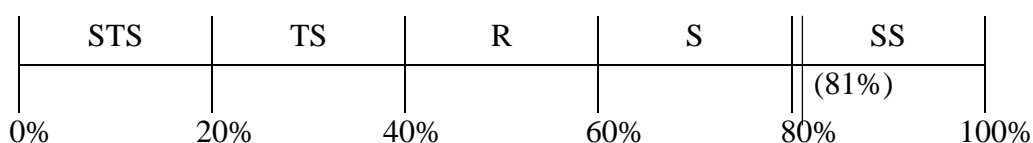
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan peserta pelatihan mampu menguasai materi.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{327}{5 \times 80} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 81%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Peserta pelatihan mampu menguasai materi”.

Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan mematuhi semua aturan dalam pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	38,8
Setuju	4	44	176	55
Ragu-Ragu	3	5	15	6,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	346	100%

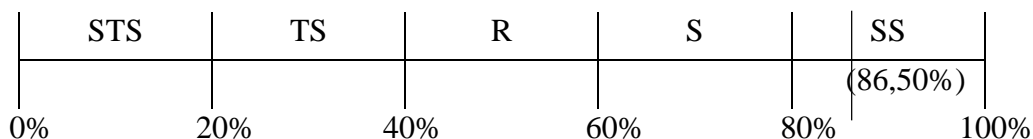
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 38,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pada pernyataan peserta pelatihan mematuhi semua aturan dalam pelatihan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{346}{5 \times 80} \times 100\% = 86,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 86,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Peserta pelatihan mematuhi semua aturan dalam pelatihan”.

3. Materi

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	53,8
Setuju	4	36	144	45
Ragu-Ragu	3	1	3	1,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	362	100%

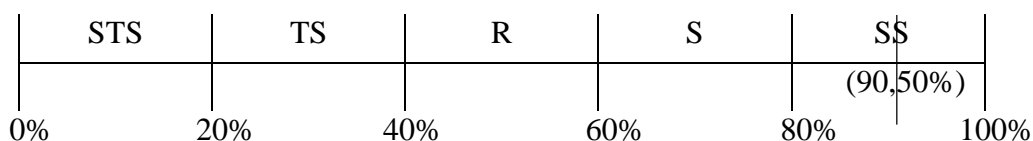
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pada pernyataan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{5 \times 80} \times 100\% = 90,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 90,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 90,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan”.

Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai materi yang diberikan mudah dipahami oleh karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	35
Setuju	4	43	172	53,8
Ragu-Ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	1	2	1,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	338	100%

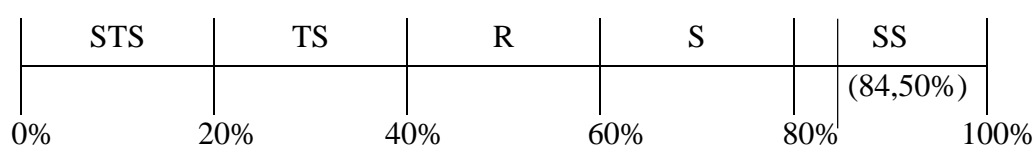
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan materi yang diberikan mudah dipahami oleh karyawan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{338}{5 \times 80} \times 100\% = 84,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 84,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Materi yang diberikan mudah dipahami oleh karyawan”.

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	48,8
Setuju	4	37	148	46,3

Ragu-Ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	355	100%

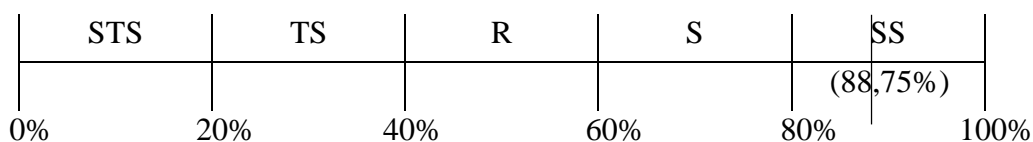
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pada pernyataan materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{355}{5 \times 80} \times 100\% = 88,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 88,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang kayawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan”.

4. Metode

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai metode pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	35
Setuju	4	40	160	50
Ragu-Ragu	3	9	27	11,25
Tidak Setuju	2	3	6	3,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	333	100%

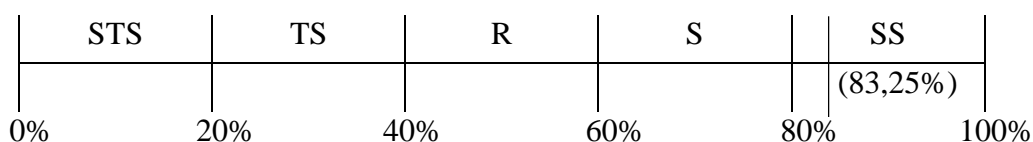
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan metode pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{333}{5 \times 80} \times 100\% = 83,25\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83,25%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,25% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Metode pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan”.

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	38,8
Setuju	4	46	184	58
Ragu-Ragu	3	3	9	3,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	348	100%

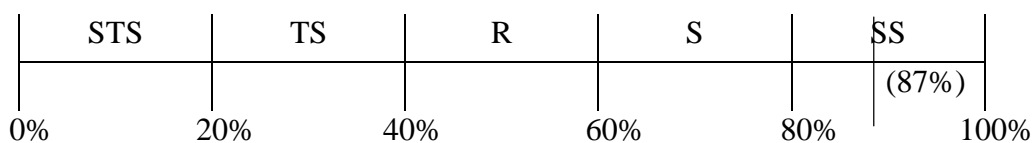
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{348}{5 \times 80} \times 100\% = 87\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 87%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 87% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang kayawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan”.

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai melakukan metode pelatihan yang efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	28,8
Setuju	4	48	192	60
Ragu-Ragu	3	9	27	11,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	334	100%

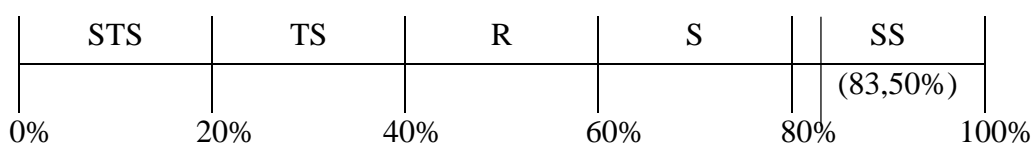
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 60% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan melakukan metode pelatihan yang efektif.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100\% = 83,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang kayawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Melakukan metode pelatihan yang efektif”.

5. Tujuan

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai bertujuan untuk memberikan pengetahuan bagi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	61,3
Setuju	4	31	124	38,8

Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	369	100%

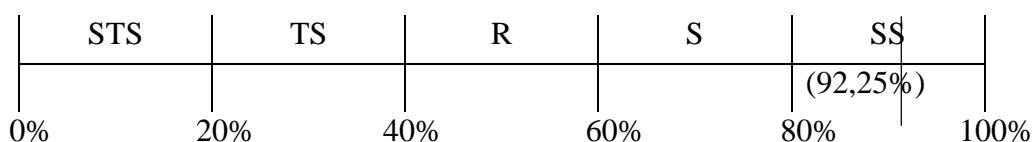
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pada pernyataan bertujuan untuk memberikan pengetahuan bagi karyawan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{369}{5 \times 80} \times 100\% = 92,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 92,25%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 92,25% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Bertujuan untuk memberikan pengetahuan bagi karyawan”.

Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai bertujuan untuk memberikan manfaat bagi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	63,8
Setuju	4	29	116	36,3
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	371	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

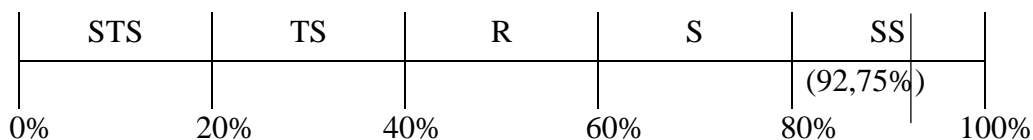
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 63,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pada pernyataan bertujuan untuk memberikan manfaat bagi karyawan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{371}{5 \times 80} \times 100\% = 92,75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 92,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 92,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Bertujuan untuk memberikan manfaat bagi karyawan”.

Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	50	250	62,5
Setuju	4	30	120	37,5
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	370	100%

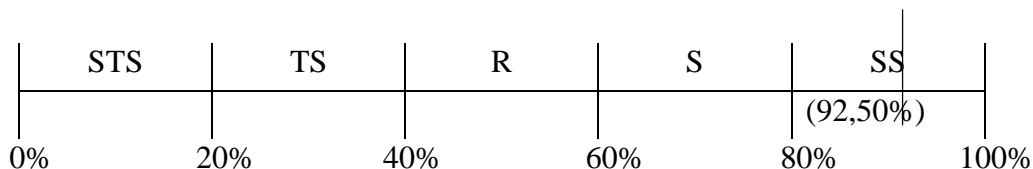
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 62% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pada pernyataan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{370}{5 \times 80} \times 100\% = 92,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 92,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 92,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan

sangat setuju terhadap pernyataan “Bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan”.

Tabel 4. 19 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Pelatihan Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1	Instruktur		
	1. Instruktur menyampaikan materi yang mudah dimengerti bagi karyawan	83	84
	2. Instruktur ahli dalam bidangnya	82,75	
3. Kemampuan instruktur dapat memotivasi karyawan dengan baik	86,75		
2	Peserta		
	4. Peserta pelatihan berperan aktif	84,75	84,08
	5. Peserta pelatihan mampu menguasai materi	81	
6. Peserta pelatihan mematuhi semua aturan dalam pelatihan	86,5		
3	Materi		
	7. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	90,50	87,92
	8. Materi yang diberikan mudah dipahami oleh karyawan	84,50	
9. Materi diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan	88,75		
4	Metode		
	10. Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan	83,25	84,58
	11. Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	87	
12. Melakukan metode pelatihan yang efektif	83,50		
5	Tujuan		
	13. Bertujuan untuk memberikan pengetahuan	92,25	93
	14. Bertujuan untuk memberikan manfaat bagi karyawan	92,75	
15. Bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan	92,50		
Rata - rata total tanggapan responden		87	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari rekapitulasi pelatihan kerja, diketahui nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tujuan dengan pernyataan “Bertujuan untuk memberikan manfaat bagi karyawan” yaitu sebesar 92,75%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 81% terdapat pada indikator peserta pelatihan dengan pernyataan “Peserta pelatihan mampu menguasai materi”.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 23 dari pernyataan variabel Pelatihan Kerja sebagai berikut:

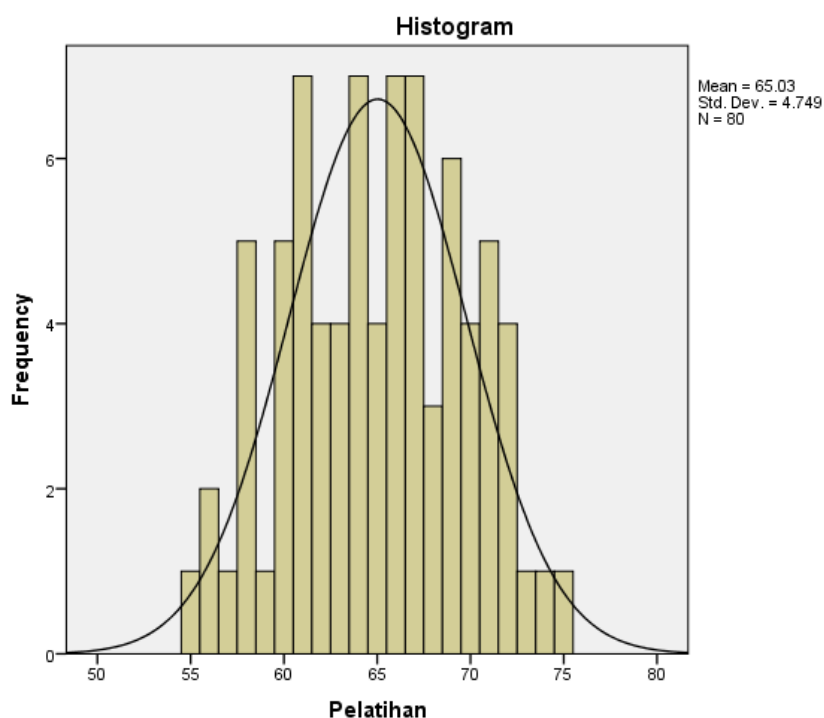
Tabel 4. 20 Hasil Uji Statistik Deskriptif Pelatihan Kerja

Statistics		
Pelatihan		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		65.03
Median		65.00
Mode		61 ^a
Std. Deviation		4.749
Minimum		55
Maximum		75
Sum		5202

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik pelatihan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 65,03 dengan total skor sebesar 5202. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Gambar 4. 5 Histogram Pelatihan Kerja

Untuk mengetahui hasil pelatihan kerja pada PT Globalindo Jaya Semesta, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah(jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Rata – Rata Teoritik} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 65,03 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan pelatihan kerja PT Globalindo Jaya Semesta adalah baik.

4.3.2. Produktivitas kerja karyawan PT Globalindo Jaya Semesta

Produktivitas kerja pada PT Globalindo Jaya Semesta diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan produktivitas kerja pada unit kerja PT Globalindo Jaya Semesta.

Tanggapan terhadap variabel pelatihan kerja terdiri dari 18 sub pernyataan yang berasal 6 dimensi produktivitas kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Kemampuan

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai menguasai bidang pekerjaan saat ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	26,3
Setuju	4	54	216	68
Ragu-Ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	1	2	1,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	335	100%

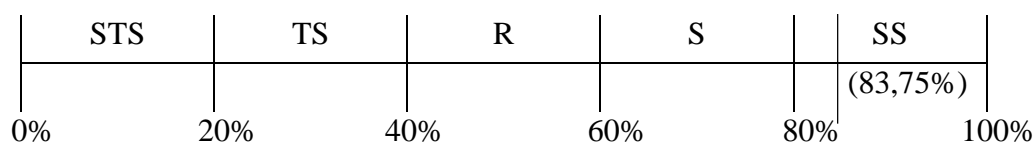
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 68% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan menguasai bidang pekerjaan saat ini.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{335}{5 \times 80} \times 100\% = 83,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Menguasai bidang pekerjaan saat ini”.

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	20
Setuju	4	55	220	68,8
Ragu-Ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	1	2	1,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	326	100%

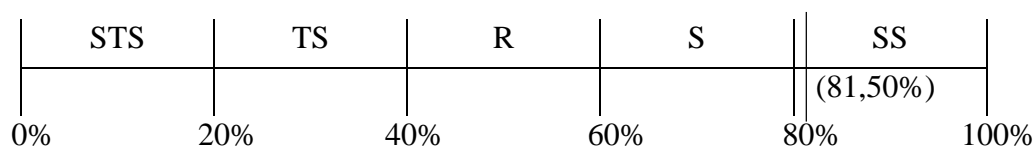
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 68,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{326}{5 \times 80} \times 100\% = 81,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 81,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan”.

Tabel 4. 23 Tanggapan reponden mengenai kuantitas kerja yang diberikan sesuai kemampuan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25
Setuju	4	53	212	66,3
Ragu-Ragu	3	7	21	8,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	333	100%

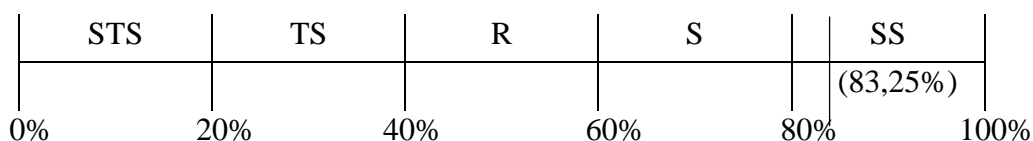
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 66,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan kuantitas kerja yang diberikan sesuai kemampuan saya.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{333}{5 \times 80} \times 100\% = 83,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83,25%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,25% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Kuantitas kerja yang diberikan sesuai kemampuan saya”.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

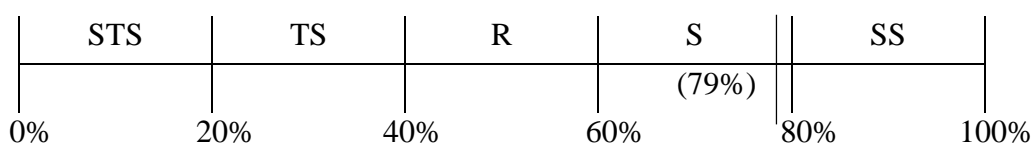
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	20
Setuju	4	46	184	57,5
Ragu-Ragu	3	16	48	20
Tidak Setuju	2	2	4	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	316	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 57,5% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{316}{5 \times 80} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 79%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 79% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”.

Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan

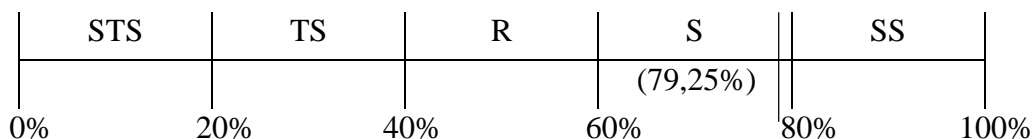
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	18,8
Setuju	4	49	196	61,3
Ragu-Ragu	3	14	42	17,5
Tidak Setuju	2	2	4	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	317	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{317}{5 \times 80} \times 100\% = 79,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 79,25%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 79,25% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan “Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”.

Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan

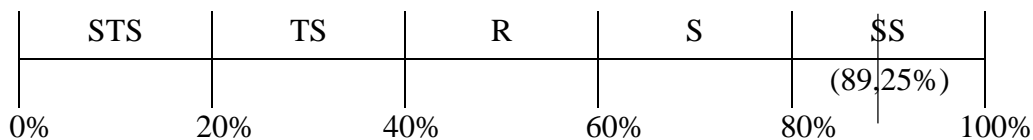
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	46,3
Setuju	4	43	172	53,8
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	357	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 53,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{357}{5 \times 80} \times 100\% = 89,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 89,25%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 89,25% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan”.

3. Semangat Kerja

Tabel 4. 27 Tanggapan reponden mengenai saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	33
Setuju	4	45	180	56,3
Ragu-Ragu	3	7	21	8,8
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	335	100%

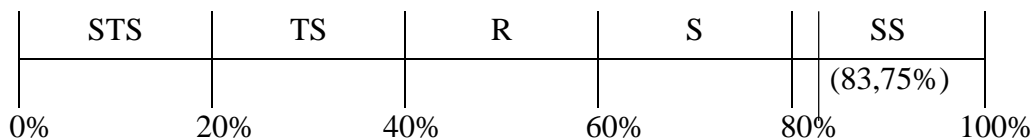
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{335}{5 \times 80} \times 100\% = 83,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”.

Tabel 4. 28 Tanggapan seponden mengenai saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21,3
Setuju	4	61	244	76,3
Ragu-Ragu	3	2	6	2,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	335	100%

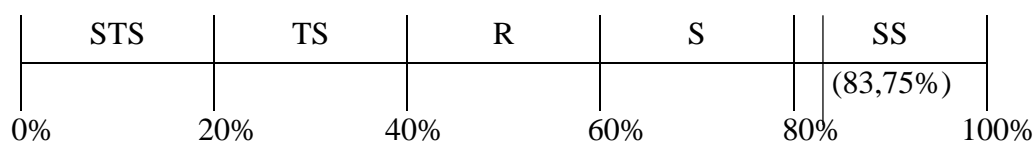
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 76,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{335}{5 \times 80} \times 100\% = 83,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”.

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	28,8
Setuju	4	41	164	51,3
Ragu-Ragu	3	13	39	16,3
Tidak Setuju	2	2	4	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		80	323	100%

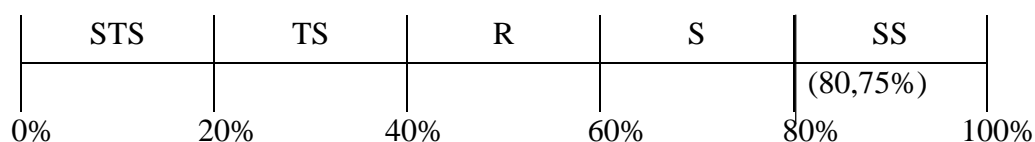
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{323}{5 \times 80} \times 100\% = 80,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 80,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan”.

4. Pengembangan diri

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	48
Setuju	4	42	168	53
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	358	100%

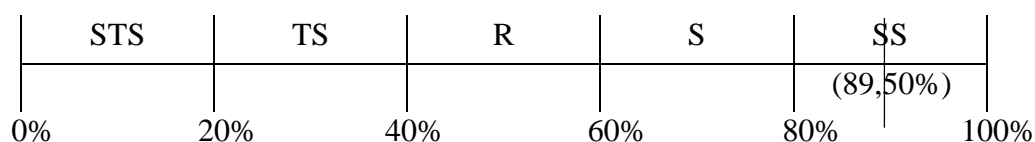
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{358}{5 \times 80} \times 100\% = 89,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 89,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 89,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”.

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	31,3
Setuju	4	51	204	63,8
Ragu-Ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	341	100%

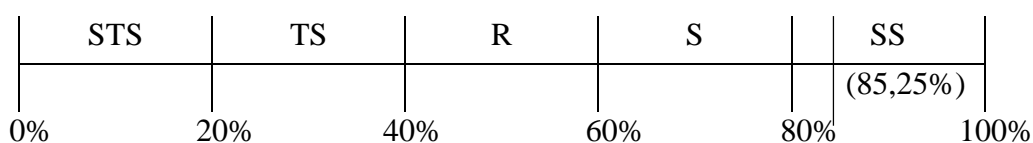
Sumber: *Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 63,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{341}{5 \times 80} \times 100\% = 85,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 85,25%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85,25% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan”.

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian

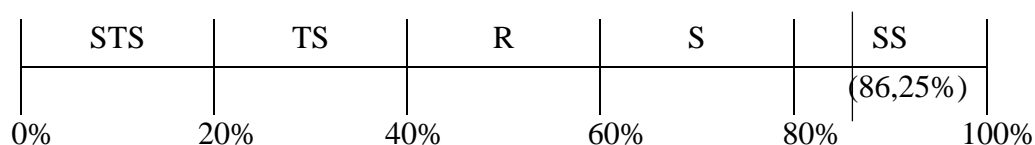
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	33,8
Setuju	4	51	204	63,8
Ragu-Ragu	3	2	6	2,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	345	100%

Sumber: *Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 63,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{345}{5 \times 80} \times 100\% = 86,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 86,25%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86,25% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian”.

5. Mutu

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	43
Setuju	4	46	184	58
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	354	100%

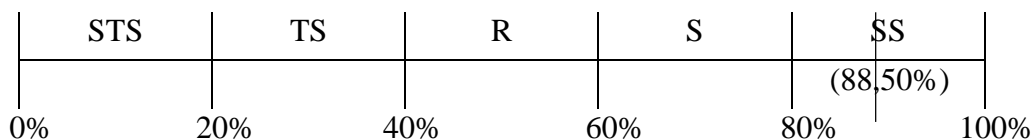
Sumber: *Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{354}{5 \times 80} \times 100 = 88,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 88,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja”.

Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	26,3
Setuju	4	48	192	60
Ragu-Ragu	3	11	33	13,75
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	330	100%

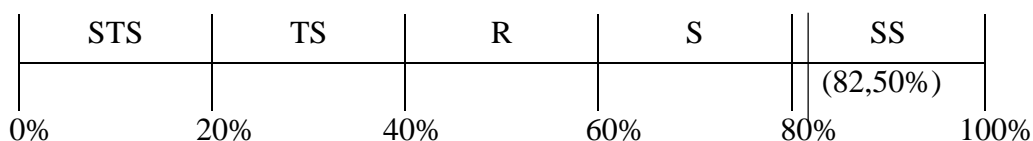
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 60% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{330}{5 \times 80} \times 100\% = 82,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 82,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan”.

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	20
Setuju	4	51	204	63,75
Ragu-Ragu	3	10	30	12,5
Tidak Setuju	2	3	6	3,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	320	100%

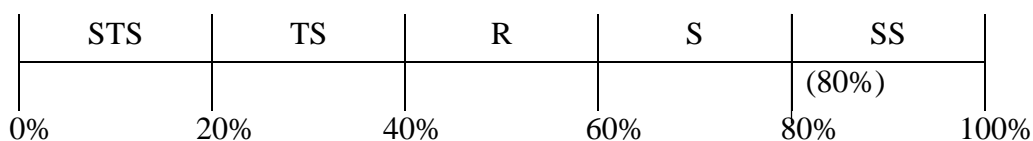
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 63,75% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{320}{5 \times 80} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 80%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan”.

6. Efisiensi

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	33,8
Setuju	4	52	208	65
Ragu-Ragu	3	1	3	1,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	346	100%

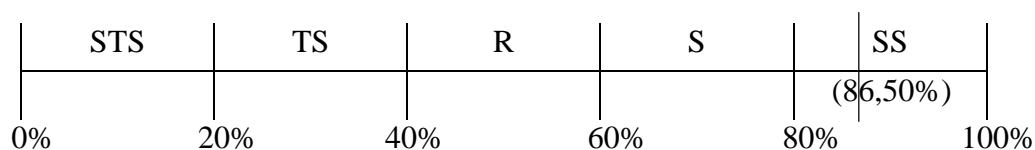
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 65% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{346}{5 \times 80} \times 100\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 86,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”.

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	33,8
Setuju	4	49	196	61,3
Ragu-Ragu	3	3	9	3,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	342	100%

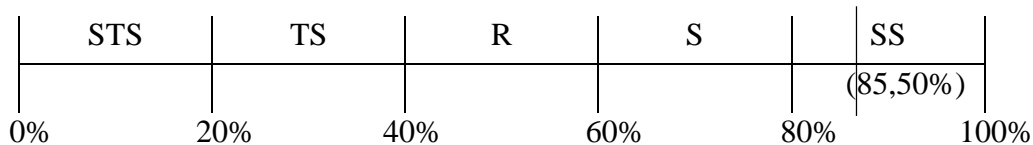
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61,3% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{342}{5 \times 80} \times 100\% = 85,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 85,50%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85,50% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang kayawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	30
Setuju	4	47	188	58,8
Ragu-Ragu	3	9	27	11,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	335	100%

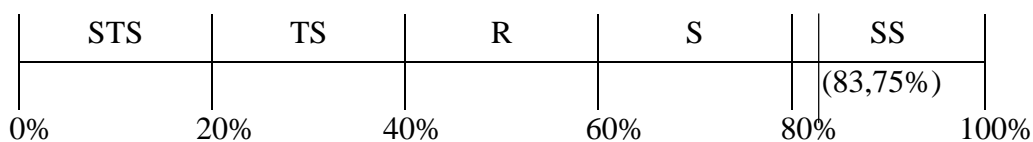
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58,8% responden dari jumlah responden 80 orang sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Jumlah Total Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{335}{5 \times 80} \times 100\% = 83,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu sebesar 83,75%.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,75% responden dari jumlah responden sebanyak 80 orang kayawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien”.

Tabel 4. 39 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Produktivitas Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1	Kemampuan		
	1. Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini	83,75	83
	2. Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	81,50	
3. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai kemampuan saya	83,25		
2	Meningkatkan Hasil yang Dicapai		
	4. Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	79	82,50
	5. Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	79,25	
6. Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan	89,25		
3	Semangat Kerja		
	7. Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	83,75	82,75
	8. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	83,75	
9. Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	80,75		
4	Pengembangan Diri		
	10. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	89,50	87
	11. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	85,25	
12. Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	86,25		
5	Mutu		
	13. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	88,50	84
	14. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	82,50	
15. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	80		
6	Efisiensi		
	16. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	86,50	85,25
	17. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	85,50	
18. Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	83,75		
Rata – rata		84	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari rekapitulasi produktivitas kerja, diketahui nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pengembangan diri dengan pernyataan “Selalu

berusaha meningkatkan kualitas kerja” yaitu sebesar 89,50%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 79% terdapat pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai dengan pernyataan “Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”.

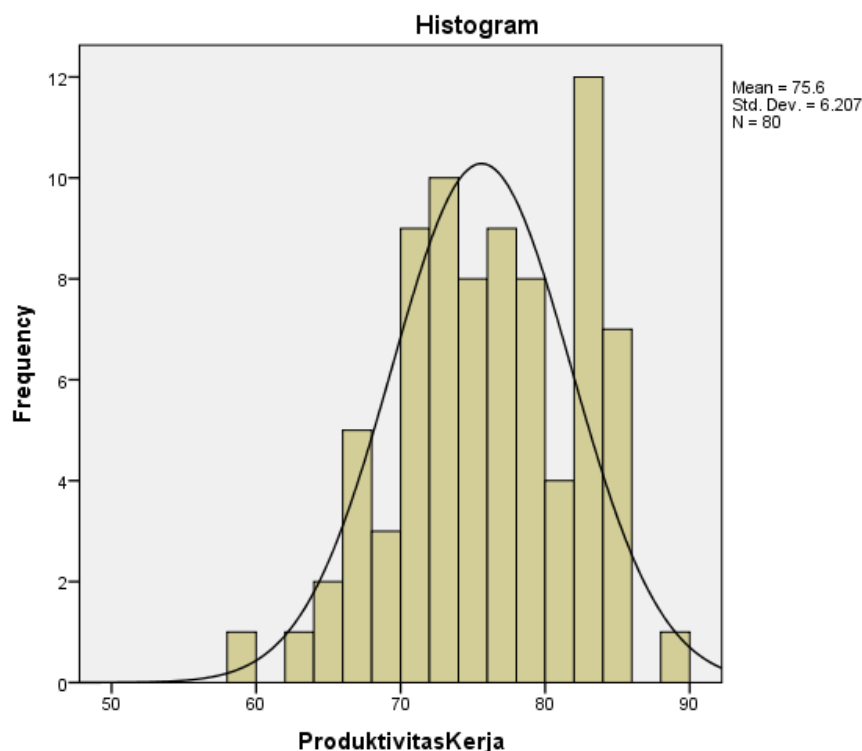
Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 23 dari pernyataan variabel Produktivitas Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 40 Hasil Uji Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		75.60
Median		76.00
Mode		83
Std. Deviation		6.207
Minimum		59
Maximum		89
Sum		6048

Sumber: Data Ouput SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik pelatihan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 75,60 dengan total skor sebesar 6048. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Gambar 4. 6 Histogram Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui hasil produktivitas kerja pada PT. Globalindo Jaya Semesta, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah(jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Rata – Rata Teoritik} = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 75,60 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan PT Globalindo Jaya Semesta adalah baik.

4.3.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Globalindo Jaya Semesta

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov test*. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 41 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63482238
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.056
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* lebih dari atau sama dengan 0,05.

Tabel 4. 42 Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1621.019	20	81.051	3.362	.000
		Deviation from Linearity	1346.155	1	1346.155	55.846	.000
			274.864	19	14.467	.600	.891
Within Groups			1422.181	59	24.105		
Total			3043.200	79			

Sumber: Data Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,891 > 0,05$ maka dapat disimpulkan antara variabel bebas (X) pelatihan kerja dengan variabel terikat (Y) produktivitas kerja terdapat hubungan yang linier.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengukur suatu pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen yaitu variabel pelatihan kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan,

penulis melakukan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS 23. Hasil analisis regresi linier sederhana antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 43 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.131	7.844		2.949	.004
	Pelatihan	.806	.120	.604	6.697	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Ouput SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya yaitu $Y = 23,131 + 0,806X$ artinya jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kerja pada karyawan maka produktivitas kerja yang dihasilkan sebesar 23,131 satuan. Dan jika perusahaan meningkatkan pelatihan kerja karyawan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan meningkat sebesar 0,806 satuan. Maka dapat disimpulkan setiap kenaikan variabel X (Pelatihan Kerja) akan di imbangi juga dengan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

Keterangan :

a = angka *constant* dari *Unstandardized Coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 23, 131. Angka ini merupakan angka *constant* yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada pelatihan kerja (X) maka nilai konsisten produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 23, 193.

b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,806. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pelatihan kerja (X) maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,806.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r square) digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independen* yaitu pelatihan kerja terhadap variabel *Dependen* yaitu produktivitas kerja karyawan. Berikut hasil perhitungan SPSS 23 :

Tabel 4. 44 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.357	5.070

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 Sumber: Data Ouput SPSS 23

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

$$KD = 0,604^2 \times 100$$

$$KD = 36,5\%$$

Berdasarkan tabel dan perhitungan diatas menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi diketahui nilai R Square sebesar 36,5% . dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ an $df = n-2$ artinya analisis determinasi di peroleh 36,5% , artinya bahwa pelatihan kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 36,5% dan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti.

5. Uji Signifikan hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji T, sebagai berikut:

$$\text{Mencari T tabel} = t (\alpha/2) ; n-k-1$$

$$\alpha = 5\% = t (0,05/2 ; 80-2-1)$$

$$= 0,025 ; 77$$

$$= 1,991$$

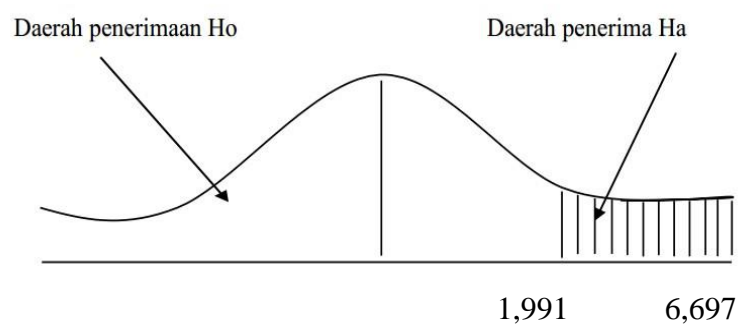
$$\text{T hitung} = 6,697$$

Tabel 4. 45 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.131	7.844		2.949	.004
	Pelatihan	.806	.120	.604	6.697	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas
 Sumber: Data Ouput SPSS 23

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan thitung dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel *Coefficients* diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,697 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} 1,991 atau $6,697 > 1,991$ artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta.



Gambar 4. 7 Kurva Uji Hipotesis Statistik

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja pada PT Globalindo Jaya Semesta baik. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai pelatihan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 65,03 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $65,03 > 45$. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai pelatihan kerja pada PT Globalindo Jaya Semesta dapat dikatakan baik.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta baik. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai produktivitas kerja pelatihan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 75,60 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $75,60 > 54$. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta dapat dikatakan baik.
3. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Globalindo Jaya Semesta. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
 - a. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 23,131 + 0,806x$. Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan kerja (X) akan diimbangi juga dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y).
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 36,5% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% dijelaskan oleh faktor faktor lain diluar pelatihan yang tidak diteliti.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $6,697 > 1,991$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Globalindo Jaya Semesta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan kerja, terdapat kelemahan pada indikator peserta pelatihan sub indikator butir ke-2 yaitu peserta pelatihan mampu menguasai materi. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan hendaknya melakukan evaluasi lebih luas terhadap hasil dan proses pelatihan yang dilaksanakan, sehingga karyawan lebih menguasai dan memahami materi pelatihan yang diberikan dan untuk jam pelatihan sebaiknya ada penambahan waktu yang lebih, karena setiap karyawan berbeda karakter ada yang cepat tanggap ada pula yang lambat dalam menerima pelatihan yang disampaikan.
2. Pada variabel produktivitas kerja, terdapat kelemahan pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai pada sub indikator butir ke-1 yaitu pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Saran yang dapat diberikan kepada karyawan harus memiliki kesadaran atas tugas yang diberikan oleh perusahaan dan harus memiliki rasa ingin menyelesaikan pekerjaan dengan benar, tepat waktu dan bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk menjaga produktivitas kerja karyawan dengan cara perusahaan terus mengevaluasi, memberikan pelatihan, pemimpin memberikan contoh yang baik agar para karyawan dapat mengikuti. Dan karyawan harus menanamkan sikap bertanggung jawab dan menunaikan kewajibannya untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar pelatihan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Delapan Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- _____. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijabah, L. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi Sewing Pada Pt. Eratex Djaja Tbk*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pembangun Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.

- Munthe, S., & Ichsan, R.I.N. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 15(2).
- Noviani, Ade. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari*. Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan.
- Pawastri, N., Istiatin, I., & Kustiah, E. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Reward, dan kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar*. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 7(1), 73-81.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- _____. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Bandung: STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudrajat, A. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rikan Hulu*. Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, 2(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2014). *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Keryawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Trikonomika, 13(1), 91-100.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusuma, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

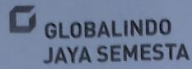
Nama : Arisma Fadilla Aulia
Alamat : Jl. M. Bakri Kp. Nyangegeng RT.03/01
Ds. Singajaya, Kec. Jonggol, Kab. Bogor,
Jawa Barat 16830
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 10 Oktober 1999
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Singajaya 01
• SMP : SMPN 1 Jonggol
• SMA : SMAN 1 Jonggol
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Agustus 2020
Peneliti,

(Arisma Fadilla Aulia)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Magang



SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kong Edy
Jabatan : HRD & GA
Alamat : Jl-Raya Cileungsi-Jonggol km 09, Kp. Tengah Rt 07/04 Ds Cipeucang,
Cileungsi

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Arisma Fadilla Aulia
Asal : Universitas Pakuan
Alamat : Jl. Pakuan Rt 02/06, Tegallega, Bogor tengah, Kota Bogor

Bahwa Mahasiswa diatas telah melaksanakan magang kerja di PT Globalindo Jaya Semesta selama 6 (Enam) bulan terhitung dari tanggal 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Agustus 2021.

Adapun selama melaksanakan magang tersebut, saudari Arisma Fadilla Aulia telah menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian Surat Keterangan diberikan dan agar dipergunakan sebagaimana semestinya.

Bogor, 10 Desember 2021

HRD & GA



Kong Edy

Jl. Raya Cileungsi-Jonggol Km09
KP. Tengah Ds. Cipeucang Rt 07/04
Kec. Cileungsi – Kab Bogor 16820

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBALINDO JAYA SEMESTA

Bapak/Ibu yang saya hormati, kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam rangka melengkapi karya tulis (skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dengan judul penelitian : “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Globalindo Jaya Semesta”. Dalam hal ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Resonden

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
4. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Ragu-Ragu (R)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

PELATIHAN KERJA (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Instruktur					
	1. Instruktur menyampaikan materi yang mudah dimengerti bagi karyawan					
	2. Instruktur ahli dalam bidangnya					
	3. Kemampuan instruktur dapat memotivasi karyawan dengan baik					
2	Peserta					
	4. Peserta pelatihan berperan aktif					
	5. Peserta pelatihan mampu menguasai materi					
	6. Peserta pelatihan mematuhi semua aturan dalam pelatihan					
3	Materi					
	7. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
	8. Materi yang diberikan mudah dipahami oleh karyawan					
	9. Materi diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan					
4	Metode					
	10. Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan					
	11. Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
	12. Melakukan metode pelatihan yang efektif					
5	Tujuan					
	13. Bertujuan untuk memberikan pengetahuan					
	14. Bertujuan untuk memberikan manfaat bagi karyawan					
	15. Bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan					

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kemampuan					
	1. Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini					
	2. Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan					
	3. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai kemampuan saya					
2	Meningkatkan Hasil yang Dicapai					
	4. Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
	5. Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
	6. Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan					
3	Semangat Kerja					
	7. Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
	8. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
	9. Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
4	Pengembangan Diri					
	10. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
	11. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
	12. Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
5	Mutu					
	13. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
	14. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
	15. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
6	Efisiensi					
	16. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
	17. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
	18. Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien					