

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT KARYA PUTRA KARIMUN BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Fernadi Manurung
120610077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT KARYA PUTRA KARIMUN BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Fernadi Manurung
120610077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 30 Juli 2016

Yang membuat pernyataan,

Fernadi Manurung

120610077

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. KARYA PUTRA KARIMUN BATAM**

**Oleh:
Fernadi Manurung
120610077**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 23 Juli 2016

**Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Putra Karimun Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Putra Karimun Batam, dengan sampel sejumlah 130 orang menggunakan random sampling. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,531 dan signifikansi $t_{0,00} < 0,05$ ini berarti semakin bagus pelatihan kerja pada suatu perusahaan akan semakin tinggi produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 8,915 dan signifikansi $t_{0,00} < 0,05$, ini berarti semakin bagus tingkat pendidikan yang ada di perusahaan akan semakin tinggi produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Pelatihan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 75,188 dan signifikan $0,00 < 0,05$. Variabel pelatihan kerja dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study to identify the effect of job training and education on the productivity of employees of PT. Karya Putra Batam Karimun. The population in this study were employees of PT. Karya Putra Batam Karimun, with a sample of 130 people using random sampling. Hypothesis testing using descriptive analysis and multiple linear regression. The results of this study showed that partially job training on the productivity of employees, with a value of 2,531 t and t significance $0.00 < 0.05$ means the better the job training in a company will be the higher of the productivity employees company. The level of education is partially significant effect on the productivity of employees, with the t value of 8.915 and $0.00 < 0.05$, this means that the better the education level in the company will be higher productivity of the company's employees . job traning and education levels together -Same significant effect on employee productivity with calculated F value of 75.188 and a significant $0.00 < 0.05$. Variable job training and education levels can affect employee productivity variable (Y) by 54.2%, while the remaining 45.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Training, Education and Employee Productivity Levels

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Bapak Putu Hari Kurniawan, S.Sos., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. General Manager dan Staff di PT. Karya Putra Karimun Batam
6. Kedua orang tua dan saudara-saudari serta Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2012 yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun secara materil.

Semoga Tuhan YME membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 30 Juli 2016

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Karya Putra Karimun Batam yang telah bersedia membantu dan telah memberikan data yang bermanfaat bagi penulis.
6. Teristimewa kepada Orang Tua penulis dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta teman-teman seperjuangan, khususnya prodi manajemen perbankan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 23 January 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR RUMUS.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Perumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Konsep Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	9
2.1.1.1 Tahap-tahap Pelatihan.....	10
2.1.1.2 Jenis-jenis Pelatihan.....	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	11
2.1.1.4 Indikator Pelatihan.....	12
2.1.2 Pengertian Pendidikan.....	13
2.1.2.1 Tujuan Pendidikan.....	14
2.1.2.2 Ruang Lingkup Pendidikan.....	15
2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan.....	18
2.1.2.4 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas.....	18
2.1.3 Pengertian Prduktivitas.....	19
2.1.3.1 Pengukuran Produktivitas.....	21
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	22
2.1.3.3 Strategi Meningkatkan Produktivitas.....	23
2.1.3.4 Indikator Produktivitas.....	25

2.2	PenelitianTerdahulu.....	25
2.3	Kerangka Pemikiran.....	27
2.4	Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Desain Penelitian.....	29
3.2	Operasional Variabel.....	29
3.2.1	Variabel Dependen (terikat).....	30
3.2.2	Variabel Independen (bebas).....	30
3.3	Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5	Metode Analisis Data.....	34
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen.....	35
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	37
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	38
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	39
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.5.4	Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.5.5	Uji Hipotesis.....	42
3.5.5.1	Uji t (Uji Parsial).....	42
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan).....	42
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	43
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Profil Responden.....	45
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	47

4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	48
4.1.2.1	Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	48
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan (X2).....	52
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	57
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	61
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	61
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	65
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh.....	69
4.1.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	70
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis.....	71
4.1.6.1	Hasil Uji t.....	71
4.1.6.2	Hasil Uji F.....	72
4.2	Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	77
5.2.1	Saran Bagi Perusahaan.....	77
5.2.2	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Pelatihan Kerja Dan Tingkat Pendidikan	3
Tabel 1.2	Produktivitas Karyawan	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel	31
Tabel 3.2	Skala Likert	34
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1	49
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2	49
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_3	50
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4	51
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5	51
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1	52
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2	53
Tabel 4.12	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3	53
Tabel 4.13	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4	54
Tabel 4.14	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_5	54
Tabel 4.15	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_6	55
Tabel 4.16	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_7	56
Tabel 4.17	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_8	56
Tabel 4.18	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_1	57
Tabel 4.19	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2	58
Tabel 4.20	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3	58
Tabel 4.21	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4	59
Tabel 4.22	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_5	60
Tabel 4.23	Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6	60
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X ₁)	61
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X ₂)	62
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	63
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X ₁)	64
Tabel 4.28	Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan (X ₂).....	64
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)	65
Tabel 4.30	Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.31	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.32	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.33	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	70
Tabel 4.34	Hasil Uji t	71
Tabel 4.35	Hasil Uji F	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plots.....	66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	36
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	37
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	40
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi.....	41
Rumus 3.5 Uji T.....	42
Rumus 3.6 Uji F.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Biodata
- Lampiran 2. Izin Penelitian Kampus
- Lampiran 3. Izin Balasan Penelitian
- Lampiran 4. Kuesioner
- Lampiran 5. Tabulasi Data
- Lampiran 6. Hasil Penelitian
- Lampiran 7. Tabel t, r, dan F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar industri semakin ketat. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Era globalisasi telah menyatukan aspek kehidupan manusia, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak lagi dibatasi dengan jarak suatu negara. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik industri manufaktur, perdagangan, maupun jasa.

Bagi suatu perusahaan masalah produktivitas adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan issue strategis bagi perusahaan dalam program manajemen sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika kita kaitkan dalam era globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan produktivitas yang efektif dan efisien adalah pelatihan kerja dan tingkat pendidikan.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan atau organisasi dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terlatih dan terampil dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu perusahaan senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi

adanya persaingan yang semakin ketat, untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam sumber daya manusia yang profesional dan kualitas produk. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal. Salah satu cara perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan kerja dan menyeleksi tingkat pendidikan bagi karyawan, karena pelatihan kerja dan tingkat pendidikan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan memiliki keterampilan dan kemampuan yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan kerja dan tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan mereka dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 Pelatihan Kerja dan Tingkat Pendidikan PT Karya Putra Karimun

Jenis Pelatihan Kerja	Jumlah	Tingkat pendidikan	Jumlah
welding	37	SMA/SMK	118
fitting	38	D3	7
granding	35	S1	5

Sumber : PT Karya Putra Karimun (2016)

Perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjaga agar produktivitas karyawan tidak mengalami penurunan dari waktu sebelumnya pengaruh produktivitas karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas hal ini perlu dilakukan agar perusahaan dapat melangsungkan kegiatan operasionalnya di masa yang akan datang.

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan perusahaan adalah program pelatihan kerja dan tingkat pendidikan bagi karyawan perusahaan. Pelatihan kerja dan tingkat pendidikan tersebut merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Didalam organisasi modren dengan beraneka ragam kemampuan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas.

Program pelatihan kerja dan tingkat pendidikan diharapkan dapat memberikan peningkatan kerja bagi karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan produktivitas yang meningkat secara otomatis akan mempengaruhi

tingkat kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh kegiatan pelatihan kerja dan tingkat pendidikan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang dan tugasnya. Pelatihan kerja dan tingkat pendidikan bagi karyawan adalah salah satu investasi yang teramat penting, yang dibuat suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.

Kebijakan perusahaan dalam produktivitas akan menggerakkan seluruh anggota perusahaan baik karyawan maupun manajer untuk berusaha mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Dalam hal ini perusahaan akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan karyawan, sehingga mengarah ke pencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah perusahaan dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas disamping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi karyawan untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Tabel 1.2 Produktivitas Karyawan PT Karya Putra Karimun

Tahun	Bulan	Schedule Produksi	Output produksi
2015	February	24,5	23,8
2015	Maret	36,7	38,6
2015	April	32,4	31,2
2015	Mei	47,4	40,6
2015	Juni	50,2	46,7
2015	July	35,1	3,1
2015	Agustus	33,6	34,2
2015	September	31,4	35,5

2015	Oktober	28,7	28,7
2015	November	30,8	3,4
2015	Desember	29,8	27,3
2016	January	31,7	29,6
2016	February	28,6	30,2

Sumber : PT Karya Putra Karimun(2015,2016)

Berdasarkan tabel diatas hasil satu tahun terakhir *output* lebih kecil dibanding *schedule*, maka produktivitas masih belum mencapai target, untuk mencapai target produktivitas kerja maka perusahaan harus lebih peduli terhadap program pelatihan kerja dan tingkat pendidikan karyawan. Maka karyawan lebih efektif dan efisien dalam menghasilkan produktivitas yang berkualitas dan mampu mengoptimalkan target yang sudah di tentukan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Karya Putra Karimun Batam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya pelatihan kerja yang terdiri atas kemampuan kerja, keahlian dan kecakapan dalam pencapaian peningkatan produktivitas.
2. Adanya tingkat pendidikan karyawan yang terdiri atas pendidikan rendah, menengah dan perguruan tinggi menjadikan produktivitas meningkat.

3. Adanya produktivitas yang terdiri atas hasil output karyawan yang dipengaruhi pelatihan kerja dan tingkat pendidikan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak informasi-informasi yang belum dipaparkan. Supaya tidak terjadi pengembangan masalah diluar lingkup penelitian serta agar analisa tidak menyimpang dari judul yang telah ditetapkan, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu mulai dari karyawan tersebut ditraining (awal bekerja) sampai dengan pelatihan kerja untuk menambah keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan posisi kerja karyawan.
2. Tingkat pendidikan dalam penelitian ini menjelaskan jejang pendidikan karyawan di PT Karya Putra Karimun Batam.
3. Penelitian hanya pada karyawan yang bekerja di PT Karya Putra Karimun Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Putra Karimun Batam?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Putra Karimun Batam?

3. Apakah pelatihan kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Putra Karimun batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Putra Karimun Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Putra Karimun Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja dan tingkat pendidikan secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Putra Karimun Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua kalangan yang berada baik dari sisi objek penelitian maupun lingkungan kampus. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Untuk memberikan wawasan, acuan teoritis dan sumber inspirasi pengetahuan mengenai pentingnya pelatihan kerja dan tingkat pendidikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, sebagai masukan dalam mengembangkan perusahaan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan, yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan tingkat pendidikan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Membuat rencana dan strategi untuk mengelolah PT Karya Putra Karimun Batam dimasa yang akan datang dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan. Namun terkadang karyawan malah tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan karena banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan (Yani, 2012: 81).

Istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Menurut Efendi (2002) dalam Yani (2012: 82) latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Selanjutnya Mariot Tua dalam Yani (2012: 82) menambahkan pelatihan dan pengembangan sebagai dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan. Jika dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

2.1.1.1 Tahap-Tahap Pelatihan

Dalam pelatihan tenaga kerja yang ada tiga tahap, yaitu: 1) penentuan kebutuhan pelatihan, 2) desain program pelatihan, 3) evaluasi program pelatihan (Cardoso, 1999 dalam Sunyoto, 2012: 141).

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna untuk mengetahui dan atau menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

2. Desain Program Pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik maka para manajer atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan.

3. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson 2004 dalam Yani (2012: 83) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin; dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis; memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah; dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif; menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau perusahaan tentu saja mempunyai agenda tertentu, yaitu mengenai tujuan dan manfaat pelatihan untuk tenaga kerja itu sendiri. Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai berikut:

(Sunarto dan Sahedhy 2003 dalam Sunyoto, 2012: 139)

1. Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
- c. Mengurangi waktu belajar.
- d. Memecahkan permasalahan operasional.
- e. Promosi karyawan.
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2. Manfaat Pelatihan

Di samping tujuan pelatihan, juga ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja, antara lain:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (2009) dalam Isyandi (2015:118) ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan

lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari beberapa indikator. Ada beberapa indikator dalam pelatihan yaitu:

1. Materi program yang dibutuhkan.
2. Prinsip-prinsip pembelajaran.
3. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
4. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.

2.1.2 Pengertian Pendidikan

Meskipun sebagian dari kita mengetahui apa itu pendidikan, tetapi ketika pendidikan tersebut diartikan dalam satu batasan tertentu, maka terdapat bermacam-macam pengertian pendidikan, terdapat dua istilah tentang pemahaman hakekat pendidikan, yaitu kata *paedagogie* dan *paedagogiek*. *Paedagogie* bermakna pendidikan, sedangkan *paedagogiek* berarti ilmu pendidikan. Maka pedagogics atau ilmu mendidik adalah ilmu atau teori yang sistematis tentang pendidikan yang sebenarnya bagi anak sampai ia mencapai kedewasaan (Sukardjo dan Komarudin 2010: 7).

Sedangkan pengertian pendidikan menurut Sudirman dalam Hasbullah (2012: 1) menyatakan pendidikan adalah usaha yang dijalankan seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam Hasbullah (2012: 4) menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Inpres No. 15 tahun 1974 yang dikutip Sedarmayanti (2009: 32) menyatakan pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2.1.2.1 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Secara umum tujuan pendidikan adalah untuk pembangunan manusia seutuhnya. Sedangkan berdasarkan undang-undang Sisdiknas dalam Triwiyanto (2014: 24) dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu,

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia Pancasila.

2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

Sedangkan tujuan pendidikan menurut Triwiyanto (2012: 98) mencakup:

1. Mencerdaskan kehidupan bangsa
2. Mengembangkan konsep manusia seutuhnya
3. Konsep manusia yang bermoral religius, berbudi pekerti luhur, berpengetahuan cakap, sehat dan sadar sebagai warga bangsa.

2.1.2.2 Ruang Lingkup Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karna itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah.

Mudyahardjo (2012: 120) mengemukakan tentang pembagian jalur pendidikan tersebut sebagai berikut:

1. Pendidikan informal, yaitu jalur pendidikannya yang diperoleh seseorang dari keluarga dan lingkungan.

2. Pendidikan formal, yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
3. Pendidikan non formal, yaitu jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting perannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal. Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal.

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi (Hasbullah, 2012: 12). Ciri-ciri pendidikan formal menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang dalam Triwiyanto (2014: 121) adalah sebagai berikut:

1. Adanya penjenjangan
2. Program untuk tiap jenis sekolah dasar diatur secara formal
3. Cara atau metode mengajar di sekolah juga formal
4. Penerimaan murid

5. Homogenitas murid
6. Jangka waktu
7. Kewajiban belajar
8. Penyelenggaraan
9. Waktu belajar

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkat mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi disekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan profesional.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Hasbullah (2012: 14) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem

persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti: kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.

Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan. Dalam zaman teknologi seperti sekarang ini, dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru. Dengan adanya hal tersebut maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan karyawan, agar tiap-tiap karyawan didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Adapun yang menjadi indikator dalam variabel bebas tingkat pendidikan (X2) menurut Sedarmayanti (2009: 49) adalah sebagai berikut:

1. Pembagian tugas sesuai dengan latar belakang dan jenjang pendidikan
2. Peningkatan produktivitas
3. Perlu tidaknya untuk melanjutkan pendidikan
4. Dukungan perusahaan untuk melanjutkan pendidikan
5. Memperhatikan pendidikan ketika perekrutan

2.1.2.4 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan

mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karna orang yang berpendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.3 Pengertian Produktivitas

Menurut Fahmi (2012: 80) Produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan. Kurun waktu dihitung perkuartal, semester, dan tahunan. Kapasitas produktivitas juga dilihat dari jumlah unit yang dihasilkan, kecepatan waktu yang mampu dihasilkan, serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang disepakati.

Menurut Sunyoto (2012: 202) Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2011: 99) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan,

uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi ukuran produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis berkesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dalam konsep peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Secara makro sumber produktivitas dapat dikelompokkan kedalam unsur sebagai berikut:

1. Peningkatan stok modal sebagai hasil akumulasi dari proses pembangunan yang terus berlangsung
2. Peningkatan jumlah tenaga kerja juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.
3. Peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang bukan disebabkan oleh peningkatan penggunaan jumlah dari input atau sumber daya, melainkan disebabkan oleh peningkatan kualitasnya.

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan

dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

2.1.3.1 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input. Gaspers dalam Yuniarsih (2008: 162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{alokasi sumber}} = \frac{\text{efektivitas}}{\text{efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi . produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi

dengan baik dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3.3 Strategi Meningkatkan Produktivitas

Strategi adalah sebuah rencana komprehensif yang mengintegrasikan *resources* dan *capabilities* dengan tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi. *Strategy is the overall plan for deploying resources to establish a favourable position for certain actions* (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:171).

Agar peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Siagian (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 171) faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah “etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi.” Menurutnya etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk diperhatikan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian anggota dalam suatu organisasi. Etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus

Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus menerus oleh seluruh komponen organisasi. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen mutakhir.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategik dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi. Manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Ada beberapa strategi *repositioning* perilaku SDM yang dapat dipertimbangkan untuk mencapai keunggulan kompetitif yaitu sebagai berikut:

1. Strategi inovasi

Strategi ini lebih menekankan pada pengembangan perilaku kreatif, mandiri namun kooperatif, dan siap menanggung resiko. Dalam implementasinya setiap individu harus berorientasi pada target jangka panjang, memadukan aspek kualitas dengan kuantitas, serta mensinergikan proses dengan hasil berdasarkan kondisi input yang ada.

2. Strategi kualitas

Strategi ini lebih menekankan pada pengembangan perilaku repetitif, prediktif, mau bekerja sama, namun kurang berani menanggung resiko. Dalam implementasinya, setiap individu cenderung berorientasi pada pencapaian target jangka menengah dan memprioritaskan pencapaian kualitas, melalui proses yang terkontrol.

3. Strategi pengurangan biaya

Strategi ini lebih menekankan pada pengembangan perilaku repetitif, prediktif, focus jangka pendek, lebih mengutamakan pada kegiatan individual dan otomatisasi, lebih memperhatikan kuantitas daripada kualitas, kurang berani mengambil resiko, lebih menyukai kegiatan (pekerjaan) yang bersifat stabil.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas

Adapun yang menjadi indikator dalam variabel terikat produktivitas (Y) menurut Sutrisno (2009: 104) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Efisiensi

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut Rianse dan Abdi (2008: 60) penelitian terdahulu adalah suatu penelitian yang berguna untuk mengumpulkan berbagai informasi atau data yang akan menunjang pengetahuan peneliti tentang masalah tersebut.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini, antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

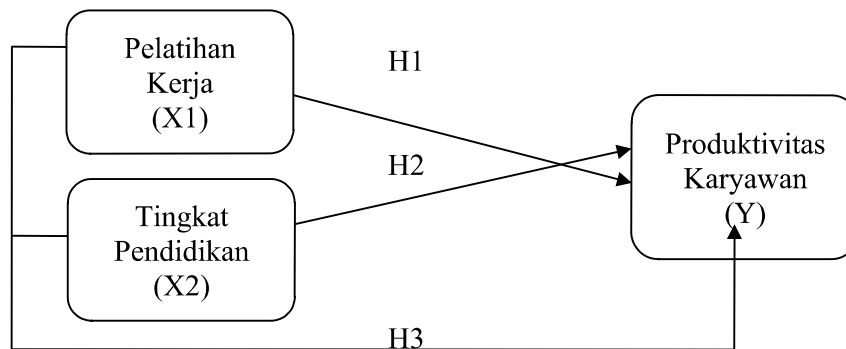
Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Penelitian
Syaiful Anwar (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati	regresi linier berganda	Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati
Putu Ayu Lestari (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	regresi linier berganda	Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar
Melmambessy Moses (2012)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Papua	regresi linier berganda	Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Papua
Putri Widasari (2013)	Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru	regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru

Sumber: Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah pelatihan kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y).

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti, 2016

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jalan penelitian (Rianse dan Abdi, 2008: 87). Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Karya Putra Karimun Batam.

H2 : Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Karya Putra Karimun Batam.

H3 : Pelatihan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Karya Putra Karimun Batam.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya pelatihan kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan.

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan PT Karya Putra Karimun Batam dengan teknik pengambilan sampel *Random Sampling*.

Teknik pengambilan data yang dipakai adalah *kuesioner* dan studi literatur dengan menggunakan pengukuran variabel skala *likert*. Metode analisis data menggunakan analisis data kuantitatif.

3.2 Operasional Variabel

Di dalam bagian ini akan dijelaskan variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2012: 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yang ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk meneliti, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Produktivitas kerja karyawan digunakan

sebagai variabel dependen sedangkan pelatihan kerja dan tingkat pendidikan digunakan sebagai variabel independen.

3.2.1 Variabel dependen (terikat)

Menurut Sugiyono (2012: 39) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari variabel Produktivitas karyawan sebagai berikut (Sutrisno, 2009: 104) :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Efisiensi

3.2.2 Variabel independen (bebas)

Menurut Sugiyono (2012: 39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dengan indikator sebagai berikut (Moniaga, 2012: 148):

1. Materi program yang dibutuhkan.
2. Prinsip-prinsip pembelajaran.
3. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
4. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.

Variabel independen (X_2) dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dengan indikator sebagai berikut (Sedarmayanti, 2009: 49):

1. Pembagian tugas sesuai dengan latar belakang dan jenjang pendidikan
2. Peningkatan produktivitas
3. Perlu tidaknya untuk melanjutkan pendidikan
4. Dukungan perusahaan untuk melanjutkan pendidikan
5. Memperhatikan pendidikan ketika perekrutan

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X ₁)	Pelatihan dan pengembangan adalah sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> a. Materi program yang dibutuhkan. b. Prinsip-prinsip pembelajaran. c. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas. d. Kemampuan dan prefrensi peserta pelatihan. 	Likert
Tingkat Pendidikan (X ₂)	Pendidikan adalah usaha yang dijalankan seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental	<ol style="list-style-type: none"> a. Pembagian tugas sesuai dengan latar belakang dan jenjang pendidikan b. Peningkatan produktivitas c. Perlu tidaknya untuk melanjutkan pendidikan d. Dukungan perusahaan untuk melanjutkan pendidikan e. Memperhatikan pendidikan ketika perekrutan 	Likert
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Pengembangan diri d. Efisiensi 	Likert

Sumber: Yani (2012:82), Hasbullah (2012: 1), Fahmi (2012: 80).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan di PT Karya Putra Karimun Batam yang terdiri dari berbagai divisi menurut tahapan kerja dan jenis produk.

3.3.2 Sampel

Menurut Satori (2011: 46) menyatakan sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara *representatif*.

Bila sampel dalam suatu penelitian terlalu besar akan menyulitkan peneliti dalam mendapatkan model penelitian yang cocok dan disarankan ukuran sampel yang sesuai berkisaran 100-200 responden. Penentuan jumlah sampel yang representatif tergantung pada jumlah indikator dikali 5 hingga 10 (Ferdinand, 2006: 58). Dalam penelitian ini terdapat 13 indikator sehingga perhitungan sampelnya adalah:

$$\begin{aligned}n &= \text{Jumlah indikator} \times 10 \\ &= 13 \times 10 \\ &= 130\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 130 responden, karena total responden tersebut dinilai lebih *representatif* (mewakili) dari total populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan atau dapat memperoleh data tetapi dengan cara yang tidak tepat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011:104).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun secara logis, sistematis, dan objektif untuk menerangkan variabel yang diteliti (Musfiqon, 2012: 127).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan

indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Riduwan, 2009: 12). Berikut ini penggunaan skala likert dalam lembar angket:

Tabel 3.2 Skala Likert

Bobot	Skala Likert
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (S)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (ST)

Sumber: Riduwan (2009: 13)

Pada penelitian, responden harus memilih salah satu dari kelima alternatif diatas. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan ditotal. Total nilai tersebut ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

2. Studi Literatur

Yaitu dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, dan hasil laporan yang ada referensinya.

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data menurut Sanusi (2011: 115) adalah medeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Dalam penelitian ini, teknik

analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1 Analisis deskriptif

Menurut Muhidin dan Adburahman (2007: 53) menyatakan bahwa teknis analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Biasanya penyajiannya dapat berbentuk tabel, atau grafik, perhitungan rata-rata, standar deviasi. Sedangkan analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam bentuk tabulasi data. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Karya Putra Karimun Batam.

3.5.2 Uji Kualitas data

Dalam setiap penelitian sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment*. Dalam menentukan kelayakan suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada tingkat 0,05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item (Wibowo, 2012: 36).

Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$	Rumus 3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>
--	---

Dimana :

R = koefisien korelasi

X = skor item

Y = skor total dari y

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji reliabilitas instrumen

Menurut Wibowo (2012 :52) menyatakan bahwa realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Ada beberapa metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur misalnya: metode Anova Hoyt, Formula Flanagan, Formula Belah Dua Spearman-Brown, dan metode Test Ulang. Dalam metode uji reliabilitas yang sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrument pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*.

Dalam metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert (scoring scale), misalnya pengukuran dengan skala 1-5. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel df = (α, n-2).

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbrach Alpha* dan dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (Wibowo, 2012: 52):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2 *Cronbach's Alpha*

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer dengan bantuan program SPSS. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan penelitian tersebut reliabel.
- b. Apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan penelitian tersebut tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell-shaped*.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas , maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Dalam Wibowo (2012: 87) menyatakan bahwa untuk mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIP).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIP kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sanusi (2011: 135) uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser* dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3.5.1 Uji Pengaruh

Menurut Sanusi (2011: 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan

pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F

3.5.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda (*multiple linear regression*) merupakan perluasan dari regresi linear sederhana sebelumnya dimana terdapat satu respon variabel (dependen) dengan lebih dari satu prediktor variabel. Analisis linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Latan (2014: 200) menyatakan bahwa analisis regresi berganda mempunyai kemampuan untuk analisis *ceteris paribus* karena secara eksplisit mengontrol banyak faktor secara simultan yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi, dengan menggunakan rumus statistic atau model matematis.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_a X_a$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Dimana:

Y = Variabel dependen (variabel respons)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X1 = Variabel independen pertama

X2 = Variabel independen kedua

3.5.1.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y atau variabel terikat yang diterangkan oleh X atau variabel bebas (Wibowo, 2012: 135).

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjusted* R^2 pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - r_{x_1x_2}^2}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

Rumus 3.4 Koefisien
Determinasi

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = Korelasi variabel x_1 dengan y

r_{yx_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.2 Uji Hipotesis

3.5.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah (Sugiyono, 2009: 223):

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

Rumus 3.5 Uji t

Dimana:

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

H_0 = Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H_1 = Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

H_0 = Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H_1 = Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

3.5.2.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2	Penentuan Topik	█																
3	Penentuan Judul			█														
4	Penelitian Lapangan				█	█	█	█	█									
5	Pengolahan Data									█	█	█						
6	Pembuatan Laporan															█	█	█
7	Pemeriksaan																	█

Sumber: Peneliti, 2016