

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PERDAGANGAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : EKAL NUGRAHA
NPM : 1505160892
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 14 Maret 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : EKAL NUGRAHA
N P M : 1505160892
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PERDAGANGAN KOLAMEDAN

Dinyatakan (B) *Lulus Ya'alslum dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JULITA, S.E., M.SI)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.SI)

Pembimbing

(MUHAMAD ARIF, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.SI)

PANITIA UJIAN TERPERCAYA



Sekretaris

(DE GUNAWAN, S.E., M.SI)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : EKAL NUGRAHA

N.P.M : 1505160892

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS
PERDAGANGAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

H. JANURI, SE, M.M., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : EKAL NUGRAHA
N.P.M : 1505160892
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DINAS PERDAGANGAN KOTA
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	Problematika BAB 1 & 3 & 4		
	layak Proposal		
	problematika Angket		
	ACC penyusunan Angket		
	Koreksi data dari Angket		
	kelebihan penelitian & saran		
11/10	ACC Bab yang Mengekspresikan		

Medan, Oktober 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

MUHAYYAD ARIF, SE, MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : EKAL NUGRAHA
NPM : 1505160892
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

Materai 6000
Tidak terdapat
Harus
Menyentuh
materai



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

EKAL NUGRAHA. NPM. 1505160892. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Skripsi, UMU. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas' kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Ada pun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 96 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan sebanyak 96 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda, Pengujian Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Adapun hasil penelitian ini adalah Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan . Sehingga apabila pelatihan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan. Sehingga pengawasan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pengawasan rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan. Sehingga apabila pelatihan dan pengawasan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan dan pengawasan rendah atau menurun maka produktivitas akan menurun.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengawasan, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Medan”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Agus Ariadi** dan Ibu **Nurhayati** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Arif, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman seperjuangan Kelas D Malam Manajemen yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Agustus 2019

Penulis

EKAL NUGRAHA
1505160892

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Produktifitas.....	8
a. Pengertian Produktivitas.....	8
b. Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	10
d. Indikator Produktivitas	11
2. Pelatihan	14
a. Pengertian	14
b. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
c. Manfaat dan Dampak Pelatihan	15
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	15
e. Indikator Pelatihan.....	16
3. Pengawasan	19
a. Pegertian Pengawasan	19
b. Tujuan dan Manfaat Pengawasan	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	22
d. Indikator Pengawasan.....	24
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan	49
C. Analisa Hasil Temuan Penelitian	58

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
	A. Kesimpulan.....	64
	B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Pelatihan	29
Tabel III.2 Indikator Pengawasan	29
Tabel III.3 Indikator Produktivitas Kerja	30
Tabel III.4 Waktu Penelitian	30
Tabel III.5 Skala Likert	32
Tabel. IV. 1. Skala Likert	41
Tabel IV.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel. IV.5 skor angket untuk variabel pelatihan	43
Tabel. IV.6 skor angket untuk variabel keselamatan, kesehatan kerja	45
Tabel. IV.5 skor angket untuk variabel produktivitas kerja	47
Tabel IV.8. Uji t	49
Tabel IV.9. Model Summary Ganda dan <i>R Square</i>	50
Tabel IV.10. Multikolinearitas	53
Tabel IV.12. ANOVA	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.3 Hubungan Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja	27
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	38
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar IV.1. Normalitas	52
Gambar. VI. 2. Multikolinearitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah tenaga kerja direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Produktivitas Kerja karyawan dalam perusahaan berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Sinunlingga (2014 hal. 3) produktifitas adalah: “sebagai kemampuan membuat produk secara cakup atau keinginan untk menghasilkan sesuatu (*fakulty to produce*)”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dua diantaranya adalah pelatihan dan pengawasan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Menurut Gery (2013, hal. 21) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Agustina (2012, hal.31) mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki,

mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 2015:154). Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Dinas Perdagangan Kota Medan merupakan organisasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada walikota, dibentuk oleh Peraturan Daerah (PERDA) Kota Medan No. 8 tahun 2009 tentang rencana pembangunan jangka panjang Kota Medan tahun 2006-2025. Dinas Perdagangan Kota Medan

merupakan salah satu instansi atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di bawah pemerintah Kota Medan terutama di sektor Perdagangan. Sehingga Dinas Perdagangan Kota Medan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda perekonomian Kota Medan. Untuk itu agar kerangka kegiatan pembangunan perekonomian yang berbasis masyarakat di Kota Medan dapat terarah, terpadu dan menyeluruh serta berlangsung secara berkesinambungan, maka disusunlah Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan tahun 2016-2020 sebagai bagian dari RPJMD dengan mengikut sertakan pelaku kegiatan dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam penyusunannya sehingga hasilnya akan lebih kondusif.

Faktor pelatihan dan pengawasan merupakan faktor penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan harus memberikan pelatihan dan melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil prapenelitian yang penulis lakukan di Dinas Perdagangan Kota Medan terdapat fenomena permasalahan produktivitas kerja pegawai seperti

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada instansi terlihat bahwa ketaatan pegawai terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien hal ini dapat dilihat dari system komputer yang lambat, hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan pada pelatihan adalah belum sepenuhnya pegawai mendapatkan pelatihan khususnya pegawai yang dipindahkan kebagian lain, dimana karyawan tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan tersebut. Permasalahan pada pengawasan pada perusahaan adalah kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan hal ini ditandai dengan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang ditemukan pada Dinas Perdagangan Kota

Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum sepenuhnya pegawai mendapatkan pelatihan khususnya pegawai-pegawai yang dipindahkan kebagian lain, dimana pegawai tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan yang ada dibagian tersebut.
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan sehingga masih ada pegawai yang berada di luar ruangan pada saat jam kerja.
3. Kurangnya produktivitas kerja pegawai terlihat dari pegawai suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan instansi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang masalah, maka penelitian ini dibatasi pada pelatihan kerja, pengawasan dan produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Medan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan.

- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, sebagai wahana meningkatkan kemampuan dalam menulis dan berfikir ilmiah khususnya pada bidang MSDM.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan oleh perusahaan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh pelatihan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Manfaat penelitian yang akan datang, penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang sebagai perbandingan dan referensi untuk mengkaji masalah yang relevan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktifitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktifitas suatu gabungan sumber (input) dengan demikian sama dengan jumlah barang-barang atau jasa (input) yang dihasilkan dari sumber tersebut.

Sedangkan menurut Daft (2012 hal. 639) : “produktifitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi”. Kemudian dijelaskan pula oleh Kussrianto dalam Sutrisno , (2013, hal. 102) “produktifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu”.

Berdasarkan definisi di atas diketahui bahwa produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian.

b. Faktor-Faktor Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Adapun faktot-faktor yang mempengaruhi produktifitas menurut Sinulingga (2014, hal. 26) adalah sebagai berikut:

1) Investasi

Ukuran besar atau kecilnya investasi suatu negara pada umumnya dinyatakan dalam presentase terhadap *GNP*.

2) Rasio kapital - tenaga kerja

Seperti halnya dengan investasi, rasio kapital terhadap tenaga kerja juga mempunyai korelasi langsung yang cukup kuat dengan indeks produktivitas.

3) Riset dan pengembangan

Besarnya pengeluaran pemerintah untuk kegiatan riset dan pengembangan sering digunakan sebagai salah satu indikator perbandingan kemajuan suatu negara.

4) Utilisasi kapital

Tingkat utilisasi sebagai peresentasi waktu yang tersedia pabrik dalam keadaan beroperasi.

5) Biaya energi

Biaya energi merupakan salah satu faktor serius dalam mempengaruhi produktivitas.

6) Etika kerja

Semakin merosotnya jumlah jam kerja yang digunakan dalam kegiatan produktif diperusahaan mencirikan semakin merosotnya disiplin dan etika kerja para karyawan.

7) Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan

Pengaruh serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan sering kali dipertanyakan, namun belum ada jawaban yang memuaskan.

8) Manajemen

Peran manajemen dalam penurunan produktivitas di berbagai perusahaan juga tidak kecil.

c. Indikator Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkat ekonomi. Oleh karena itu kita harus menentukan tingkat produktivitas tersebut. Adapun indikator yang mempengaruhi produktivitas menurut Sutrisno (2013, hal. 104) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upayah untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) 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 sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) 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 dirinya sendiri.

6) 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.

T. Hani Handoko (2013, hal. 359), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1) Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2) Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketelitian

Adanya pengukuran kerja pegawai.

4) Pengukuran Pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5) Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

2. Pelatihan

a. Pengertian

Didalam MSDM, pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai. Bagi suatu perusahaan adanya orang-orang yang terampil di dalam organisasi tersebut mempunyai arti yang sangat penting karena perusahaan akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Menurut Rivai (2014, hal. 212) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Samsudin (2013, hal. 110), menyatakan “pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat mengubah dan memperbaiki penguasaan keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat”. Dijelaskan pula oleh Mondy (2010, hal. 210) “pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, keterampilan dan sikap demi tercapainya produktivitas karyawan yang semakin baik.

b. Metode Pelatihan

Adapun beberapa metode yang diterapkan di dalam pelatihan Menurut Mondy (2010, hal. 218) adalah sebagai berikut:

1) Arahan Instruktur

Salah satu manfaat pelatihan dengan arahan instruktur adalah bahwa si instruktur bisa menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relatif singkat.

2) Studi kasus

Studi kasus adalah metode pelatihan dimana para trainee mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.

3) Pemodelan perilaku

Pemodelan perilaku (behaviour modelling) adalah metode pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada manajer cara menangani berbagai situasi.

4) Permainan peran

Permainan peran adalah metode pelatihan dimana para peserta diminta untuk merespon permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka.

5) Permainan bisnis

Permainan bisnis adalah metode pelatihan yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran.

6) In-Basket Training

In-Basket Training adalah metode pelatihan dimana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen.

7) On-the-Job Training

On-the-Job Training adalah metode pelatihan informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas pekerjaan dengan mengerjakan secara nyata.

8) Magang

Magang adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti perkuliahan dan bekerja di sebuah organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan diberikan kepada pegawai untuk merubah sikap, tingkah laku dan kemampuan para pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mondy (2010, hal. 212) adalah sebagai berikut:

1) Dukungan Manajemen Puncak

Agar program-program pelatihan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan dari manajemen puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai

kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

2) Komitmen para Spesial dan Generalis

Di samping manajemen puncak, seluruh manajer spesialis maupun general harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan. Para profesional pelatihan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

3) Kemajuan Teknologi

Teknologi merupakan faktor yang memberi pengaruh besar pada pelatihan. Teknologi merupakan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan, dan perubahan ini terus berlanjut.

4) Kompleksitas Organisasi

Perubahan yang semakin cepat dalam teknologi, produk, sistem dan metode telah memberikan pengaruh signifikan pada persyaratan kerja. Dengan demikian karyawan harus mampu mengembangkan sikap mereka dengan mengikuti pelatihan sesering mungkin.

d. Indikator Pelatihan

Metode pelatihan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah indikator pelatihan menurut Mondy (2010, hal. 248) adalah sebagai berikut:

1) Reaksi Para Peserta

Mengevaluasi program pelatihan akan menimbulkan reaksi para peserta merupakan pemberian respons dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan.

2) Tingkat pembelanjaan

Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan.

3) Perubahan perilaku

Tes-tes bisa secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para trainee, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dalam mengarahkan para peserta dalam untuk mengubah perilaku mereka.

4) Hasil atau Perbaikan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013, hal. 86), diantaranya:

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 merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Sarana pelatihan

Sarana pelatihan yang baik akan membantu karyawan dalam menerima pelatihan. Sarana yang diberikan seperti fasilitas gedung, sarana pembelajaran, makanan dan minuman, dan lain lain.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Banyak karyawan didalam perusahaan sering tidak menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya, maka perusahaan menuntut seorang manajer untuk memperoleh jaminan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasikan pekerjaan kerja, jika perlu memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Menurut Siswandi (2011, hal. 195) menyatakan bahwa: “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Handoko (2013, hal. 359) menyatakan bahwa: “pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Terry dan Rue (2012, hal. 232) menyatakan bahwa:

“Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan juga dimaksudkan untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.”

Berdasarkan dari terori di atas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memproses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya tujuan sehingga seorang manajer memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat dengan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut Siswandi (2011, hal.200) ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan di atas:

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas.

Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3) Kesalahan-Kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, melakukan penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasi Wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

c. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Menurut Handoko (2013, Hal. 373-374) indikator-indikator pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut:

- 1) Akurat
- 2) Tepat-Waktu
- 3) Obyektif dan menyeluruh
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- 5) Realistik secara ekonomis
- 6) Realistik secara organisasional
- 7) Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksibel
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi

Berikut penjelasan dari indikator-indikator pengawasan yang efektif di atas:

- 1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.

- 2) Tepat-Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

- 3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

- 5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena;

- Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan
- Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab berprestasi.

Sedangkan teknik pengawasan menurut Siagian dalam Anastasya (2016, hal. 68) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu:

1) Pengawasan Langsung

a) Inspeksi Langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan

b) Observasi di tempat (*On-the-spot-observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan

c) Laporan di tempat (*on-the-spot-report*)

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

2) Pengawasan tidak langsung

a) Laporan Tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.

b) Laporan Lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun saran-saran.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

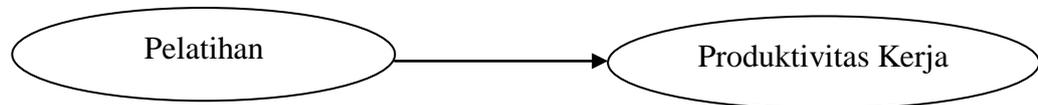
Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas karyawan, antara lain, menurut Mulia Nasution (2011, hal. 71) dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Selain itu hubungan pelatihan dengan produktivitas karyawan, menurut Bambang Kussriyanto (2013, hal. 10) pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas.

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan

agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hasil Undang Suryana (2014) bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prduktivitas kerja pegawai pada PT. Sapta Sarana Sejahtera.



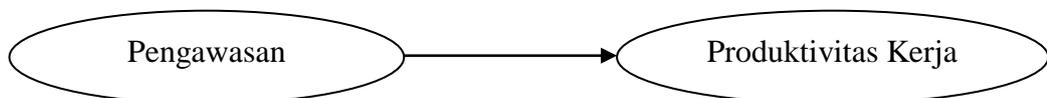
Gambar II.1
Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan satandar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka produktivitas kerja karyawan akan tetap baik dan sesuai dengan standar yang ada.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Winda Hasibuan (2010) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.”

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan dapat meningkat.



Gambar II.2
Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas kerja

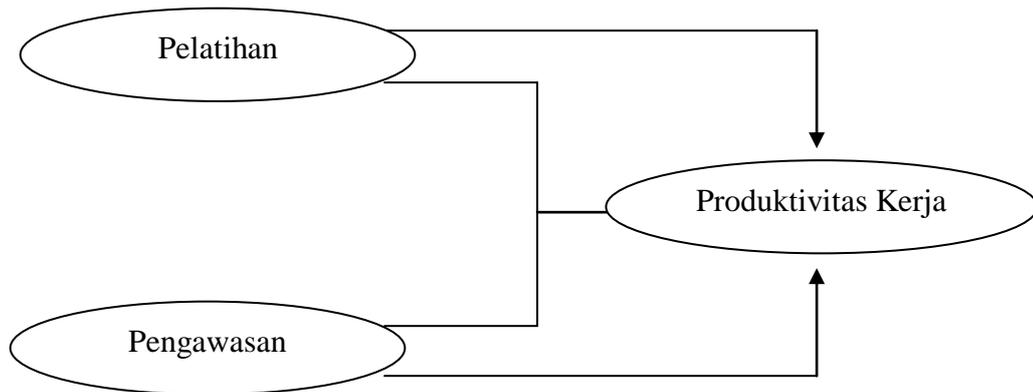
3. Pengaruh Pelatihan dan pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Potensi sumber daya manusia merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan berpikir untuk menghasilkan ide, gagasan, kreativitas, kemampuan memecahkan permasalahan ke depan dan mengantisipasi setiap kendala yang terjadi secara profesional. Kemampuan-kemampuan tersebut sangat tinggi nilainya untuk diwujudkan dalam kegiatan organisasi baik publik maupun bisnis.

Pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan pengawasan dengan produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas saat ini, dimana Dinas Perdagangan Kota Medan berusaha meningkatkan produktivitas kerja yang didasari kesadaran dan keyakinan mengenai pentingnya arti dan peranan sumber daya manusia, dalam mewujudkan produktivitas data yang akurat bagi masyarakat.

Hasil penelitian Edy Sambodja (2012) mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan terhadap Produktifitas Kerja Petugas Sensus Pertanian Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang bahwa secara simultan terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.3
Hubungan Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis dan kajian empiris relevan maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Menurut Sugiyono (2014, hal. 98) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Alasan memilih penelitian ini karena metode ini menggunakan ukuran-ukuran dan perhitungan matematis yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga biasa disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk operasional dari variable berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut dapat dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, dan alat uji. Dalam penelitian ini yang menjadi yang menjadi definisi operasional yaitu :

1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan

dalam penelitian ini adalah bersumber dari referensi. Berdasarkan referensi tersebut penulis menetapkan indikatornya sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Reaksi para peserta pelatihan
2	Pengetahuan atau proses belajar
3	Perubahan perilaku
4	Hasil atau perbaikan

Sumber : Mondy (2010, hal. 248)

2. Pengawasan

Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan juga dimaksudkan untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

Tabel III.2
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat-Waktu
3	Obyektif dan menyeluruh
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5	Realistik secara ekonomis
6	Realistik secara organisasional
7	Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksibel
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10	Diterima para anggota organisasi

Sumber: Handoko (2013, Hal. 373-374)

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari

esok lebih baik dari hari ini. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari referensi. Berdasarkan referensi tersebut penulis menetapkan indikatornya sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber : Sutrisno (2013, hal. 104)

C. Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Kota Medan yang beralamat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.17, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20143. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2019 sampai dengan September 2019. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Prariset/penelitian	■																				
2	Pengajuan judul		■																			
3	Penulisan proposal		■	■	■	■	■															
4	Seminar proposal							■														
5	Revisi proposal								■	■	■	■										
6	Penulisanskripsi										■	■	■	■								
7	Bimbinganskripsi													■								
8	Pengesahanskripsi														■							
9	Sidangmejahijau															■						

Keterangan :

■: Rencana

D. Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014, hal. 148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Ada pun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 96 orang. Berikut ini adalah keterangan dari jumlah populasi :

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013, hal. 54) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan sebanyak 96 orang. Dengan demikian dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel. Menurut Arikunto (2010 hal, 173) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi (2013, hal. 70) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada sampel yaitu para karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda & tabel ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangatsetuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurangsetuju	3
▪ Tidaksetuju	2
▪ Sangattidaksetuju	1

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah karyawan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Person dalam Arikunto (2010, hal. 213) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum (x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

n = banyaknyapasanganpengamat

r = nilaikorelasi product moment

x= indikatorsetiap variable- (skorsetiappertanyaan)

y= variabelskor total

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \rho = 0$ [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_0 : \rho \neq 0$ [Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed < $\alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed > $\alpha_{0,05}$).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menghitung tingkat reliabelitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha dalam Juliandi (2013, hal. 86) sebagaiberikut :

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

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiono (2014, hal. 298) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 =Pelatihan

X_2 = Pengawasan

Kriterianya :

- 1) Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
- 2) Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
- 3) Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ($2\text{-tailed} > \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik

(poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t . Berikut rumus uji statistik t dalam Sugiyono (2014, hal. 184).

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

Keterangan :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

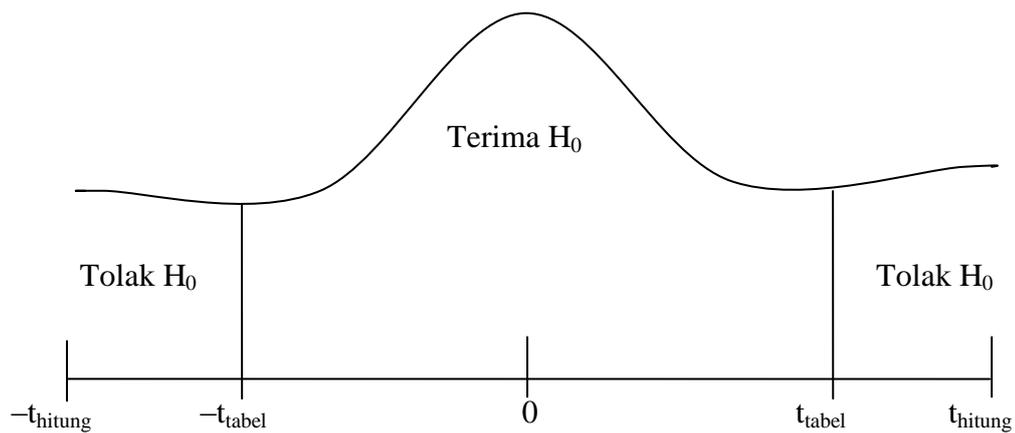
Dengan ketentuan :

- 1) $H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$, $df = n-k$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiyono (2014, hal. 192) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut .

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

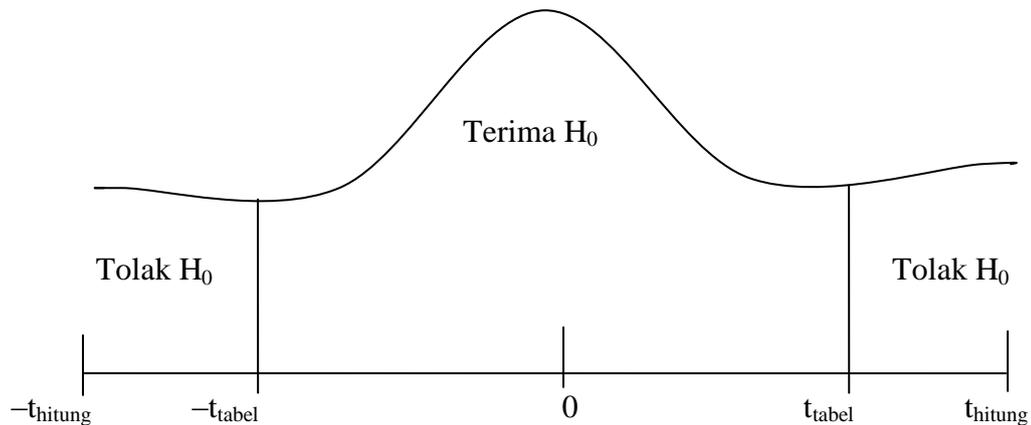
R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

Ketentuan pengujian :

H_0 = Tidak ada pengaruh pelatihan dan pengawan kerja terhadap produktivitas kerja.

H_a = Ada pengaruh antara pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja.

F_{tabel} = nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan pengujian :

- 1) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$
- 2) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 43 orang responden yaitu karyawan PT. Pacific Palmindo Industri belawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel. IV. 1. Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel pelatihan, variabel keselamatan dan kesehatan kerja maupun variabel produktivitas kerja.

2. Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada karyawan
41
PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan).

Tabel IV.2.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	40 Orang	93%
2	Perempuan	3 Orang	7%
	Jumlah	43 Orang	100%

Sumber: PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 40 orang karyawan laki-laki (93%) dan 3 orang karyawan perempuan (7%) dari total keseluruhan 43 orang karyawan.

Tabel IV.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	2 Orang	5%
2	25-35 Tahun	27 Orang	63%
3	> 35 Tahun	14 Orang	32%
	Jumlah	43 Orang	100%

Sumber: PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 2 orang karyawan yang berusia < 25 tahun atau sebesar (15%), 27 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (63%) dan 14 orang karyawan yang berusia >35 tahun atau sebesar (32%).

Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP-SMA	10 Orang	23 %
2	D3	15 Orang	35 %
3	S1-S3	18 Orang	42 %
	Jumlah	43 Orang	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 10 orang karyawan berpendidikan SMP-SMA atau sebesar (23%), 15 orang karyawan berpendidikan D3 atau sebesar (35%), 18 orang karyawan berpendidikan S1-S3 atau sebesar (42%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti :

a. Variabel Pelatihan

Tabel. IV.5 skor angket untuk variabel pelatihan

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5%	29	67%	11	26%	1	2%	0	0%	43	100%
2	7	16%	27	63%	6	14%	3	7%	0	0%	43	100%
3	13	30%	22	51%	6	14%	2	5%	0	%	43	100%
4	8	19%	23	54%	10	23%	1	2%	1	2%	43	100%
5	8	19%	24	56%	8	18%	3	7%	0	0%	43	100%

6	9	21%	24	56%	8	19%	1	2%	1	2%	43	100%
7	14	32%	20	47%	6	14%	3	7%	0	0%	43	100%
8	15	35%	21	49%	4	9%	2	5%	1	2%	43	100%
9	7	16%	25	58%	9	21%	2	5%	0	0%	43	100%
10	6	14%	25	58%	8	19%	3	7%	1	2%	43	100%
11	13	30%	16	37%	12	28%	2	5%	0	0%	43	100%
12	11	26%	26	60%	3	7%	2	5%	1	2%	43	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang kantor instansi memberikan proses belajar atau pelatihan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 67%.
2. Jawaban responden tentang saya mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam pelatihan yang diberikan oleh kantor instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 63%.
3. Jawaban responden tentang saya mendapatkan keterampilan yang lebih setelah diberikan pelatihan didalam kantor instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51%.
4. Jawaban responden tentang proses belajar yang tidak terhambat akan memberikan pengetahuan yang maksimal kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 54%.
5. Jawaban responden tentang pelatihan yang diberikan perusahaan telah menambah pengetahuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 56%.
6. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang diberikan didalam kantor instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 56%.

7. Jawaban responden tentang saya dapat menerapkan keterampilan dan tata cara bekerja dengan baik setelah diberikan pelatihan didalam kantor instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 47%.
8. Jawaban responden tentang perubahan pegawai dibutuhkan oleh kantor instansi saat pegawai telah mendapatkan pelatihan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 49%.
9. Jawaban responden tentang saat pelatihan telah optimal, kantor instansi akan mendapatkan hasil pegawai yang disiplin sesuai dengan harapan kantor instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 58%.
10. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan hasil yang terbaik untuk diberikan kepada kantor instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 58%.
11. Jawaban responden tentang sedikitnya kesalahan didalam pekerjaan akan terjadi saat pelatihan telah diberikan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 37%.
12. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan perhatian yang lebih oleh pimpinan saat memberikan hasil kinerja yang tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 60%.

b. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel. IV.6 skor angket untuk variabel keselamatan, kesehatan kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	16%	25	58%	9	21%	2	5%	0	0%	43	100%
2	6	14%	25	58%	8	19%	3	7%	1	2%	43	100%
3	13	30%	16	37%	12	19%	2	5%	0	0%	43	100%
4	11	26%	26	60%	3	7%	2	5%	1	2%	43	100%
5	7	16%	27	63%	6	14%	3	7%	0	0%	43	100%
6	13	30%	22	51%	6	14%	2	5%	0	0%	43	100%
7	8	18%	24	56%	8	19%	3	7%	0	0%	43	100%
8	9	21%	24	56%	8	19%	1	2%	1	2%	43	100%
9	7	16%	27	63%	6	14%	3	7%	0	0%	43	100%
10	13	30%	22	51%	6	14%	2	5%	0	0%	43	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang perusahaan telah memasang rambu-rambu tanda bahaya ditempat yang strategi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 58%.
2. Jawaban responden tentang semua bagian peralatan yang berbahaya telah diberi tanda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 58%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja seperti helm dll, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 37%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 60%.

5. Jawaban responden tentang perlengkapan kesehatan keselamatan kerja tersedia dilingkungan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 63%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan pengawasan secara insentif terhadap keselamatan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51%.
7. Jawaban responden tentang standar keselamatan yang diatur perusahaan menjamin kondisi yang aman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 56%.
8. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan metode/ petunjuk kerja yang dapat menjamin keselamatan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 56%.
9. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 63%.
10. Jawaban responden tentang Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51%.

c. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel. IV.5 skor angket untuk variabel produktivitas kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	16%	25	58%	9	21%	2	5%	0	0%	43	100%
2	6	14%	25	58%	8	19%	3	7%	1	2%	43	100%
3	13	30%	16	37%	12	28%	2	5%	0	0%	43	100%
4	11	26%	26	60%	3	7%	2	5%	1	2%	43	100%
5	7	16%	27	63%	6	14%	3	7%	0	0%	43	100%
6	13	30%	22	51%	6	14%	2	5%	0	0%	43	100%
7	8	19%	24	56%	8	19%	3	6%	0	0%	43	100%
8	9	21%	24	56%	8	19%	1	2%	1	2%	43	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Setiap karyawan memiliki keterampilan dan profesional dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 58%.
2. Jawaban responden tentang Saya mampu menerima tugas yang diberikan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 58%.
3. Jawaban responden tentang Selama menjalankan pekerjaan saya selalu menunjukkan semangat dan berusaha meningkatkan hasil kerja yang dicapai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 37%.
4. Jawaban responden tentang Selama menjalankan pekerjaan saya selalu bekerja memenuhi standar yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 60%.
5. Jawaban responden tentang Sebagai karyawan yang memiliki semangat kerja, saya selalu berusaha lebih baik dari hari ke hari,

sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 63%.

6. Jawaban responden tentang Selama bekerja saya selalu siap menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51%.
7. Jawaban responden tentang Selama menjalankan pekerjaannya, serius dan jarang membuat kesalahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 56%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan maksimal, agar tercapainya efisiensi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 56%.

B. Pembahasan

1. Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV.8. Uji t

Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.217	.849		-.256	.799
	Pelatihan	.176	.043	.253	4.067	.000
	keselamatan, kesehatan kerja	.592	.049	.750	12.050	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : data diolah (2015)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 16 didapat hasil :

$$a = -0.217$$

$$b_1 = 0.176$$

$$b_2 = 0.592$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adalah :

$$Y = -0.217 + 0.176 X_1 + 0.592 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Produktivitas).

Variabel X_1 (Pelatihan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

Tabel IV.9. Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 ^a	.974	.972	0.62042	1.802

a. Predictors: (Constant), keselamatan kesehatan kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2015)

Melalui tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,987. Sedangkan R -Square adalah 0,974 atau 97,4%, menunjukkan sekitar 97,4% variabel Y (produktivitas) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X_1) dan keselamatan, kesehatan kerja (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pelatihan (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah 97,4%, sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan

untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

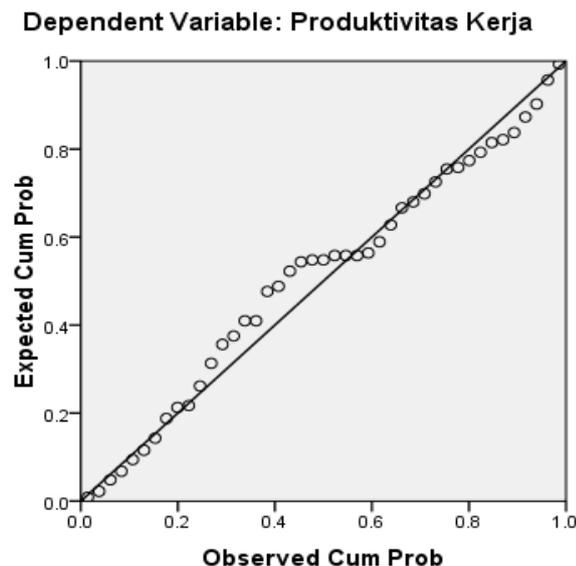
Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

Gambar IV.1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

a. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.10. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)	.170	5.870
Pelatihan		
Keselamatan	.170	5.870
Kesehatan Kerja		

a. Dependent Variable: keselamatan kesehatan kerja

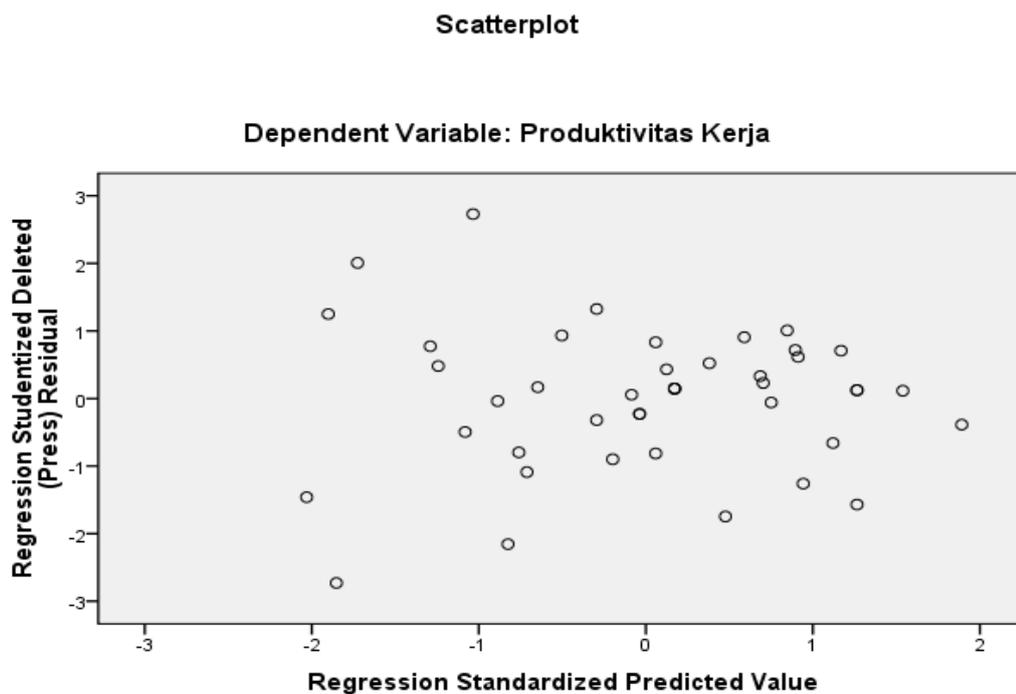
Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu

pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar. VI. 2. Multikolinearitas



Sumber : Data diolah (2015)

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

3. Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja).

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-.217	.849		-.256	.799
Pelatihan	.176	.043	.253	4.067	.000
keselamatan, kesehatan kerja	.592	.049	.750	12.050	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Diolah (2015)

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel pelatihan (X_1) produktivitas (Y) diperoleh t hitung sebesar 4.067 dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000} <$ dari $\alpha = 0,05$, keselamatan, kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) diperoleh t hitung 12.050 dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000} <$ dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja

(X₂) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PT. Pacific Palmino Industri (Belawan).

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X₁) dan keselamatan kesehatan kerja (X₂) yang dilakukan PT. Pacific Palmino Industri (Belawan) sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < α = 0,05, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H₀ diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.254	2	283.627	736.841	.000 ^a
	Residual	15.397	40	.385		
	Total	582.651	42			

a. Predictors: (Constant), keselamatan, kesehatan kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2015)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 736.841 dengan $sig_{0.000} < \alpha = 0,05$ atau diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

5. Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh pelatihan (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,974 \times 100\% \\ &= 97,4\% \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,974 atau 97,4% menunjukkan sekitar 97,4 variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi pelatihan (X_1) dan budaya organisasi. Sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Analisa Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja) berpengaruh terhadap Y (produktivitas kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat pengaruh positif variabel Pelatihan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ema Desia Prajitiasari (2012) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif pada produktivitas kerja. Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan), menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan) merasa pelatihan telah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan Kantor instansi memberikan proses belajar atau pelatihan dengan baik, karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih dalam pelatihan yang diberikan oleh kantor instansi. Proses belajar yang tidak terhambat akan memberikan pengetahuan yang maksimal kepada pegawai. Pelatihan yang diberikan perusahaan telah menambah pengetahuan karyawan, karyawan akan bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang diberikan didalam kantor instansi. Setiap karyawan dapat menerapkan keterampilan dan tata cara bekerja dengan baik setelah diberikan pelatihan didalam kantor instansi. Perubahan pegawai dibutuhkan oleh kantor instansi, saat pegawai telah mendapatkan pelatihan. Saat pelatihan telah optimal kantor instansi akan mendapatkan hasil pegawai yang disiplin sesuai dengan harapan kantor instansi. Para karyawan bekerja dengan hasil yang terbaik untuk diberikan kepada kantor instansi. Sedikitnya kesalahan didalam pekerjaan akan terjadi saat pelatihan telah diberikan dengan baik. Setiap karyawan selalu mendapatkan perhatian yang lebih oleh pimpinan, saat memberikan hasil kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat pengaruh positif keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bella Gloria Ukhisia (2013) menyatakan ada pengaruh program keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan), menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan) merasa keselamatan, kesehatan kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan baik . Ditandai dengan Perusahaan telah memasang rambu-rambu tanda peringatan bahaya ditempat yang strategis. Semua bagian peralatan yang berbahaya telah diberi tanda. Perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll. Yang dapat menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja. Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan. Perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja tersedia dilingkungan kerja karyawan. Perusahaan melakukan pengawasan secara intensif terhadap keselamatan saya. Standar keselamatan yang diatur perusahaan menjamin kondisi yang aman. Perusahaan memberikan metode/ petunjuk kerja yang dapat menjamin keselamatan karyawan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan. Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.

3. Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan dan keselamatan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan kata lain apabila pelatihan meningkat dan keselamatan kesehatan kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Hal ini ditandai dengan karyawan yang merasa pelatihan yang sudah berjalan dengan baik, dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan maka hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat, karyawan juga merasa perusahaan telah menerapkan program keselamatan kesehatan kerja dengan baik. Hal ini tercermin dengan kepedulian perusahaan dalam menanggapi masalah yang menyangkut tentang keselamatan kerja karyawan serta kepedulian karyawan dalam menanggapi pentingnya kesehatan, Sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan rasa komitmen karyawan terhadap organisasi / perusahaan, maka dengan demikian tingkat produktivitas akan meningkat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal lain yang menunjukkan terdapat pengaruh variabel pelatihan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh R-Square adalah 97,4%, menunjukkan sekitar 97,4% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan variabel keselamatan kesehatan kerja, sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan penelitian Sovian Piri (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan dan program keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan) . Sehingga apabila pelatihan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun
2. Ada pengaruh yang signifikan antara program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan). Sehingga apabila program keselamatan, kesehatan kerja tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila program keselamatan, kesehatan kerja rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan). Sehingga apabila pelatihan dan program keselamatan kesehatan kerja tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja rendah atau menurun maka produktivitas akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Pacific Palmino Industri (Belawan), hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Pelatihan yang telah berjalan di perusahaan sudah dapat dikatakan cukup baik, namun Perusahaan harus lebih meningkatkan pelatihan kepada semua karyawan dan menerapkannya dalam pekerjaan agar produktivitas kerja karyawan yang diinginkan akan tercapai.
2. Tingkatkan lagi pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya program keselamatan, kesehatan kerja yang baik agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan lingkungan organisasi yang sehat. Karyawan yang sehat maka akan menghasilkan produktivitas yang besar.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas. Jika pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja ditingkatkan maka produktivitas akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan pengawasan pelatihan dan program keselamatan yang lebih baik sehingga nantinya produktivitas karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adinugroho, Siswandi. 2011. *Model VCT: Landasan Teori, Kerangka berfikir dan hipotesis (online)*. (<http://nazwadzulfa.wordpress.com> . diakses pada tanggal 29 Maret 2012)
- Agustina dan Silvia. 2012. *Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Perubahan Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil. Volume 2, Nomor 02, Oktober 2012.
- Akhyar, Yusuf Lubis, 2015, *Pemikiran Kritis Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, 2013, *Manajemen ; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2010. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2011. *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukaria Sinulingga. 2014, *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

T. Hani Handoko, 2013, *Manajemen*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956