

**PENGARUH PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI
KANWIL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

ILHAM SYAPUTRA DAMANIK
NPM. 1305160091



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Ilham Syaputra Damanik (1305160091) “ Pengaruh Pelatihan dan Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BSM Medan. Skripsi. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja PT. BSM Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 45 orang dari seluruh total karyawan PT.BSM Kanwil Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi Dokumentasi, angket (kuisioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linera berganda, asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pengujian determinasi. Hasil penelitian menunjukkan mengenai pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yakni $3,438 \geq 2,016$. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai yakni $4,045 \geq 2,016$. Berdasarkan uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 37,277 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,195. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a terima), artinya ada pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSM Kanwil Medan, Semakin baik pelatihan yang diberikan maka produktivitas juga akan bertambah. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,640 atau 64,0 persen artinya 64,0% prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan, produktivitas kerja dan pelatihan, sedangkan sisanya 36,0% prestasi kerja dapat disebabkan oleh variabel lain diluar variabel pelatihan dan produktivitas kerja yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien regresi menunjukkan positif yaitu sebesar 0,405 (pelatihan), 0,592 (produktivitas kerja).

Kata Kunci: Pelatihan, Produktivitas Kerja, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr.Wb.

Sayamengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan Hidayah-Nya,karena atas karunianya penulisan skripsi ini dapat terselesai kan dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan produktivitas kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KANWIL Medan”. guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, terutama kepada :

1. Ayahanda Jalib Damanik Ibunda Parida Hanum Kakak saya Irma suryani,S.pdi, Asmaliah,S.pdi serta Pacar ku Widya sari,SEdan seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan dorongan moril maupun materil serta doa restu sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs.Dani Iskandar, SE. MM selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan maupun selama penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi UMSU khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
8. Kepada seluruh karyawan/i PT. BSm Kanwil Medan yang telah membantu memberi informasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh teman – teman seperjuangan kelas B Pagi dan N Malam/Manajemen Malam

Penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pihak yang membaca dan memperluas cakrawala pemikiran dimasa yang akan datang khususnya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara program Studi Manajemen. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Medan, 2017

Penulis

ILHAM SYAPUTRA DAMANIK

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Prestasi Kerja.....	6
a. Pengertian Prestasi Kerja	6
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	7
c. Indikator Prestasi Kerja.....	9
d. Tujuan Penilaian Prestasi kerja.....	11
e. Ruang lingkup penilaian prestasi	12
2. Pelatihan	13
a. Pengertian Pelatihan	13
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	14
c. Indikator Pelatihan.....	15
d. Sasaran Pelatihan.....	17

e. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan.....	18
f. Jenis – jenis Pelatihan	19
3. Produktivitas Kerja	19
a. Pengertian Produktivitas Kerja	19
b. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	20
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas	21
d. Indikator – indikator Produktivitas Kerja	22
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis	27
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Hasil Penelitian Data	41
B. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2	Proporsi sampel penelitian	31
Tabel III-4	Skala Likert	32
Tabel 3.6	Uji Validitas Instrument Pelatihan (X1).....	33
Tabel 3.7	Uji Validitas Instrument Produktivitas Kerja (X2)	34
Tabel 3.8	Uji Validitas Instrument Prestasi Kerja (Y)	34
Tabel III.9	Uji Reliabilitas Instrumen	36
Tabel IV-1	<i>Skala Likert</i>	41
Tabel IV-2	Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV-3	Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV-4	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel IV-5	Skor Angket Untuk Variable X_1 (Pelatihan)	45
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variable X_2 (Produktivitas kerja).....	47
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi kerja).....	49
Tabel IV-8	Uji Multikolinieritas	53
Tabel IV-9	Persamaan Regresi.....	55
Tabel IV-10	Hasil Uji t	56
Tabel IV-11	Hasil Uji F	59
Tabel IV-12	R-Square	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.	25
Gambar 2.2	Hubungan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai ...	26
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual.....	27
Gambar: IV-1	Uji Normalitas.....	51
Gambar: IV-2	Uji Normalitas.....	52
Gambar : IV- 2	Uji Heterokedastisitas	54
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Hipotesis 1	57
Gambar IV- 4 :	Kriteria Pengujian Hipotesis 2	58
Gambar IV-5 :	Kriteria Uji F.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan karyawan. Menurut Hasibuan (2008, hal ; 94) mendefenisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Pelatihan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasi. Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga organisasi dapat menerapkan jenis program pelatihan dan produksi kerja yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Menurut Dessler (2006, hal ; 280) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan produktivitas kerja akan mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi merupakan sasaran dari pelatihan karyawan, sehingga karyawan kompeten dalam menyelesaikan tugas – tugasnya .

Program pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam organisasi.

Adapun pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan PT. BSM Medan seperti *public speaking, performance management, effective communication*, tetapi dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kompetensi karyawan.

Menurut Hasibuan (2010, hal ; 128) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan menghasilkan kegiatan manusia. Produktivitas kerja ini merupakan aspek yang paling penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dan dengan orang lain pimpinan perlu memahami orang – orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan instansi tersebut.

Masalah – masalah yang ditemui pada riset pendahuluan pada PT. BSM Medan yaitu seringnya dijumpai beberapa karyawan bersikap untuk menghindari pekerjaan yang diberikan. Hal ini disebabkan kurangnya prestasi kerja yang

dimiliki oleh beberapa karyawan tersebut. Selain itu masalah pelatihan dan produksi kerja adalah belum sepenuhnya karyawan mendapatkan pelatihan khususnya karyawan – karyawan yang dipindahkan kebagian lain, dimana karyawan tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan tersebut. Untuk masalah produktivitas kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang belum menguasai pekerjaan terlihat dari waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pimpinan hal ini disebabkan kurangnya kerja karyawan untuk meningkatkan kompetensi khususnya dibidang pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah pelatihan dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : “ **Pengaruh Pelatihan dan Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BSM Medan** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. BSM Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada diorganisasi yaitu:

1. Belum sepenuhnya karyawan mendapatkan pelatihan khususnya karyawan – karyawan yang dipindahkan kebagian lain, dimana karyawan tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan yang ada dibagian tersebut.
2. Kurangnya kerja karyawan disebabkan kurangnya motivasi karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Masih kurangnya karyawan yang berprestasi dibidangnya dalam menjalankan tugas, terlihat dari kurang berkompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan maka dalam penelitian ini penulis tidak meneliti semua faktor – faktor tersebut tetapi hanya hanya dibatasi oleh faktor pelatihan, produktivitas kerja dan kaitannya dengan prestasi karyawan pada PT. BSM Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya dinyatakan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSM ?
- b. Apakah ada pengaruh produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSM Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSM Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSM Medan.
- b. Mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSM Medan.
- c. Mengetahui pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja PT. BSM Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam pelatihan, produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi PT. BSM Medan, dapat memberikan informasi pada pimpinan organisasi khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja serta prestasi kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013, hal:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Menurut Hasibuan (2009, hal ; 94) “ prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, pengalaman, sikap, ketrampilan dan kemampuan karakteristik pribadi karyawan tersebut.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012, hal ; 201) penilaian prestasi kerja memiliki beberapa metode antara lain :

- 1) *Rating Scale*
- 2) *Cheklis*
- 3) *Field Review Method*
- 4) Tes dan Observasi Prestasi Kerja
- 5) Metode Evaluasi Kelompok

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) *Rating Scale*, maksudnya penilaian prestasi kerja terhadap karyawan berdasarkan sifat – sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
- 2) *Cheklis*, maksudnya penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.
- 3) *Field Review*, maksudnya penilaian prestasi kerja karyawan untuk mencapai penilai yang lebih standar dalam hal ini wakil ahli dari

departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.

- 4) Tes dan observasi prestasi kerja, hal ini dimaksudkan untuk menguji ketrampilan – ketrampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 5) Metode evaluasi kelompok, maksudnya penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan – kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

Dalam hal ini untuk dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan harus ada dukungan dari suatu iklim organisasi lingkungan internal yang baik dan dalam suasana senang antara keduanya harus saling mendukung untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009, hal ; 94) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain “ kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan”.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal ; 151) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- 2) *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, kepuasan kerja, sistem kompensasi serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor – faktor diatas, maka semakin besar prestasi kerja karyawan.

c. Indikator Prestasi Kerja

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas – tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009, hal ; 67) indikator prestasi kerja yaitu :

- 1) Kualitas, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- 2) Kuantitas, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- 3) Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan instansi.

- 4) Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peran, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Sutrisno (2009, hal ; 52) mengemukakan pengukuran prestasi kerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi yang ada.
- 5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masalah prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

- 1) Haruslah dilihat aspek – aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- 2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu

sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

d. Tujuan Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai berguna untuk instansi serta bermanfaat bagi pegawai. Menurut Hasibuan(2009, hal ; 89) tujuan penilaian prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi pegawai yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi eektivitas seluruh kegiatan didalam instansi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai yang berbeda di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja dengan baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan – kebutuhan bawahannya.

- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan – kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 10) Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan – kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.

e. Ruang lingkup penilaian prestasi

Ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam *what, why, where, when* dan *how* atau sering disingkat dengan 5W + 1H.

1) *What* (apa)

Yang dinilai perilaku dan prestasi kerja pegawai seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang, sifat, dan hasil kerjanya.

2) *Who* (kapan) yang akan dinilai

Yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diperusahaan.

3) *Where* (dimana) penilaian dilakukan

Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan baik secara formal maupun informal.

4) *When* (waktu) penilaian dilakukan

Waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal.

5) *Why* (kenapa)

Untuk menambah tingkat kepuasan para pegawai dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya serta untuk membantu kemungkinan pengembangan personel bersangkutan.

6) *How* (siapa) yang akan dinilai

Metode penilaian apa yang digunakan dan problem apa yang dihadapi pemilik dalam melakukan penilaian.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pegawai profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap instansi, dimana pegawai adalah faktor yang berperan penting dalam instansi. Melalui pelatihan diharapkan pegawai bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh instansi dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal ; 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut instruksi presiden No. 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013, hal ; 164) menyatakan pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih

mengutamakan praktek dari pada teori. Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai didalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013, hal ; 164) maka faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta dilatih melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannyadimasa yang akan datang.

2) Prosedur Sistematis

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik – baik.

3) Ketrampilan Teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknis (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan ketrampilan).

4) Mempelajari Pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode – metode tertentu).

Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2011, hal : 45-46) yaitu :

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu perbedaan individu pegawai, hubungan dengan analisis jabatan, motivasi, partisipasi aktif, metode pelatihan dan pengembangan, efektivitas biaya, materi pelatihan, kemampuan pelatih, fasilitas pelatihan dan komitmen manajemen.

c. Indikator Pelatihan

Adapun indikator menurut Marwansyah (2014, hal ; 156) antara lain :

- 1) Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dari sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkrit dan dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi.

- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3) Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4) Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5) Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika seseorang mengatakan telah belajar, kita tidak menunjukkan kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6) Kinerja fungsi – fungsi manajemen SDM lainnya

Kinerja fungsi – fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan pegawai, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

Menurut Rivai (2009, hal : 225) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa indikator pelatiha yaitu, kemampuan instruktur, peserta pelatihan, materi

(bahan), metode, sarana atau prinsip – prinsip pembelajaran dan evaluasi pelatihan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai indikator pelatihan yaitu kemampuan instruktur, peserta pelatihan, materi dan metode pelatihan, serta umpan balik pelatihan.

d. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Sutrisno (2010, hal: 69) adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*- nya naik / meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas.

2) Meningkatkan Mutu Kerja

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3) Meningkatkan Ketepatan dalam Perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan – lowongan, maka akan secar mudah diisi oleh tenaga – tenaga dari dalam perusahaan.

4) Meningkatkan Moral Kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5) Menjaga Kesehatan dan Keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan – kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

6) Menunjang Pertumbuhan Pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

e. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013, hal:170) adalah sebagai berikut :

1) Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan ketrampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.

c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama pegawai dan manajemen.

2) Tujuan Khusus Pelatihan

a. Kualitas

b. Produktivitas Kerja

c. Mutu Perencanaan Tenaga Kerja

d. Semangat/Moral

e. Balas Jasa Tidak langsung

f. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

g. Cegah Kadaluarasa Pengetahuan dan Ketrampilan

h. Pengembangan Diri

f. Jenis – jenis Pelatihan

Pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2012, hal ; 73) adalah seorang atau tim yang memberikan pelatihan/pendidikan kepada pegawai. Jenis – jenis pelatihan menurut Hasibuan (2012, hal ; 74) adalah sebagai berikut :

1) Pelatihan Internal

Pelatihan internal adalah seorang atau suatu tim pelatihan yang ditugaskan dari perusahaan memberikan pelatihan atau pendidikan kepada pegawai.

2) Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatihan internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada para pegawai.

3) Pelatihan Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatihan gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatihan internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada pegawai

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Belakangan ini semakin berkembang masalah yang berkaitan dengan produktivitas. Pengertian produktivitas itu sendiri dapat dibahas dari berbagai perspektif ruang lingkup dan penghayatan produktivitas perlu dilihat secara mendalam. Karena produktivitas sangatlah vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari – hari.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitas tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, maka dikatakan tidak atau kurang sukses.

Menurut Wibowo (2011, hal ; 241) secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno(2009, hal ; 100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Selanjutnya Sutrisno (2009, hal ; 109), menyataka bahwa produktivitas terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- 1) Produktivitas adalah keluaran fiisik perunit dari usaha produktif.
- 2) Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dan manajemen industri didalam penggunaan fasilitas – fasilitas untuk produksi.

- 3) Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dari peralatan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang tenaga kerja yang baik dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggarakan dengan baik, efektif dan efisien. Produktivitas karyawan juga dapat dilihat dari rasio atau perbandingan antara output dengan inputnya.

b. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi dapat juga mengandung aspek – aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini diperlukan pemahaman yang tepat tentang faktor – faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya merupakan etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, hal ; 105), menyatakan upaya peningkatan produktivitas sebagai berikut:

- 1) Perbaikan terus – menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus – menerus. Pandangan ini bukan hanya salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen muktahir.

- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus – menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan

dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan yang dimana organisasi terlibat.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua elemen manajemen organisasi.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2009, hal ; 102) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, etika kerja, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Sinungan (2009, hal ; 56) terdapat 8 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah manusia, modal, metode/proses, produksi, lingkungan (eksternal) maupun internal.

Berdasarkan pendapat diatas maka faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan mencakup pada faktor manusia, modal, metode/proses, produksi, lingkungan eksternal dan internal, pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan iklim kerja.

d. Indikator – indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno(2009, hal ; 104-105), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisien

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diemban kepada mereka.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya 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 satu 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 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 berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisien

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

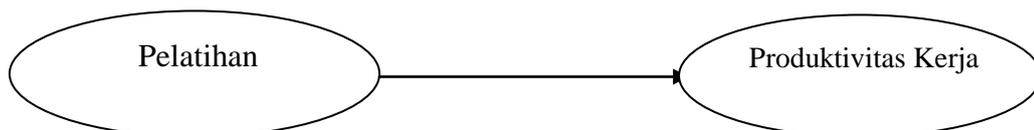
B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Pelatihan dengan produktivitas Kerja

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, salah satunya yaitu menurut Sikula (2014, hal ; 87) menerangkan pelatihan dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya sekarang, prestasi kerja yang meningkat mengakibatkan peningkatan dari produktivitas kerja.

Dalam faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pelatihan juga termasuk dari beberapa faktor tersebut. Seperti yang dikemukakan Stoner dalam Sutrisno (2010, hal ; 210) bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang paling utama.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Ruwaidah (2016) dengan judul “pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wira Mustika Indah (pabrik paku dan kawat Indonesia)”. Dari hasil analisis simultan, terbukti bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara variabel bebas yaitu yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2) dan metode pelatihan (X3) dengan variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini terbukti nilai F-hitung $21,382 > F\text{-tabel } 2,84$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.



Gambar 2.1

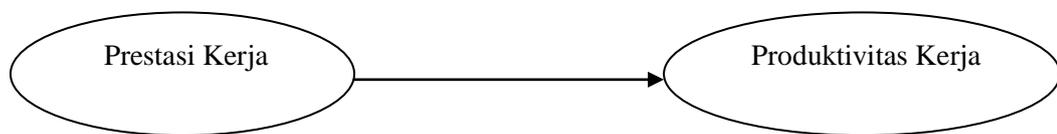
Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

2. Hubungan Prestasi Kerja terhadap produktivita Kerja Pegawai

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pimpinan harus menggerakkan pegawai agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas – tugasnya untuk mencapai tujuan instansi, salah satu upaya yang bisa diberikan pegawai adalah prestasi kerja pegawai tersebut. Menurut WS. Winkel, (1989) prestasi adalah sebuah hasil dari pembelajaran yang ditampilkan oleh siswa berdasarkan kemampuan internal. Kemampuan internal tersebut diperoleh sesuai dengan tujuan instruksional. Prestasi merupakan proses pencapaian hasil kerja pegawai yang menentukan kedudukan pegawai tersebut..

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tina “ Pengaruh Pelatihan dan Prestasi kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Sury Shandy Wijaya Mojokerto” bahwa analisis menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Dengan demikian diketahui bahwa pelatihan sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat ditak kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang diilustrasikan seperti gambar berikut:



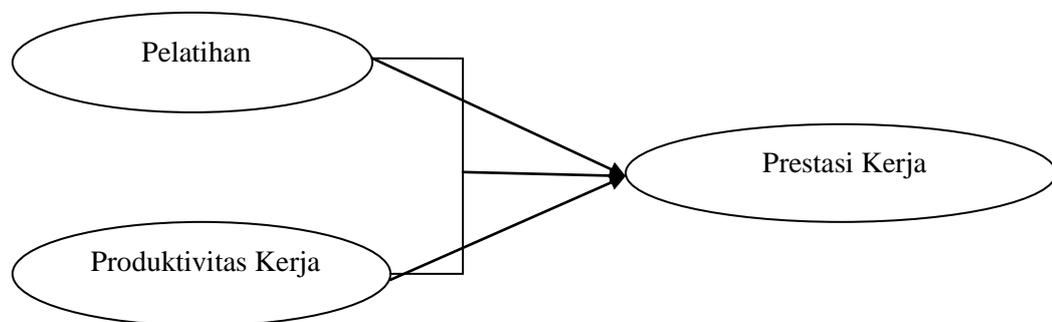
Gambar 2.2

Hubungan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

3. Hubungan Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh David (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Prestasi Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional SUMUT. Dengan adanya pelatihan dan prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab yang baik dalam instansi dan dapat meningkatkan produktivitas yang baik. Menurut Mangkunegara (2013, hal ; 67) produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan diatas dapat dipastikan bahwa pelatihan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh antara pelatihan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai beriku :



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Juliandi (2015, hal:116) mengemukakan, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan atau tujuan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSM Medan.
2. Ada pengaruh prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSM Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan produktivitas terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSM Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu dengan lainnya. Menurut Juliandi (2015, hal:90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis masalah hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2012, hal:13) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan pada umumnya secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauhmana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu

pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan merujuk kepada kesempatan – kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Indikator yang membentuk pelatihan Menurut Rivai (2009, hal. 225) adalah :

- a. Kemampuan instruktur
- b. Peserta pelatihan
- c. Materi (bahan)
- d. Metode
- e. Sarana atau prinsip – prinsip pembelajarn
- f. Evaluasi pelatihan

2. Produktivitas Kerja (X2)

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu indikator yang membentuk produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 104) yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

3. Prestasi kerja (Y)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Mangkunegara (2009, hal:67) Indikator prestasi kerja yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor PT. BSM Medan yang beralamat dijalan Ahmad Yani No. 114 Kecamatan Medan Barat. Waktu dan penelitian direncanakan pada bulan Mei sampai dengan September 2017.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2017																			
		juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Penyusunan proposal dan pengumpulan data			■	■	■	■														
3	Bimbimngan proposal							■	■	■	■										
4	Seminar proposal											■	■								
5	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■		
7	Sidang meja hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal ; 115) mengemukakan popullasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. BSM Medan yang beralamat di jalan Ahmad Yani no 114 Medan yang berjumlah 45 orang.

Tabel 3.2
Proporsi sampel penelitian

Nama Jabatan	Jumlah Pegawai	Populasi	Sampel
SDM	15	15	15
Akt & Pajak	11	11	11
Bagian Umum	12	12	12
Costumer Service	3	3	3
Teller	4	4	4
Jumlah	45	45	45

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 45 orang dari seluruh total karyawan PT.BSM KANWIL MEDAN.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, yaitu dengan beberapa pegawai PT. BSM Medan.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data – data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan/mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (Quisioner)

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu di PT. BSM Medan.

Tabel III-4

Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

a. Uji validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

a) (Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

- n = banyaknyapasanganpengamatan
- $\sum x_i$ = jumlahpengamatanvariabel x
- $\sum y_i$ = jumlahpengamatanvariabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlahkuadratpengamatanvariabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlahpengamatanvariabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadratjumlahpengamatanvariabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatanjumlahvariabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlahhasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atautidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah disebar di PT. BSM Kanwil Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrument Pelatihan (X1)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
P 1	0,789	0,287	$0,000 < 0,05$	Valid
P 2	0,702	0,287	$0,000 < 0,05$	Valid
P 3	0,834	0,287	$0,000 < 0,05$	Valid
P 4	0,740	0,287	$0,000 < 0,05$	Valid

P 5	0,682	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 6	0,573	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 7	0,774	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 8	0,702	0,287	0,006 < 0,05	Valid
P 9	0,834	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 10	0,740	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 11	0,702	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 12	0,834	0,287	0,006 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 12 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan < 0,05 artinya seluruh item pernyataan dari variabel pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrument Produktivitas Kerja (X2)

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
P 1	0,786	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 2	0,714	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 3	0,626	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 4	0,803	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 5	0,693	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 6	0,775	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 7	0,613	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 8	0,786	0,287	0,006 < 0,05	Valid
P 9	0,521	0,287	0,010 < 0,05	Valid
P 10	0,380	0,287	0,010 < 0,05	Valid
P 11	0,381	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 12	0,414	0,287	0,003 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 12 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan < 0,05 artinya seluruh item pernyataan dari variabel produktivitas kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Instrument Prestasi Kerja (Y)

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
P 1	0,786	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 2	0,714	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 3	0,626	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 4	0,803	0,287	0,000 < 0,05	Valid

P 5	0,693	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 6	0,775	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 7	0,613	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 8	0,786	0,287	0,006 < 0,05	Valid
P 9	0,521	0,287	0,010 < 0,05	Valid
P 10	0,380	0,287	0,010 < 0,05	Valid
P 11	0,381	0,287	0,000 < 0,05	Valid
P 12	0,414	0,287	0,003 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 12 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan < 0,05 artinya seluruh item pernyataan dari variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

(juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Pelatihan	0,769	Reliable
Produktivitas Kerja	0,744	Reliable
Prestasi Kerja	0,768	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2008, hal ; 277)

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran koefisien regresi dari masing- masing variabel

X1 = Pelatihan

X₂ = Prestasi

2. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal tidak (Juliandi, 2013, hal ; 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (variance inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur(bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

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

Sugiyono (2012, hal ; 250)

Keterangan:

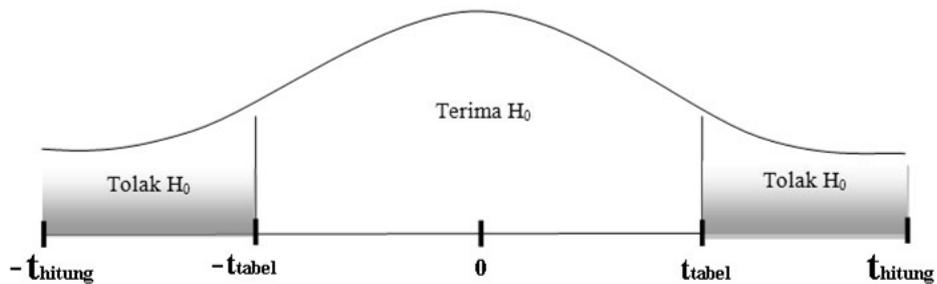
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



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

Sugiyono (2012, hal ; 257)

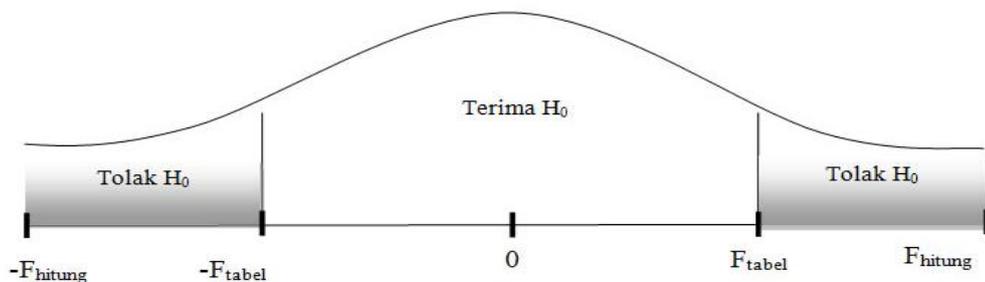
Keterangan:

- R^2 = koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel .



antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono, 2012, hal ; 277

Keterangan:

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 12 item pernyataan untuk variabel pelatihan (X_1), 12 item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (X_2), 12 item pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 45 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel pelatihan (X_1), produktivitas kerja (X_2) maupun variabel prestasi kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut :

a) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 45 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-2
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	11	24.4
31-40 tahun	19	42.2
41-50 tahun	12	26.5
>50 tahun	4	8.8
Total	45	100

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31- 40 tahun berjumlah 19 orang atau 42,2%, usia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 26.5%, usia 20-30 tahun 11 orang atau 24,4%, sedangkan untuk responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 8.8%.

b) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-3
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	55,6
Perempuan	20	44,4
Total	47	100

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 45 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sebesar 55,6%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 44,4%. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada PT. BSM Kanwil Medan.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 45 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	15	33,3
Diloma 1,2,3	10	22,2
S1	17	37,8
S2	3	6,7
Total	45	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas pada tingkat pendidikan mayoritas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini lebih didominasi yang berpendidikan S1 sebanyak 17 orang atau 37,8%, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 15 orang atau 33,3%, responden yang berpendidikan Diploma (1/2/3)

sebanyak 10 orang atau 22,2%, dan yang responden berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 6,7%. Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 17 orang atau 37,8%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penunulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variable X_1 (Pelatihan)

No	Alternatip Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	24,4	32	71,1	2	4,4	0	0	0	0	45	100
2	11	24,4	23	51,1	9	20,0	0	0	0	0	45	100
3	14	31,1	29	64,4	2	4,4	0	0	0	0	45	100
4	14	31,1	17	37,8	14	31,1	0	0	0	0	45	100
5	17	37,8	15	33,3	13	28,9	0	0	0	0	45	100
6	15	33,3	28	62,2	1	2,2	1	2,2	0	0	45	100
7	13	28,9	30	66,7	2	4,4	0	0	0	0	45	100
8	11	24,4	23	51,1	9	20,0	2	4,4	0	0	45	100
9	14	31,1	29	64,4	2	4,4	0	0	0	0	45	100
10	14	31,1	17	37,8	14	31,1	0	0	0	0	45	100
11	11	24,4	23	51,1	9	20,0	2	4,4	0	0	45	100
12	14	31,1	29	64,4	2	4,4	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2017

1. Jawaban responden tentang Kemampuan instruktur memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai standar perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 71,1%.

2. Jawaban responden tentang Kemampuan instruktur dalam memberikan materi dapat dimengerti oleh setiap pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
3. Jawaban responden tentang sebagai peserta saya menyukai pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu menerapkan apa yang saya pelajari disaat pelatihan yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 37,8%.
5. Jawaban responden tentang materi pelatihan yang diberikan mendukung pekerjaan di perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 37,8%.
6. Jawaban responden tentang dengan adanya materi pelatihan semakin banyak perubahan yang saya dapat disaat berkerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 62,8%.
7. Jawaban responden tentang metode pelatihan sudah sesuai keingin karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 66,7%.
8. Jawaban responden tentang dari adanya pelatihan membuat saya terdorong menjadi asset perusahaan yang berharga, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
9. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sarana dan prasarana selama dalam pelatihan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.

10. Jawaban responden tentang Pelatihan yang diberikan sesuai dengan prinsip prinsip pembelajaran, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 37,8%.
11. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan evaluasi pelatihan kerja pada karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1 %.
12. Jawaban responden tentang evaluasi kerja dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.

b. Variabel Produktivitas kerja (X₂)

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variable X₂ (Produktivitas kerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	24,4	27	60,0	7	15,6	0	0	0	0	45	100
2	9	20,0	23	51,1	13	28,9	0	0	0	0	45	100
3	9	20,0	27	60,0	8	17,8	1	2,2	0	0	45	100
4	16	35,6	18	40,0	11	24,4	0	0	0	0	45	100
5	16	35,6	21	46,7	8	17,8	0	0	0	0	45	100
6	9	20,0	25	55,6	11	24,4	0	0	0	0	45	100
7	9	20,0	31	68,9	5	11,1	0	0	0	0	45	100
8	11	24,4	27	60,0	7	15,6	0	0	0	0	45	100
9	13	28,9	30	66,7	2	4,4	0	0	0	0	45	100
10	11	24,4	23	51,1	9	20,0	2	4,4	0	0	45	100
11	14	31,1	26	57,8	4	8,9	1	2,2	0	0	45	100
12	15	33,3	19	42,2	9	20,0	2	4,4	0	0	45	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2017

1. Jawaban responden tentang Kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 60,0%.

2. Jawaban responden tentang Kemampuan kerja setiap pegawai berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
3. Jawaban responden tentang pegawai bekerja dengan teliti agar hasil kerja yang dicapai maksimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 60,0%.
4. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus berusaha meningkatkan hasil kerjanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 40,0%.
5. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 46,7%.
6. Jawaban responden tentang bersemangat dalam melakukan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai, sebagian besar responden menjawabsetuju sebanyak 25 orang atau 55,6%
7. Jawaban responden tentang karyawan membutuhkan pengembangan diri dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 68,9%.
8. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan perkembangan karyawan di perushaaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 60,0%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan mutu kerja pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 66,7%.

10. Jawaban responden tentang kemampuan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
11. Jawaban responden tentang perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara efisien, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,8%.
12. Jawaban responden tentang efisiensi kerja sangat diperhatikan di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 42,2%.

c. Variabel Prestasi kerja (Y)

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi kerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	33,3	23	51,1	7	15,6	0	0	0	0	47	100
2	12	26,7	23	51,1	10	22,2	0	0	0	0	47	100
3	9	20,0	29	64,4	6	13,3	1	2,2	0	0	47	100
4	16	35,6	20	44,4	9	20,0	0	0	0	0	47	100
5	16	35,6	23	51,1	6	13,3	0	0	0	0	47	100
6	11	24,4	26	57,8	8	17,8	0	0	0	0	47	100
7	11	24,4	31	68,9	3	6,7	0	0	0	0	47	100
8	9	20,0	29	64,4	6	13,3	1	2,2	0	0	47	100
9	14	31,1	17	37,8	14	31,1	0	0	0	0	47	100
10	17	37,8	15	33,3	13	28,9	0	0	0	0	47	100
11	11	24,4	27	60,0	7	15,6	0	0	0	0	47	100
12	9	20,0	23	51,1	13	28,9	0	0	0	0	47	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2017

- Jawaban responden tentang Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
- Jawaban responden Kualitas dalam bekerja dituntut dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.

3. Jawaban responden tentang Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.
4. Jawaban responden tentang Kuantitas dalam bekerja dituntut dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 20 orang atau 43%.
5. Jawaban responden tentang Perusahaan menargetkan kuantitas dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
6. Jawaban responden tentang Saya senang dengan target kuantitas kerja yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,8%.
7. Jawaban responden tentang saya tanggap ketika atasan memberikan perintah tugas yang diobatkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 68,9%.
8. Jawaban responden tentang saya melakukan yang terbaik dan terandal dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.
9. Jawaban responden tentang saya bersedia melaksanakan tugas diluar kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 37,8%.
10. Jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 33,3 %.
11. Jawaban responden tentang Apabila pekerjaan saya salah,saya berinisiatif untuk memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 60,0%.

12. Jawaban responden tentang Setiap karyawan mempunyai tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,5%.

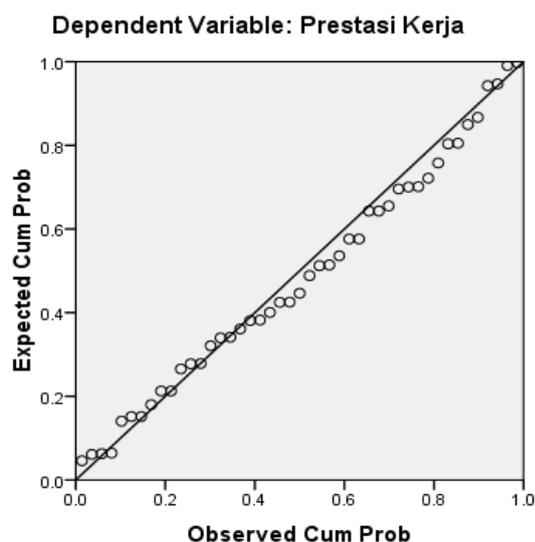
3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang digunakan adalah metode *scatter plot*. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

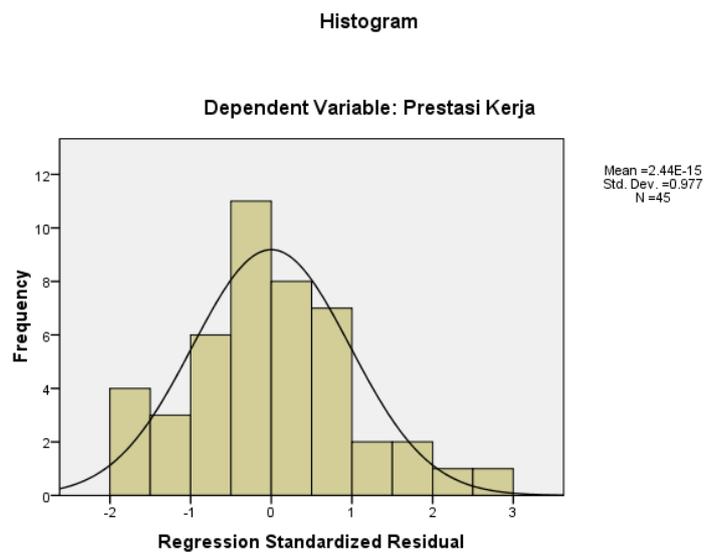
- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- (Juliandi dan Irfan, hal. 169, 2013).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar: IV-1
Uji Normalitas

GambarIV-1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar: IV-2
Uji Normalitas

Pada gambar diatas memberikan pola berdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng kekiri atau kekanan, dan bentuk kurvanya cenderung ditengah tidak condong kekiri maupun kekanan.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflasi*

Factor / VIF). Hasil analisis Uji Multikolineritas dapat dikemukakan pada table di bawah ini:

Tabel IV-8
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-11.624	11.685					
Pelatihan	.167	.643	.707	.469	.318	.611	1.637
Produktivitas Kerja	.297	.887	.734	.530	.375	.611	1.637

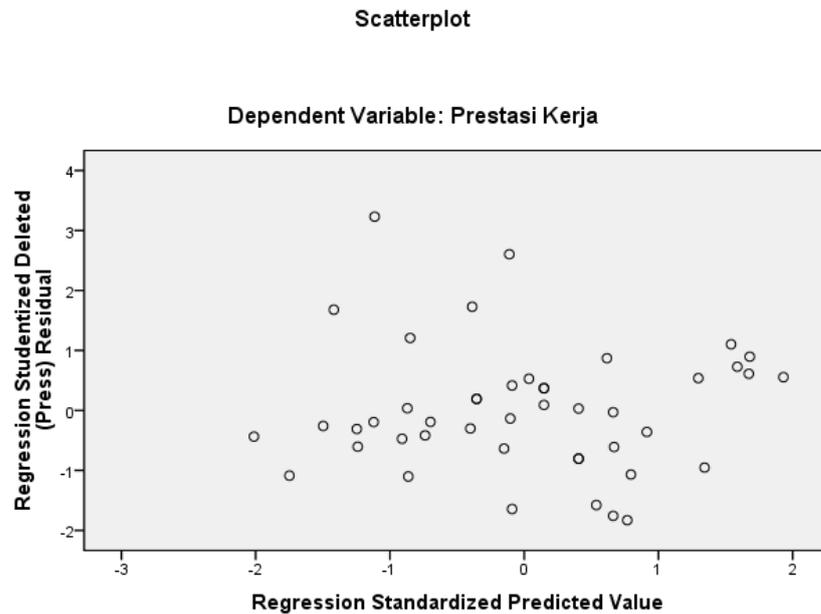
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2017

Variabel independen yakni pelatihan (X_1) = 1,637 produktivitas kerja (X_2) = 1,637 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi, sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji Multikolinieritas pada tabel IV-8 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIP lebih kecil dari 5. Dalam ketentuan yang berlaku bahwa jika nilai VIF lebih besar dari 5 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas (Azuar & Irfan, hal.170,2013). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terdapat gejala Multikolineritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians rasidual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastiditas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar : IV- 2

Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- b) Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. (Azuar & Irfan, hal. 171, 2013)

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

4. Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi berganda dalam contoh ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Tabel IV-9
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.031	5.775		.005	.996
Pelatihan	.405	.118	.407	3.438	.001
Produktivitas Kerja	.592	.146	.479	4.045	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,031 + 0,405 X_1 + 0,592 X_2$$

Persamaan tersebut bermakna jika variabel pelatihan (X_1) ditingkatkan 100%, sementara yang lain konstan, maka akan mempengaruhi pada prestasi kerja sebesar 0,405. Jika variabel produktivitas kerja (X_2) ditingkatkan 100%, sementara yang lain konstan, maka akan mempengaruhi pada prestasi kerja sebesar 0,592.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel bebas secara parsial dalam mempengaruhi variabel terikat. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (pelatihan dan produktivitas kerja) secara individual dapat hubungan yang signifikan atau tidak

terhadap variabel terikat prestasi kerja). Rumus yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas peneliti menggunakan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel IV-10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.031	5.775		.005	.996
Pelatihan	.405	.118	.407	3.438	.001
Produktivitas Kerja	.592	.146	.479	4.045	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil SPSS 16.0 (2017)

Nilai t untuk $n = 45 - 2 = 43$ adalah 2,016.

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

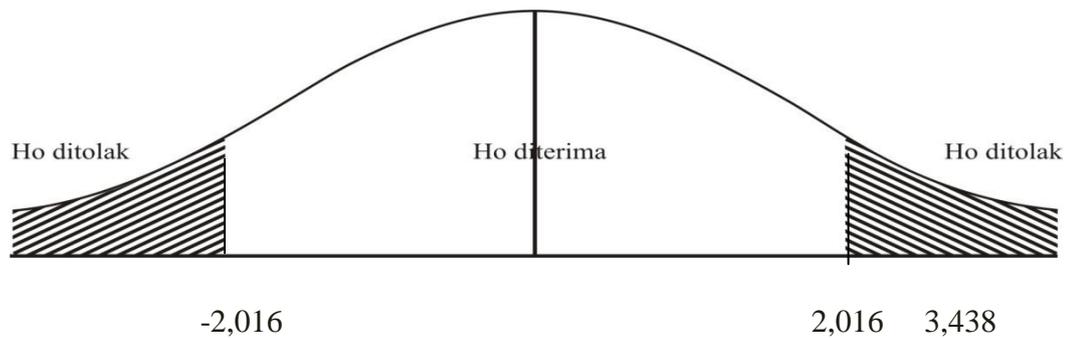
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap produktivitas, dari pengelolaan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3,438$$

$$t_{tabel} = 2,016$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima jika : $-2,016 \leq t_{hitung}$
2. H_a diterima jika : a. $t_{hitung} > 2,016$
b. $-t_{hitung} < -2,016$



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Hasil SPSS (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,438 sementara t_{tabel} sebesar 2,016. Dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSM Kanwil Medan.

2) Pengaruh Produktivitas kerja Terhadap Prestasi kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah produktivitas kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap produktivitas, dari pengelolaan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

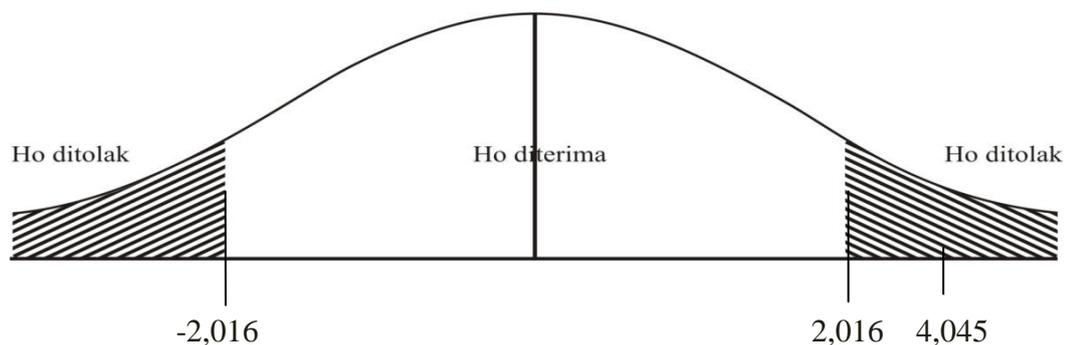
$$t_{hitung} = 4,045$$

$$t_{tabel} = 2,016$$

Dari kreiteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima jika : $-2.016 \leq t_{hitung}$
2. H_a diterima jika : a. $t_{hitung} > 2,016$

b. $-t_{hitung} < -2,016$



Gambar IV- 4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Hasil SPSS (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh produktivitas kerja terhadap prestasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5.503 sementara t_{tabel} sebesar 2,016. Dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan produktivitas kerja untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja, berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

Tabel IV-11

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	979.291	2	489.646	37.277	.000 ^a
	Residual	551.687	42	13.135		
	Total	1530.978	44			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja , Pelatihan

c. Dependent Variable: Prestasi Kerja

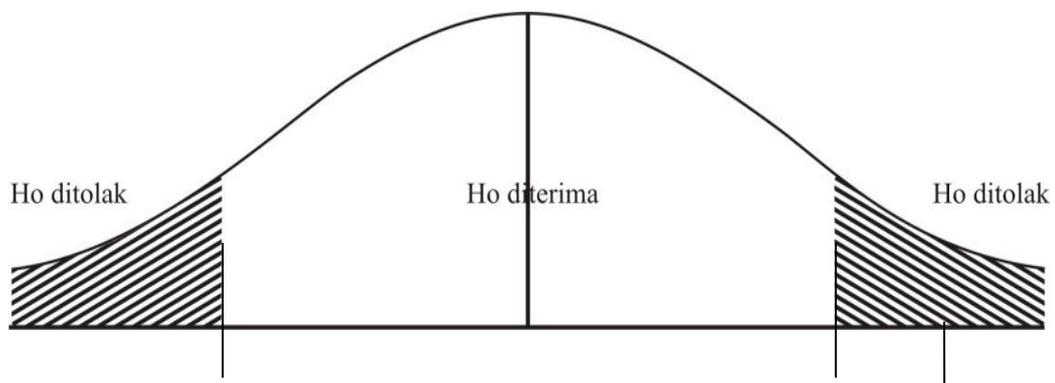
d.

$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 45-2-1 = 42$ adalah 3,22.

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,22 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n-k-1 = 45-2-1 = 42$ dengan tingkat signifikan 5 % adalah 3,22.

Dari kriteria pengambilan keputusan :

- a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > 3,22$ atau $-3,22$
- b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} < 3,22$ atau $-3,22$



-3,22

3,22 37,277

Gambar IV-5 : Kriteria Uji F

Sumber : Hasil SPSS (2017)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh F_{hitung} sebesar 37,277 sementara F_{tabel} sebesar 3,22. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan.

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Tabel IV-12
R-Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.622	3.62428	.640	37.277	2	42	.000	2.747

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja , Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Tabel IV-12 memperlihatkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari pelatihan, produktivitas kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas sebesar 0,640 atau 64,0%, sementara sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yakni $3,438 \geq 2,016$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penerimaan H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan. Hal ini berarti pelatihan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya pelatihan dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan yang tinggi dari para karyawan maka ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sutrisno (2014, hal.111)

Berdasarkan temuan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustini (2013) menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan pelatihan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai.

2. Pengaruh Produktivitas kerja Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai yakni $4,045 \geq 2,016$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penerimaan H_0 ditolak (H_a diterima), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan. Ini berarti produktivitas karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan. produktivitas kerja karyawan sangat penting sesuai dengan pengarahannya yang diberikan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

Semakin baik produktivitas kerja yang dimiliki karyawan maka semakin akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Sutrisno (2014, hal 95)

Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012), ia berkesimpulan bahwa karena nilai signifikansi uji t variabel produktivitas kerja sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_i diterima dengan uraian ada pengaruh positif yang signifikan variabel produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Produktivitas kerja Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara pelatihan dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSM Kanwil Medan. Menyatakan bahwa jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 37,277 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,195. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a terima), artinya ada pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSM Kanwil Medan, Semakin baik pelatihan yang diberikan maka produktivitas juga akan bertambah. Semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh pelatihan dan produktivitas terhadap prestasi kerja karyawan yang sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut Wibowo (2014, hal, 03) mengemukakan prestasi kerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, pelatihan, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Fuanida (2009) menyimpulkan bahwa Penerapan produktivitas kerja di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Kemudian

didukung dengan pemberian pelatihan yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan menjadi suatu beban. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji F hitung sebesar (72,377) yang lebih besar dari F tabel (3,22). Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, produktivitas kerja dan pelatihan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan, sedangkan apabila semakin buruk pelatihan, produktivitas kerja dan pelatihan kerja maka prestasi kerja juga akan semakin turun. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,640 atau 64,0 persen artinya 64,0% prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan, produktivitas kerja dan pelatihan, sedangkan sisanya 36,0% prestasi kerja dapat disebabkan oleh variabel lain diluar variabel pelatihan dan produktivitas kerja yang tidak diamati secara pasti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien regresi menunjukkan positif yaitu sebesar 0,405 (pelatihan), 0,592 (produktivitas kerja).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Produktivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Maka produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yakni $3,438 \geq 2,016$.
5. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai yakni $4,045 \geq 2,016$.
6. Berdasarkan uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 37,277 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,195. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a terima), artinya ada pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja terhadap

prestasi kerja karyawan pada PT. BSM Kanwil Medan, Semakin baik pelatihan yang diberikan maka produktivitas juga akan bertambah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja pada PT. BSM Kanwil Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kualitas dalam bekerja, maka dalam hal ini penulis memberikan saran kepada perusahaan:

1. Pelatihan dan produktivitas kerja sudah baik tapi diharapkan meningkatkan Pelatihan dan produktivitas untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan menerapkan tingkat disiplin untuk mempengaruhi produktivitas karyawan.
3. Bagi peneliti yang selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang belum diteliti oleh peneliti untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT. BSM Kanwil Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* , Medan – Sumatera Utara: Penerbit Madenatera
- Agustin Sri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* , Medan: Penerbit Madenatera.
- Anoraga, Panji (2009). *Psikologi Kerja* , Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Dewi, Iis Puspika, (2012). “Pengaruh Produktivitas kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Kelas I di Bandar Lampung”. *Jurnal Organisasi dan manajemen*. Vol. 2 No.2, Oktober 2012.
- Fathoni, Abdurrahmat (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Fuanida (2009), “Pengaruh Pelatihan, Produktivitas kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang”. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*. Vol. 2 No.4, Agustus 2009
- Handoko, T Hani (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya manusia*, Edisi kedua : BPFE- Yogyakarta
- Juliandi, Azuar, Irfan (2013). *Analisis Data Kuantatif Untuk Penelitian Kepariwisata dengan Aplikasi Pengolahan Data Statistik SPSS*. Cetak Pertama. Medan: Hard & Soft Skill Learning Centre.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Siagian, Sondang (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang (2012). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edi, (2014), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Perdana Group
- Veithzal Rivai, (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 4, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.