

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BUKIT INTAN ABADI MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH:

NAMA : VERA MUTIARA
NPM : 1405160259
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar 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 Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : VERA MUTIARA
N P M : 1405160259
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUKITINTAN ABADI MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I


HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Pembimbing


YUDI SISWADI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : VERA MUTIARA
NPM : 1405160259
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUKIT INTAN ABADI
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : YUDI SISWADI, SE, MM

NAMA MAHASISWA : VERA MUTIARA
NPM : 1405160259
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUKIT INTAN ABADI
MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
4/3/2018	Kardus koersoner		
6/3/2018	Perschips koersoner		
15/3/2018	Kardus bab IV Kardus penelitas & penubler Daftar isi & Daftar pustaka		
19/3/2018	Kardus pembalasan, Korompok & garis		
24/3/2018	Kardus upu skripsi Si		

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, SE, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : VERA MUTIARA
NPM : 1405160859
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)
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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26/01 2018
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

3A418AEFB17031774

6000
RUPIAH



(Handwritten signature)
(Vera mutiara)

NB :

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

ABSTRAK

Vera Mutiara. NPM: 1405160259. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi. UMSU. Skripsi. 2018.

Tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Bukit Intan Abadi berjumlah 157 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 61 orang dengan menggunakan Slovin. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel adalah asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} (2,712) > t_{tabel} (1,671)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,712 lebih besar dari 1,671 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} (3,597) > t_{tabel} (1,671)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,597 lebih besar dari 1,671 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 43,848 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,156 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $43,848 \geq 3,156$, Nilai 43,848 lebih besar dari 3,156 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,602. Hal ini berarti 60,2% variasi variabel produktivitas kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Produktivitas kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, Misnan, dan ibunda tercinta Marianah yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT. Bukit Intan Abadi Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis

Vera Mutiara

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Kerangka Teoritis	8
1. Produktivitas Kerja	8
a. Pengertian produktivitas kerja	8
b. Sumber Produktivitas Kerja.....	9
c. Prinsip- Prinsip Produktivitas Kerja.....	11
d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	13
2. Pelatihan Kerja.....	16
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
b. Tujuan Pelatihan Kerja	17

c. Manfaat dan Dampak Pelatihan	18
d. Jenis-Jenis Pelatihan.....	18
e. Indikator Pelatihan	20
3. Kepuasan Kerja Karyawan	24
a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.....	24
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	26
c. Indikator Kepuasan Kerja	28
B. Kerangka Konseptual.....	32
1. Hubungan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas kerja	32
2. Hubungan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja	32
3. Hubungan Pelatihan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan	32
C. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Operasional	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1. Jadwal Penelitian	36
Tabel III-2. Skala Likert	38
Tabel IV-1. Skor Penelitian Kuesioner (LSR)	38
Tabel IV-2. Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV-3. Berdasarkan Usia	51
Tabel IV-4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel IV-5. Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel IV-6. Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja.....	53
Tabel IV-7. Tabulasi Jawaban Responden Pelatihan kerja.....	53
Tabel IV-8. Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan kerja.....	54
Tabel IV-9. Hasil Koefisien Regresi	56
Tabel IV-10. Hubungan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	57
Tabel IV-11. Hubungan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja	57
Tabel IV-12. Uji F	58
Tabel IV-13. Uji Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Konseptual Penelitian	31
Gambar II.2	Konseptual Penelitian	32
Gambar II.3	Kerangka Konseptual Penelitian	33
Gambar IV.1	Grafik Normalitas Data.....	61
Gambar IV.2	Pengujian Heteroskedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Menurut Sinungan (2008, hal. 17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjakaryawan, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha

terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio

antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya.

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

Menurut Rivai, (2010, hal. 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah efektivitas biaya, materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketepatan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan preferensi peserta pelatihan dan kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri

terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2009, hal. 142). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung, mitra kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, menurut Sadili Samsudin (2006, hal 159) kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari

karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai”.

PT. Bukit Intan Abadi merupakan adalah perusahaan yang bergerak bidang mebel. Selama ini, PT. Bukit Intan Abadi mengandalkan produktivitas kerja karyawan tinggi guna meningkatkan hasil penjualannya. Karyawan dituntut untuk menghasilkan mebel yang berkualitas tinggi, selanjutnya hasil produktivitas karyawan diseleksi oleh perusahaan, selanjutnya dijual oleh perusahaan ke pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil pengamatan penulis, produktivitas karyawan mengalami penurunan. Ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diberikan. Selain itu, karyawan kurang puas dalam bekerja. Ini disebabkan perusahaan masih menggunakan mesin yang seharusnya sudah tidak digunakan lagi akan tetapi masih digunakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil kunjungan pada PT. Bukit Intan Abadi maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis memilih judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas karyawan mengalami penurunan karena kurangnya pelatihan.
2. Pelatihan jarang dilakukan karena perusahaan ingin menghemat biaya.

3. Karyawan kurang puas dalam bekerja karena kurangnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Ini disebabkan perusahaan masih menggunakan mesin yang seharusnya sudah tidak digunakan lagi akan tetapi masih digunakan oleh perusahaan.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada pelatihan dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Bukit Intan Abadi.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang pelatihan,kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan, pedoman pengambilan kebijakan perusahaan teradap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

c. Manfaat bagi pihak lain

Sebagai acuan bagi penelitian lain untuk masalah yang sama maupun yang berkait dengan masalah penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Menurut Sinungan (2008, hal. 17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Makmur (2008, hal. 129), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

b. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:

1. Penggunaan pikiran
2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik
3. Penggunaan waktu
4. Penggunaan ruangan
5. Penggunaan material/bahan dan uang

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak

memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit

2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3. Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4. Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat (Sedarmayanti,2004).

International Labour Organization (ILO), mengungkapkan bahwasecara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber- sumber itu berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja manusia.

c. Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja

Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik
4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
5. Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input (Wahyudi, 2010).

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjakaryawan, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahanyang pernah

dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2012).

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Siagian, 2012).

Sedangkan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono (2007), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat

produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
3. Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (2005) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.

Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2009).

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu

daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 2011).

Dharma (2005) berpendapat bahwa indikator produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan.

2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan

Pengukuran kualitatif keluaran (*output*) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja.

Menurut Davis (2012, hal. 124) indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas
2. Efisiensi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak. Pengukuran

efektivitas dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a. Jumlah hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

2. Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk bagaimana mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Pengukuran efisiensi dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan
- b. Jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Menurut Sinungan (2006: 127) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta peningkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan.

Tujuan diadakannya pengukuran produktivitas adalah untuk

membandingkan hasil:

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
 2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
 3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
 4. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
 5. Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain
- (Syarif, 2008, hal. 31).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut (Sastrohardiwiryo, hal. 2008), pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh afektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Menurut Moekijat (2005, hal. 69) pelatihan dapat mengandung keuntungan karier panjang yang membantu mengembangkan para peserta pelatihan untuk tanggung jawab yang akan datang.

Sedangkan menurut Rivai, (2010, hal. 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan, membantu dan memperbaiki dan pengetahuan karyawan.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara, (2012, hal. 52) tujuan pelatihan, antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Pada prinsipnya tujuan pelatihan karyawan menurut Sedarmayanti (2010, hal. 170), adalah:

1. Menambah pengetahuan.
2. Menambah keterampilan.
3. Merubah sikap.

c. Manfaat dan Dampak Pelatihan

Menurut Sastrohardiwiryo (2008, hal. 157), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan keahlian kerja.
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
4. Peningkatan produktivitas kerja.
5. Peningkatan kecakapan kerja.
6. Peningkatan rasa tanggung jawab.

d. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryo (2011, hal. 201) jenis pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pelatihan Prajabatan (*Preservice Training*)

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan khusus kepada para tenaga kerja baru, setelah mereka mengalami proses sebelumnya, baik seleksi maupun penempatan yang dilaksanakan untuk itu.

Pelatihan prajabatan, dibedakan lagi menjadi dua:

- a. Pelatihan Prajabatan yang Bersifat Umum

Yaitu pelatihan yang harus diikuti tenaga kerja baru mengenai hal-hal umum yang menyangkut seluruh lingkungan pekerjaan, termasuk segala peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, sifatnya tertulis maupun tidak tertulis.

b. Pelatihan Prajabat yang Bersifat Khusus

Yaitu pelatihan prajabatan yang dilaksanakan para tenaga kerja tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan memerlukan pengetahuan dan keterampilan secara khusus. Jadi, pelatihan ini ruang lingkupnya terbatas pada kegiatan yang bersifat teknis dan terbatas pada satu lingkungan pekerjaan saja.

2. Pelatihan dalam Jabatan (*In Service Training*)

Pelatihan dalam Jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan, dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Pelatihan dalam Jabatan yang Bersifat Umum

Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja, baik tingkat manajer puncak (*top manager*), manajer menengah (*middle manager*) dan manajer bawah (*lower manager*), maupun para pekerja lapangan (*workers*).

b. Pelatihan dalam Jabatan yang Bersifat Khusus

Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada dalam perusahaan akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mampu mempergunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut.

e. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011, hal. 57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

- a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

- b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

- a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan.

Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka

peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan

tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

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

5. Tujuan

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

Adapun Indikator pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2005), diantaranya:

1. Materi Pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Pelatih
4. Peserta Pelatihan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Materi Pelatihan

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

2. Metode Pelatihan

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

3. Pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk

mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

4. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Sedarmayanti (2013, hal. 164), adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan teknis
4. Mempelajari pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Uraian di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan pelatihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
2. Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.
3. Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kemanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).
4. Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu).

5. Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Semakin bersemangat seseorang dalam bekerja dapat dikatakan bahwa ia semakin puas dalam bekerja. Sebaliknya bila seseorang tidak bersemangat dalam bekerja maka ia cenderung tidak puas dalam bekerja.

Adapun Robbins (2009, hal.91) “Menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 117) terdapat enam teori mengenai kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi,

apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembandingan atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan atau *Dicrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan

pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2009, hal. 142).

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, menurut Sadili Samsudin (2006, hal 159) kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai”.

Menurut Robbins (2009, hal. 52), empat faktor yang kondusif munculnya level tinggi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

2) Imbalan yang Setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka.

Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

3) Kondisi kerja yang Mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai berada dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4) Mitra kerja yang Mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja. Perilaku atasan karyawan juga menjadi penentu penting kepuasan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Husaini Usman (2011, hal.501) adalah sebagai berikut:

- a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- b. Kebebasan bekerja secara mandiri
- c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
- d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Kebebasan memanfaatkan waktu luang

Waktu luang yang ada tidak boleh disia-siakan dengan melakukan pekerjaan yang belum siap.

2. Kebebasan bekerja secara mandiri

Artinya karyawan bekerja tidak tergantung terhadap atasan atau rekannya bekerja.

3. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

Karyawan fleksibel dalam menghadapi pekerjaan yang berubah-ubah.

4. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Karyawan mampu menghadapi gaya pimpinan apakah pimpinan yang bersifat otoriter atau demokratis.

Siagian (2007, hal. 295) menyebutkan yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Sifat/kepribadian karyawan

2. Variasi pekerjaan

3. Umpan balik dari hasil pekerjaan

4. Penerimaan anggota kelompok kerja

5. Situasi lingkungan kerja

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Sifat/kepribadian karyawan

Karyawan yang memiliki sifat yang stabil cenderung merasa puas dalam bekerja dan betah dalam bekerja.

2. Variasi pekerjaan

Yaitu jenis-jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Variasi pekerjaan tergantung dengan tingkat kesulitan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, semakin sulit atau rumit suatu pekerjaan, maka semakin banyak variasi pekerjaan tersebut.

3. Umpan balik dari hasil pekerjaan

Setelah karyawan melakukan suatu pekerjaan, maka dia mengharapkan umpan balik yang baik yaitu berupa apresiasi atau upah/gaji yang dia terima.

4. Penerimaan anggota kelompok kerja

Yaitu karyawan yang baru masuk bekerja merasa dia diterima atau tidak di dalam sebuah kelompok kerja.

5. Situasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mendukung kepuasan kerja karena jika lingkungan kerja nyaman maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Pendapat tersebut memberikan pengertian bahwa berbagai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu dengan diketahuinya sifat atau kepribadian karyawan yang berbeda maka tingkat kepuasannya juga berbeda, begitu juga dengan variasi pekerjaan, umpan balik dari hasil pekerjaan, penerimaan anggota kelompok kerja dan situasi lingkungan kerja juga merupakan indikator dari terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila dikaitkan dengan indikator yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang menurut Nawawi (2008: 195) meliputi:

1. Imbalan gaji
2. Supervisi
3. Karir
4. Kondisi kerja

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Imbalan gaji

Imbalan gaji yang memadai merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan puas dalam bekerja dan ini membuat dia sungguh-sungguh dan tekun dalam bekerja.

2. Supervisi

Supervisi atau pengawasan yang dilakukan dengan baik membuat karyawan tidak merasa terlalu diawasi sehingga dia dapat bekerja dengan nyaman.

3. Karir

Adanya kesempatan atau peluang untuk naik ke jenjang jabatan atau posisi yang lebih tinggi membuat merasa puas dalam bekerja.

4. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan merupakan sebuah faktor yang bisa membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat diketahui bahwa yang menjadi indikator dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan meliputi imbalan gaji yang diterima karyawan, supervisi yang ada pada perusahaan, peningkatan jenjang karir yang

ada ada perusahaan yang nantinya juga akan disusul dengan peningkatan kesejahteraan hidup karyawan serta kondisi kerja yang ada dalam arti keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja

Menurut Rivai, (2010, hal. 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap karyawan yang baru bekerja di sebuah perusahaan pasti tidak mempunyai pengetahuan tentang spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Untuk itu pentingnya adanya proses pemberian pelatihan terhadap karyawan, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut dan juga akan berpengaruh kepada tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya pelatihan dapat memberikan dampak yang positif. Hal ini juga dijelaskan oleh Febriyanti (2012) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa pelatihan itu akan membawa pengaruh positif bagi produktivas kerja.



Gambar II-1 Konseptual Penelitian

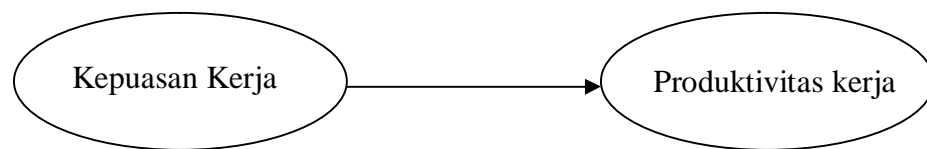
2. Hubungan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja

Menurut Handoko (2011: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins (2009, hal.91) menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Gambar II-2 Konseptual Penelitian

3.Hubungan Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Robbins (2009, hal. 91) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan dan kepuasan kerja, maka semakin tinggi produktivitasnya (Widodo, 2015).

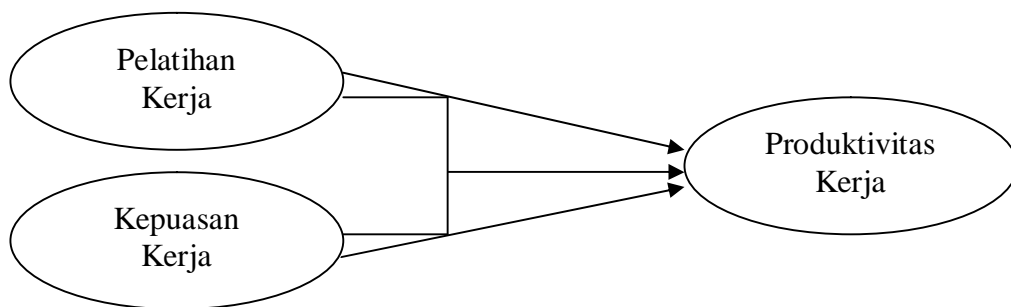
Menurut Sastrohardiwiryo (2008, hal. 42), pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh afektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Menurut Anoraga (2009, hal. 31) produktivitas adalah usaha untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha

yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selvie Yuni Fajar (2010) disimpulkan bahwa secara simultan antara variabel bebas pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) Sedangkan variabel berikutnya adalah produktivitas kerja karyawan pada (Y) yang berarti secara keseluruhan faktor-faktor variabel bebas berpengaruh secara persial dan nyata terhadap produktivitas kerja karyawan.

Output yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dari karyawan adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan hasilnya dari keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk mengukur standart kerja seseorang karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap dan disiplin seseorang dalam bekerja.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap PT. Bukit Intan Abadi.
3. Pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Intan Abadi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu pengukuran. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifikasi, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pemberian dorongan atau semangat kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011, hal. 57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai

berikut:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Semakin bersemangat seseorang dalam bekerja dapat dikatakan bahwa ia semakin puas dalam bekerja. Sebaliknya bila seseorang tidak bersemangat dalam bekerja maka ia cenderung tidak puas dalam bekerja.

Indikator kepuasan kerja menurut Husaini Usman (2011, hal.501) adalah sebagai berikut:

- a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- b. Kebebasan bekerja secara mandiri
- c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
- d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah hasil upaya yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Dharma (2005, hal. 124) indikator produktivitas adalah sebagai

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010,hal.173) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Bukit Intan Abadi berjumlah 157 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010, hal.174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih digunakan rumus slovin dalam Azuar (2013, hal.62), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n ukuran sampel, N = Ukuran populasi, e = Persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diteolerir atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll).

$$n = \frac{157}{1 + 157(0,1)^2}$$

$$n = \frac{157}{1 + 157(0,01)}$$

$$n = \frac{157}{1 + 1,5}$$

$$n = \frac{157}{2,5}$$

$$n = 61$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan dari jumlah populasi karyawan 157 orang.

Tabel III-5
Populasi dan Sampel

Divisi	Populasi	Sampel
HRD	15	6
Produksi	83	32
Keuangan	17	7
Marketing	11	4
Teknik	19	7
Administrasi	12	5
Jumlah	157	61

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai pihak-pihak dari perusahaan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para karyawan di objek penelitian yaitu pada PT. Bukit Intan Abadi. Dengan menggunakan skala Likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel III- 2
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya setiap butir pertanyaan dilakukan uji validitas dan reabilitas:

a) Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu:

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

(Azuar, 2013, hal 79)

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$: jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan:

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- a. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai $\text{sig} \leq 0,05$
- b. Apabila nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$ maka item instrumen tidak valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item ketentuan apakah suatu item instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45). Uji signifikan dilakukan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan penilaian. Bila nilai sig (2 tailed) $\leq 0,05$ maka instrumen valid, jika nilai (2 tailed) $\geq 0,05$ maka instrumen tidak valid.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.

Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (200:276)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja (X1), 8 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Pelatihan Kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,802	0,213	Valid
2	0,707	0,213	Valid
3	0,745	0,213	Valid
4	0,749	0,213	Valid
5	0,631	0,213	Valid
6	0,825	0,213	Valid
7	0,795	0,213	Valid
8	0,686	0,213	Valid
9	0,742	0,213	Valid
10	0,633	0,213	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut. **Tabel III.4**

Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Kepuasan kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1	0,745	0,213	Valid
2	0,534	0,213	Valid
3	0,770	0,213	Valid
4	0,653	0,213	Valid

5	0,577	0,213	Valid
6	0,711	0,213	Valid
7	0,661	0,213	Valid
8	0,603	0,213	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1	0,754	0,213	Valid
2	0,547	0,213	Valid
3	0,768	0,213	Valid
4	0,639	0,213	Valid
5	0,583	0,213	Valid
6	0,764	0,213	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b) Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2013, hal 86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum S_{b^2}}{S_1} \right]$$

Keterangan:

R_n : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: total varians butir

σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil $\text{Alpha} > 0,60$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pelatihan Kerja (X_1)	0,763	Reliabel
Kepuasan kerja (X_2)	0,757	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

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

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Pelatihan

x_2 = Kepuasan kerja karyawan

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normalnya atau apakah dalam modal regresi variabel x_1 dan x_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni:

jika nilai *tolerance and value inflation factor*(VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen tersebut.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

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

3. Pengaruh Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji statistis t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

H_0 = Pelatihan dan kepuasan kerja = 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pelatihan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan).

H_a = Pelatihan dan Kepuasan kerja \neq 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pelatihan dan Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja Karyawan). Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (a - k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun rumus uji t (Sugiono, 2012, hal. 250) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

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

b) H_a diterima jika

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < t_{tabel}$

b) Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara serempak hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara serempak hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F (Sugiono, 2012 hal.257) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistic yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance*(Anova).

Hasil perhitungan R^2 yang diantara nol dan satu dengan kententu. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendeklati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus

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

Dimana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 6 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah pelatihan kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah kepuasan kerja, yang menjadi variabel Y adalah produktivitas kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 61 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pelatihan kerja, variabel kepuasan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (produktivitas kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 61 orang. Adapun dari ke-61 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	45.9	45.9	45.9
	Perempuan	33	54.1	54.1	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 61 responden terdapat 28 orang (45,9%) laki-laki, 33 orang (54,1%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	17	27.9	27.9	27.9
	25-35 tahun	20	32.8	32.8	60.7
	35-50 tahun	24	39.3	39.3	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 61 responden terdapat 17 orang (27,9%) yang usianya 17-24 tahun, 20 orang (32,8%) yang usianya 25-35 tahun, serta 24 orang (39,3%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	28	34.4	34.4	34.4
	D1-D3	21	45.9	45.9	80.3
	S1-S2	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 61 responden terdapat 28 orang (34,4%) yang pendidikannya SMA, 21 orang (45,9%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 12 orang (19,7%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel produktivitas kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Produktivitas kerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	31,15%	14	22,95%	22	36,07%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
2	31	50,82%	8	13,11%	18	29,51%	4	6,56%	0	0,00%	61	100%
3	29	47,54%	12	19,67%	14	22,95%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
4	35	57,38%	9	14,75%	13	21,31%	4	6,56%	0	0,00%	61	100%
5	28	45,90%	13	21,31%	15	24,59%	5	8,20%	0	0,00%	61	100%
6	39	63,93%	11	18,03%	8	13,11%	3	4,92%	0	0,00%	61	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan produktivitas yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,07%.
2. Jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk bekerja dengan produktif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,82%.
3. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan memperhatikan kualitas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,54%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan kualitas yang terbaik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,38%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,9%.
6. Jawaban responden tentang saya tidak menunda-nunda pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 63,93%.

b. Variabel Pelatihan kerja (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pelatihan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Pelatihan kerja (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	36,07%	15	24,59%	15	24,59%	9	14,75%	0	0,00%	61	100%
2	32	52,46%	11	18,03%	15	24,59%	3	4,92%	0	0,00%	61	100%
3	33	54,10%	9	14,75%	13	21,31%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
4	33	54,10%	11	18,03%	12	19,67%	5	8,20%	0	0,00%	61	100%
5	32	52,46%	9	14,75%	16	26,23%	4	6,56%	0	0,00%	61	100%
6	30	49,18%	12	19,67%	13	21,31%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
7	31	50,82%	10	16,39%	15	24,59%	5	8,20%	0	0,00%	61	100%
8	27	44,26%	13	21,31%	15	24,59%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
9	20	32,79%	11	18,03%	22	36,07%	8	13,11%	0	0,00%	61	100%
10	23	37,70%	13	21,31%	20	32,79%	5	8,20%	0	0,00%	61	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan bahwa:

1. Jawaban responden tentang instruktur trampil dalam memberikan pelatihan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,07%.
2. Jawaban responden tentang penjelasan yang diberikan instruktur selalu dapat dipahami, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,46%.
3. Jawaban responden tentang peserta antusias dalam mengikuti pelatihan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,1%.
4. Jawaban responden tentang peserta tampil dengan penuh semangat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,1%.

5. Jawaban responden tentang isi pelatihan kerja sangat baik dan kompeten, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,46%.
6. Jawaban responden tentang pelatihan kerja yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,18%.
7. Jawaban responden tentang metode pelatihan sangat bagus dan tidak membosankan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,82%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan berhasil membuat peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan dengan metode yang bervariasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,26%.
9. Jawaban responden tentang tujuan pelatihan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,07%.
10. Jawaban responden tentang pelatihan dilakukan dengan tujuan agar karyawan trampil dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,7%.

c. Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (X₂)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	36,07%	14	22,95%	18	29,51%	7	11,48%	0	0,00%	61	100%
2	25	40,98%	11	18,03%	23	37,70%	2	3,28%	0	0,00%	61	100%
3	24	39,34%	11	18,03%	20	32,79%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
4	25	40,98%	10	16,39%	21	34,43%	5	8,20%	0	0,00%	61	100%
5	21	34,43%	13	21,31%	20	32,79%	7	11,48%	0	0,00%	61	100%
6	22	36,07%	12	19,67%	19	31,15%	8	13,11%	0	0,00%	61	100%
7	27	44,26%	13	21,31%	15	24,59%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
8	28	45,90%	13	21,31%	16	26,23%	4	6,56%	0	0,00%	61	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya diberi kebebasan memanfaatkan waktu luang selama bekerja di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,07%.
2. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu kerja yang diberikan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,98%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,34%.
4. Jawaban responden tentang saya diberi kebebasan bekerja secara mandiri, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,98%.

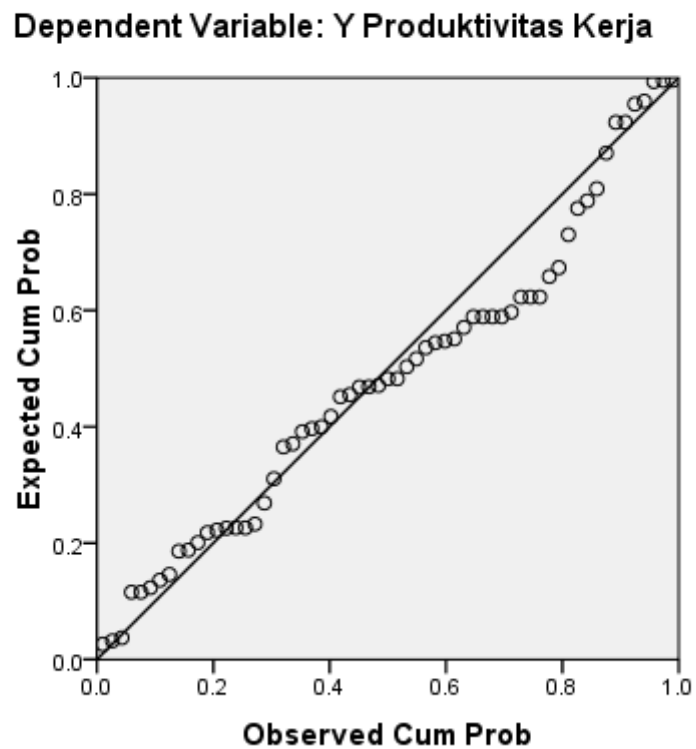
5. Jawaban responden tentang saya diberi kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,43%.
6. Jawaban responden tentang karyawan diberi kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,07%.
7. Jawaban responden tentang gaya kepemimpinan atasan sangat baik dan produktif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,26%.
8. Jawaban responden tentang saya menikmati gaya kepemimpinan atasan langsung., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,9%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.064	2.033		2.983	.004		
	X1 Pelatihan Kerja	.209	.077	.354	2.712	.009	.403	2.479
	X2 Kepuasan Kerja	.324	.090	.469	3.597	.001	.403	2.479

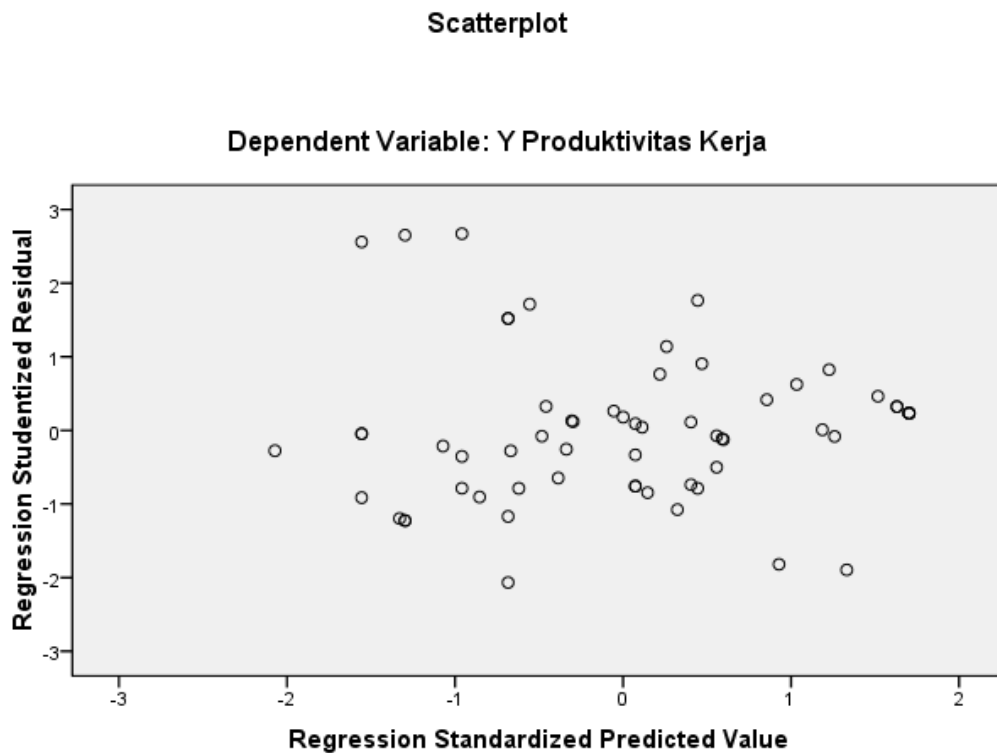
a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 10 atau nilai VIF < 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 10 atau nilai VIF > 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.064	2.033		2.983	.004		
	X1 Pelatihan Kerja	.209	.077	.354	2.712	.009	.403	2.479
	X2 Kepuasan Kerja	.324	.090	.469	3.597	.001	.403	2.479

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6,064 + 0,209 X_1 + 0,324 X_2.$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Pelatihan kerja

X₂ = Kepuasan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel pelatihan kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap produktivitas kerja.
- b. Koefisien pelatihan kerja memberikan nilai sebesar 0,209 yang berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

- c. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,324 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Pelatihan kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.064	2.033		2.983	.004		
	X1 Pelatihan Kerja	.209	.077	.354	2.712	.009	.403	2.479
	X2 Kepuasan Kerja	.324	.090	.469	3.597	.001	.403	2.479

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{\text{hitung}} = 2,712$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,671$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} (2,712) > t_{tabel} (1,671)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,712 lebih besar dari 1,671 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

2). Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.064	2.033		2.983	.004			
	X1 Pelatihan Kerja	.209	.077	.354	2.712	.009	.403	2.479	
	X2 Kepuasan Kerja	.324	.090	.469	3.597	.001	.403	2.479	

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,597$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,671$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{\text{hitung}} (3,597) > t_{\text{tabel}} (1,671)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,597 lebih besar dari 1,671 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.324	2	247.662	43.848	.000 ^a
	Residual	327.594	58	5.648		
	Total	822.918	60			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan Kerja, X1 Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{\text{hitung}} = 43,848$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,156$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 43,848 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,156 dengan signifikan 0,00. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $43,848 \geq 3,156$, Nilai 43,848 lebih besar dari 3,156 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.588	2.37659	1.318

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan Kerja, X1 Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,602. Hal ini berarti 60,2% variasi variabel produktivitas kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan kerja (X_1) dan

kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Produktivitas kerja

Menurut (Sastrohardiwiryo, hal. 2008), pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh afektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Sedangkan menurut Rivai, (2010, hal. 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara nyata.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Semakin bersemangat seseorang dalam bekerja dapat dikatakan bahwa ia semakin puas dalam bekerja. Sebaliknya bila seseorang tidak bersemangat dalam bekerja maka ia cenderung tidak puas dalam bekerja.

Adapun Robbins (2009,hal.91)“Menyatakan kepuasan kerjamerujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara nyata.

3. Pengaruh Pelatihan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja

Menurut Sinungan (2008, hal. 17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Makmur (2008, hal. 129), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk produktivitas kerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pelatihan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pelatihan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan produktivitas kerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} (2,712) > t_{tabel} (1,671)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,712 lebih besar dari 1,671 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} (3,597) > t_{tabel} (1,671)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,597 lebih besar dari 1,671 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 43,848 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,156 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $43,848 \geq 3,156$, Nilai 43,848 lebih besar dari 3,156 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,602. Hal ini berarti 60,2% variasi variabel produktivitas kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pelatihan kerja PT. Bukit Intan Abadi Medan perlu memberikan pelatihan lebih banyak lagi.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, PT. Bukit Intan Abadi Medan perlu memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja.
3. Agar produktivitas kerja dapat meningkat, PT. Bukit Intan Abadi Medan perlu meningkatkan pelatihan kerja dan kepuasan kerja.
4. Sebaiknya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memberikan pelatihan kerja bekerja sama dengan perusahaan agar mahasiswa UMSU yang baru tamat dapat segera diterima bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. RinekaCipta.
- Arikundo, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Davis, Keith dan John W, Newsroom,2012. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis (terjemahan Sofyan Cikmat)*, Jakarta: Elex Media Computindo.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. T, Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*” Yogyakarta: BPFE.
- Azuar, Juliandi. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindoPersada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: RemajaRosdakarya
- Moekijat 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, Viethzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. 2017. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sutrisno, Edy.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kecana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya e-Journal Bisnis Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Siti Rahayu Sriningsih
Tempat/Tgl Lahir : Ds. Pengkolan, 17 September 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Nama Orang Tua

Ayah : Alm. Suyadi
Ibu : Saini
Alamat : Ds. Pengkolan, Kec. Bosar Maligas, Kab. Simalungun

Pendidikan : 1. Tahun 1999-2005 SD Al Ittihadiyah Ds. Pengkolan
2. Tahun 2005-2008 SMP Negeri 1 Bosar Maligas
3. Tahun 2009-2012 SMA Negeri 1 Bosar Maligas
4. Tahun 2012-2016, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Oktober 2016

Siti Rahayu Sriningsih

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BUKIT INTAN ABADI
MEDAN**

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi Anda.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

Vera Mutiara

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : <25 Thn 25-35 Thn >35 Thn
4. Tingkat Pendidikan : SMA D-3 S-1
5. Pekerjaan : Pelajar Mahasiswa PNS
- Peg. Swasta Wiraswasta

KETERANGAN

- SS : Sangat setuju = 5
- S : Setuju = 4
- KS : Kurang setuju = 3
- TS : Tidak setuju = 2
- STS : Sangat tidak setuju = 1

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

PELATIHAN KERJA (X₁)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Instruktur					
1	Instruktur trampil dalam memberikan pelatihan kerja					
2	Penjelasan yang diberikan instruktur selalu dapat dipahami					
	Peserta					
3	Peserta antusias dalam mengikuti pelatihan kerja					
4	Peserta tampil dengan penuh semangat					
	Materi					
5	Isi pelatihan kerja sangat baik dan kompeten					
6	Pelatihan kerja yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan kerja					
	Metode					
7	Metode pelatihan sangat bagus dan tidak membosankan					
8	Pimpinan berhasil membuat peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan dengan metode yang bervariasi					
	Tujuan					
9	Tujuan pelatihan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
10	Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar karyawan trampil dalam bekerja					

KEPUASAN KERJA (X2)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kebebasan memanfaatkan waktu luang					
1	Saya diberi kebebasan memanfaatkan waktu luang selama bekerja di perusahaan					
2	Saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu kerja yang diberikan kepada saya					
	Kebebasan bekerja secara mandiri					
3	Saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal					
4	Saya diberi kebebasan bekerja secara mandiri					
	Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu					
5	Saya diberi kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu					
6	Karyawan diberi kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu					
	Gaya kepemimpinan atasan langsung.					
7	Gaya kepemimpinan atasan sangat baik dan produktif					
8	Saya menikmati gaya kepemimpinan atasan langsung.					

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kuantitas					
1	Saya bekerja dengan produktivitas yang tinggi					
2	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan produktif					
	Kualitas					
3	Saya bekerja dengan memperhatikan kualitas					
4	Saya bekerja dengan kualitas yang terbaik					
	Ketepatan waktu					
5	Saya selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					

TABULASI DATA

Distribusi Responden untuk Variabel X1

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2	4	4	5	5	3	4	3	3	5	3	39
3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	43
5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	42
6	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	42
7	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	37
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
9	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
10	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	41
11	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	32
15	5	2	5	2	5	5	2	2	2	2	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	35
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
28	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	42
29	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	41
30	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	42
31	2	5	5	5	5	5	5	3	2	5	42
32	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	42
33	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	45
34	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	42

35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	43
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
38	2	4	2	4	2	4	2	5	2	5	32
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	5	2	5	2	3	5	5	5	3	5	40
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
53	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	32
60	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	26
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44

38	2	4	4	2	4	2	5	5	28
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	3	3	5	3	3	5	3	3	28
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	4	5	4	3	5	4	4	34
44	4	4	4	4	5	4	4	4	33
45	5	2	2	3	5	5	5	5	32
46	3	5	5	3	5	2	5	5	33
47	5	3	5	3	5	3	3	3	30
48	4	5	5	5	3	5	5	5	37
49	5	3	5	3	5	3	5	5	34
50	4	3	3	5	5	3	5	5	33
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	3	4	3	4	3	4	4	29
53	3	3	3	3	3	3	5	5	28
54	5	5	5	4	5	4	4	4	36
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	2	5	5	2	2	5	2	2	25
57	5	5	3	5	5	5	5	5	38
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24
59	2	5	2	5	2	5	2	2	25
60	2	5	5	2	2	2	2	2	22
61	4	4	4	5	4	5	4	4	34

Distribusi Responden untuk Variabel Y

No.	Butir Angket						Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	5	5	5	24
2	5	3	4	3	3	5	23
3	3	3	3	5	5	4	23
4	4	3	4	3	5	5	24
5	4	5	5	3	5	5	27
6	4	5	3	5	3	5	25
7	4	3	4	3	4	5	23
8	3	3	3	3	5	3	20
9	3	4	5	4	4	5	25
10	3	5	3	5	5	5	26
11	5	2	2	5	2	5	21
12	3	5	5	5	5	5	28
13	3	3	3	3	3	3	18
14	2	5	2	5	2	5	21
15	2	5	5	5	5	5	27
16	4	3	4	4	4	4	23
17	3	3	3	3	3	5	20
18	2	5	2	2	5	4	20
19	3	3	3	3	3	5	20
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	4	4	3	4	4	23
24	4	5	4	4	5	4	26
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	5	5	5	3	5	26
27	3	5	5	5	5	5	28
28	3	5	5	5	3	5	26
29	2	5	5	5	5	2	24
30	3	5	5	5	3	5	26
31	3	5	5	5	3	3	24
32	3	3	3	3	3	5	20
33	3	4	4	4	4	4	23
34	3	3	3	3	3	3	18
35	5	5	5	5	5	5	30
36	3	4	3	4	3	5	22
37	5	5	5	5	5	5	30

38	4	2	4	2	5	4	21
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	3	3	5	3	3	22
42	4	4	4	4	4	5	25
43	5	4	3	5	4	3	24
44	4	4	5	4	4	5	26
45	2	3	5	5	5	5	25
46	5	3	5	2	5	5	25
47	5	3	5	3	3	5	24
48	5	5	5	5	5	3	28
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	5	5	5	5	5	28
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	5	5	5	4	4	27
53	3	5	5	5	5	5	28
54	5	5	5	5	4	5	29
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	2	2	5	2	2	18
57	3	5	5	5	5	5	28
58	3	3	3	3	3	3	18
59	2	5	2	5	2	2	18
60	5	2	2	2	2	5	18
61	4	5	4	5	4	4	26

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.588	2.37659	1.318

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan Kerja, X1 Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.324	2	247.662	43.848	.000 ^a
	Residual	327.594	58	5.648		
	Total	822.918	60			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan Kerja, X1 Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.064	2.033		2.983	.004		
	X1 Pelatihan Kerja	.209	.077	.354	2.712	.009	.403	2.479
	X2 Kepuasan Kerja	.324	.090	.469	3.597	.001	.403	2.479

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

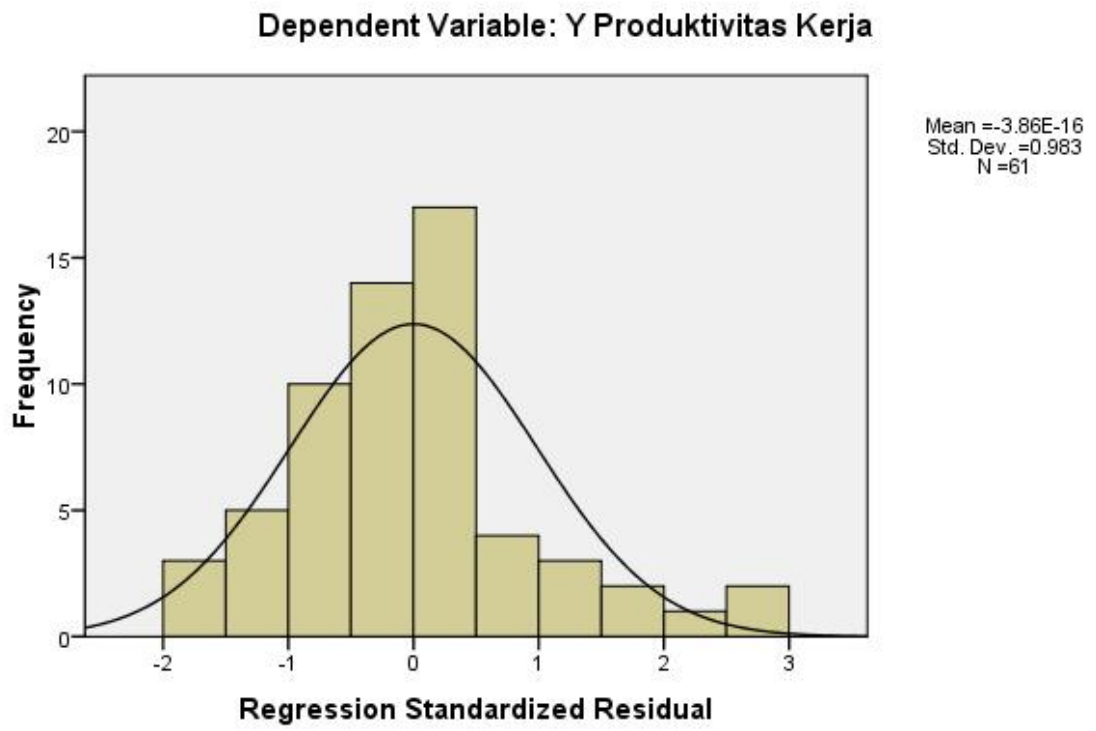
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Pelatihan Kerja	X2 Kepuasan Kerja	Y Produktivitas Kerja
N		61	61	61
Normal Parameters ^a	Mean	40.2131	31.2131	24.5738
	Std. Deviation	6.27990	5.36071	3.70342
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.103	.085
	Positive	.134	.103	.072
	Negative	-.126	-.078	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.801	.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.542	.772
a. Test distribution is Normal.				

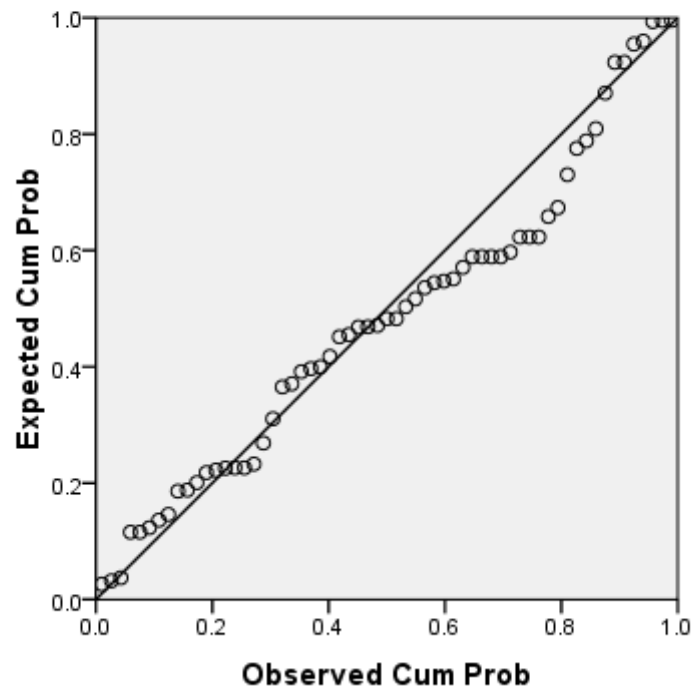
Charts

Histogram



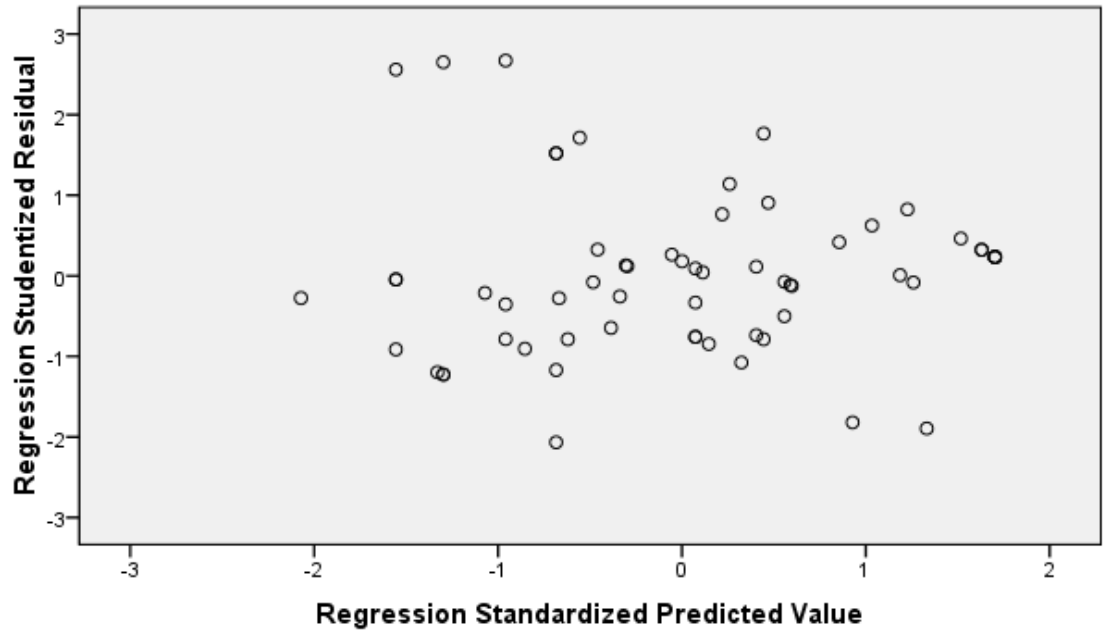
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja



VAR6	Pearson Correlation	.614**	.571**	.610**	.571**	.369*	1	.607**	.566**	.713**	.639**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR7	Pearson Correlation	.720**	.429**	.680**	.548**	.543**	.607**	1	.362*	.574**	.442**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.015	.000	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR8	Pearson Correlation	.488**	.548**	.490**	.314*	.518**	.566**	.362*	1	.299*	.592**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.035	.000	.000	.015		.046	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR9	Pearson Correlation	.541**	.471**	.540**	.768**	.242	.713**	.574**	.299*	1	.295*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.109	.000	.000	.046		.049	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR10	Pearson Correlation	.332**	.435**	.466**	.386**	.519**	.639**	.442**	.592**	.295*	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.001	.009	.000	.000	.002	.000	.049		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.802**	.707**	.733**	.749**	.631**	.825**	.795**	.686**	.742**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Variabel X2

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	TOTAL
VAR1 Pearson Correlation	1	.151	.743**	.375*	.427**	.532**	.641**	.252	.733**
Sig. (2-tailed)		.321	.000	.011	.003	.000	.000	.095	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR2 Pearson Correlation	.151	1	.074	.567**	.370*	.332**	.165	.485**	.534**
Sig. (2-tailed)	.321		.627	.000	.012	.002	.279	.001	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR3 Pearson Correlation	.743**	.074	1	.248	.513**	.500**	.705**	.343*	.770**
Sig. (2-tailed)	.000	.627		.101	.000	.000	.000	.021	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR4 Pearson Correlation	.375*	.567**	.248	1	.063	.506**	.336*	.348*	.653**
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.101		.683	.000	.024	.019	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR5 Pearson Correlation	.427**	.370*	.513**	.063	1	.154	.538**	.256	.577**

	Sig. (2-tailed)	.003	.012	.000	.683		.314	.000	.090	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR6	Pearson Correlation	.532**	.332**	.500**	.506**	.154	1	.243	.638**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.314		.107	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR7	Pearson Correlation	.641**	.165	.705**	.336*	.538**	.243	1	.129	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.000	.024	.000	.107		.397	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR8	Pearson Correlation	.252	.485**	.343*	.348*	.256	.638**	.129	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.095	.001	.021	.019	.090	.000	.397		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.733**	.534**	.770**	.653**	.577**	.711**	.661**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level

(2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level

(2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	8

Variabel Y

Correlations

		VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	TOTAL
VAR1	Pearson Correlation	1	.141	.783**	.432**	.393**	.726**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.356	.000	.003	.008	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
VAR2	Pearson Correlation	.141	1	.184	.535**	.582**	.271	.547**
	Sig. (2-tailed)	.356		.225	.000	.000	.072	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
VAR3	Pearson Correlation	.783**	.184	1	.265	.391**	.642**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.225		.079	.008	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
VAR4	Pearson Correlation	.432**	.535**	.265	1	.182	.468**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.079		.230	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33

VAR5	Pearson Correlation	.393**	.582**	.391**	.182	1	.348*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.008	.230		.019	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
VAR6	Pearson Correlation	.726**	.271	.642**	.468**	.348*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.001	.019		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.547**	.768**	.639**	.583**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418

80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251

62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198

94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359

80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321