

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT TRI  
LESTARI SANDANG INDUSTRI**



**TUGAS AKHIR**

**OLEH :**

**SUCI INDRIANA**

**NIM 18031153**

**PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI  
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA  
2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI DI PT TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI oleh mahasiswa :

Nama : Suci Indriana

NIM : 18031153

Telah diperiksa dan di koreksi dengan baik dan cermat. Karena itu pembimbing  
menyetujui mahasiswa tersebut untuk menempuh ujian tugas akhir.

Pembimbing I,



Bahri Kamal, SE, MM

NIPY. 05.015.218

Tegal, 31 Juli 2021

Pembimbing II,



Drs Mulyadi, MM, Ak, CA

NIPY. 04.015.213

## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI DI PT TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI

Oleh :

Nama : Suci Indriana

NIM : 18031153

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Diploma III

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal

Tegal, 31 Juli 2021

1. Bahri Kamal, SE, MM  
Pembimbing I
2. Drs. Mulyadi, MM, Ak, CA  
Pembimbing II
3. Asrofi Langgeng N., S.Pd, M.Si, CTT  
Penguji 1
4. Krisdiyawati., SE, M.Ak  
Penguji II



Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA

NIPY. 009.011.062

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dalam bentuk Tugas Akhir ini yang berjudul “ PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI”, beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung segala risiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 31 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Suci Indriana

NIM : 18031153

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama : SUCI INDRIANA

NIM : 18031153

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Tri Lestari Sandang Industri.

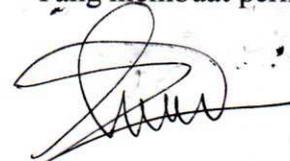
Dengan Hak Bebas Royalti non eksklusif ini Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya ke internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Tegal, 31 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



SUCI INDRIANA

NIM. 18031153

## MOTTO

*“Disiplin dalam bertugas, dewasa dalam bertindak, dan dinamis dalam kegiatan Pastikan beriman (SQ), berilmu (IQ) dan beramal (EQ) Buku adalah guru teramah dan tersabar di dunia. "Pintar karena belajar, cerdas karena mengajar””  
(NN)*

*“Teruslah bersabar, bahkan sampai kesabaran itu sendiri merasa lelah dengan kesabaran kita”  
(Ali bin Abi Thalib)*

*“Jika kamu tak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan”  
(Imam Syafi'i)*

*“Menuntut ilmu adalah taqwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-ulang ilmu adalah dzikir dan mencari ilmu adalah jihad”  
(Imam Al Ghazali)*

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”  
(QS Al Baqarah : 286)*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

*(QS AL Insyirah : 5-6)*

*“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka  
Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”*

*(HR. Muslim, no. 2699)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk :

1. Sembah dan sujud syukur kepada Allah SWT atas karunia dan kemudahan yang telah Engkau berikan serta doa-doa yang telah Engkau kabulkan sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Teruntuk kedua orang tuaku yang senantiasa tidak pernah lupa mendoakan dan mendukung, saya sangat berterima kasih karena telah menjadi orang tua yang sangat hebat, yang selalu menjadi tempat curhatku dikala senang ataupun sedih.
3. Semua keluarga maupun saudara yang telah memberikan semangat dan bantuannya.
4. Untuk semua sahabat-sahabatku serta teman sekelas yang sudah menjadi support system.
5. Segenap Civitas Akademika Politeknik Harapan Bersama Tegal, Teman-teman Seprodi, maju terus pantang menyerah.

Terima kasihku tiada terhingga untuk semua Akhir kata, Diriku tiada apa-apa tanpa mereka Dan sujud syukurku padamu Ya Rabb..

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Tri Lestari Sandang Industri”.

Tugas Akhir ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Nizar Suhendra, SE, MPP, selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Ibu Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA, selaku Ka.Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama.
3. Bapak Bahri Kamal, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Drs. Mulyadi, MM, Ak, CA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Ibu S. Nur Iffatul L, S.Kom, selaku SPV HRD PT Tri Lestari Sandang Industri
6. Seluruh karyawan dan karyawan PT Tri Lestari Sandang Industri
7. Teman-teman prodi D3 Akuntansi, yang telah memberikan dorongan dan semangat serta semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, turut membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan kelemahan yang ada. Akhirnya, penulis sangat berharap Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca serta pemerhati akuntansi pada umumnya.

Tegal, 31 Juli 2021

SUCI INDRIANA  
NIM. 18031153

## ABSTRAK

Suci Indriana. 2021. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Tri Lestari Sandang Industri*. Program Studi : Diploma Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I: Bahri Kamal, SE, MM; Pembimbing II: Drs. Mulyadi, MM, Ak, CA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Tri Lestari Sandang Industri. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan/karyawati PT Tri Lestari Sandang Industri. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 110 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Teknik analisis data adalah kuantitatif dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas), Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis (uji t) dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji t dalam tabel 4.10 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,866 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,983 dan nilai signifikansi kualitas pelayanan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja.

**Kata Kunci** : Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja, Produksi

## **ABSTRACT**

**Indriana, Suci.** 2021. *Effect of Training on Work Productivity of Production Section Employees at PT Tri Lestari Sandang Industri. Study Program : Accounting Departement. Harapan Bersama Polythecnic. Advisor : Bahri Kamal, SE, MM; Co-Advisor : Drs Mulyadi, MM, Ak, CA.*

*This study aims to determine the effect of training on work productivity of production employees at PT Tri Lestari Sandang Industri. The population in this study were employees of PT Tri Lestari Sandang Industri. The sampling technique used the Slovin formula sample method with a total sample of 110 employees. Data collection techniques used questionnaires, interviews, and literature studies. The data analysis technique is quantitative using quantitative descriptive statistical analysis, data quality test (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test), simple linear regression analysis, hypothesis test (t test) and coefficient of determination. The results of the study show that job training has a partially significant effect on work productivity. This is indicated by the results of the t-test in table 4.10, the t-value of 7.866 is greater than the t-value of 1.983 and the significance value of service quality is 0.000, which is smaller than the alpha value. 0.05, indicating that there is a partially significant effect between job training and work productivity.*

**Keywords:** *Job Training, Work Productivity, Production*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACK .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Masalah .....	6
1.6 Kerangka Berfikir .....	6
1.7 Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Pelatihan .....	11
2.1.1 Pengertian Pelatihan .....	11
2.1.2 Indikator Pelatihan Kerja .....	13
2.1.3 Tujuan Pelatihan Kerja .....	14
2.1.4. Manfaat Pelatihan Kerja .....	16

2.1.5 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan .....	17
2.1.6 Metode Pelatihan .....	17
2.1.7 Penyebab Kegagalan Pelatihan .....	19
2.1.8 Pengaruh Pelatihan Kinerja Karyawan .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	26
3.2 Waktu Penelitian .....	26
3.3 Jenis Data .....	26
3.4 Sumber Data .....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.6 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	30
3.7 Instrumen Penelitian .....	30
3.8 Definisi Operasional Variabel .....	31
3.9 Metode Analisis Data .....	33
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	33
3.9.2 Uji Validitas .....	33
3.9.4 Uji Reabilitas .....	34
3.9.5 Uji Hipotesis .....	35
3.9.6 Uji Normalitas .....	36
3.8.7 Uji Regresi Sederhana .....	37
3.9.8 Skala Likert .....	37
3.9.9 Koefien Determinasi .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Data dan Karakteristik Responden .....	40
4.1.2 Uji Kualitas Data .....	44
4.1.2.1 Uji Validitas .....	44
4.1.2.2 Uji Reabilitas .....	46
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	48

4.1.3.1 Uji Noemalitas .....	48
4.1.4 Analisis Regresi Sederhana .....	49
4.1.5 Uji Hipotesis (Uji t) .....	50
4.1.6 Koefisien Determinasi .....	51
4.2 Pembahasan .....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	54
5.1 Kesimpulan .....	54
5.2 Saran .....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN .....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Target Hasil Produksi .....	16
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen .....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya .....	32
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert .....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Lama Bekerja .....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X .....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel X .....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Y .....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	48
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji t .....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir .....	8
------------------------------------	---

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	58
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden .....	63
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden .....	73
Lampiran 4 Tabulasi Data .....	76
Lampiran 5 Uji Karakteristik Responden .....	82
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas .....	83
Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas .....	85
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas .....	87
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	88
Lampiran 10 Hasil Uji t .....	88
Lampiran 11 Buku Bimbingan .....	89
Lampiran 12 Buku Bimbingan .....	90

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Untuk perusahaan manufaktur persoalan produktivitas menjadi salah satu penentu keberlangsungan organisasi. Program pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat membantu pencapaian lebih maksimal pada persoalan tersebut bagi sebuah organisasi. Salah satu yang menjadi strategi perusahaan untuk tetap konsisten dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan membawa dampak yang baik juga bagi perusahaan untuk waktu sekarang dan yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak kehidupan atau sistem perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga sumber daya manusia yang baik menjadi penentu maju atau mundurnya perusahaan. Menurut Ismail dalam Denny Triasmoko, dkk (2014)<sup>[1]</sup> Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang akan mengendalikan yang lain.

Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk

menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan.

Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya.

Samuelson (1993)<sup>[2]</sup> menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. Sehingga berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.

Menurut William G. Scott (2004)<sup>[3]</sup> mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan pemimpin untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antarpribadi dalam organisasi yang lebih baik, serta menyesuaikan pemimpin kepada konteks seluruh lingkungannya. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Agustina mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan

merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. PT Tri Lestari Sandang Industri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sweater rajut yang berbahan dasar semacam benang wol. Perusahaan ini berdiri pada 8 Februari 2013 yang dipimpin oleh Cecilliane Senjaya. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi sehingga memakan waktu lebih lama sampai hampir melewati batas PO. Hal ini disebabkan oleh turunnya produktivitas karyawan tersebut. Dari hasil penelitian pendahuluan, diketahui bahwa produktivitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, sehingga saya dapat mengangkat judul “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen personalia yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai pelatihan dan produktivitas kerja

2. Bagi PT Tri Lestari Sandang Industri beserta karyawan

- a. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
  - b. Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
  - c. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
  - d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
  - e. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
  - f. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan
  - g. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan
  - h. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
  - i. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
3. Bagi Politeknik Harapan Bersama Tegal

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa serta dapat menambah kepustakaan sebagai salah satu sarana memperkaya ilmu pengetahuan pembaca khususnya mahasiswa mahasiswi Politeknik Harapan Bersama tentang pelatihan dalam perusahaan bagian produksi.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis lebih fokus penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh persepsi karyawan pada pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Lestari Sandang Industri

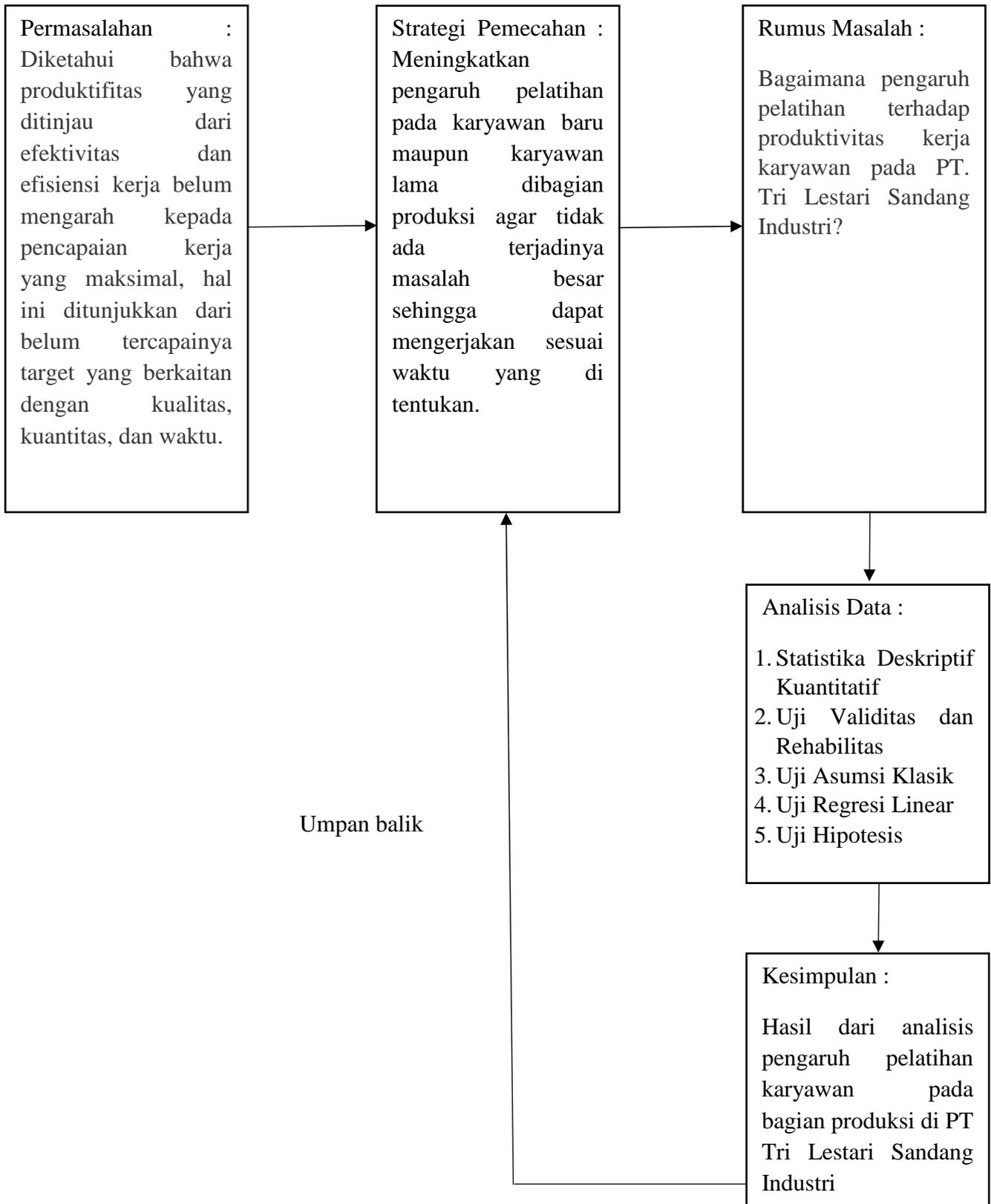
## 1.6 Kerangka Pemikiran

Dari analisis yang saya amati di PT. Tri Lestari Sandang Industri bahwa masih banyak produk cacat dan hasil produksi belum memenuhi target produksi khususnya pada operator bagian linking, maka dari itu perlu adanya evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara monitoring efektifitas program pelatihan kerja (*training*).

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan, keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri belum memiliki pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan yang dapat membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, adanya pelatihan di PT. Tri Lestari Sandang Industri berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pelatihan pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Pelatihan di PT. Tri Lestari Sandang Industri cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan

pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Malayu Hasibuan (2007: 170)<sup>[3]</sup> yang menyatakan bahwa: “Dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik”. Dari uraian pemikiran tersebut, maka penulis paparkan dalam kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.1 di bawah ini :



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagian Awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir, halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, intisari/abstrak, daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagianbagian penting secara tepat.

### 2. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu :

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat teori-teori tentang pengaruh pelatihan karyawan bagian produksi, pengertian pelatihan, pengertian produktivitas, keunggulan pelatihan dalam perusahaan.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat), waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data penelitian dan metode analisis data

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, literature yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

### 3. Bagian Akhir

#### LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, Antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut Good, 1973 pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan. Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) )<sup>[5]</sup> menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Pelatihan kerja berdasarkan UU No.13 Tahun (2003) )<sup>[6]</sup> tentang ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Umumnya pelatihan kerja dalam sebuah perusahaan selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan melakukan pelatihan kerja karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan

perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan.

Pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Pelaksanaan program (actual program) pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan, penggunaan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda intensitasnya, sehingga tercermin pada penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan. Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pekerja (skill knowledge ability of workers) sebagai peserta pelatihan merupakan pengalaman belajar (hasil) dari suatu program pelatihan yang diikuti. Pelatihan dikatakan efektif, apabila hasil pelatihan sesuai dengan tugas peserta pelatihan. dan bermanfaat pada tugas pekerjaan.

### **2.1.2 Indikator Pelatihan Kerja**

Siagian (2004) <sup>[3]</sup> berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

#### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

#### **2. Kemampuan Berpikir**

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep

(conceptualizing), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

### 3. Sikap

Sikap (attitude) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

### 4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

#### **2.1.3 Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) <sup>[3]</sup> adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain

tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Tujuan dilakukan pelatihan tenaga kerja yaitu untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membekali kompetensi kerja untuk meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan kemampuan.

Adapun tujuannya, ialah sebagai berikut :

- a. Menekan waktu belajar individu baru agar lebih kompeten dalam bidang pekerjaan.
- b. Membantu memecahkan masalah operasional.
- c. Melalui pelatihan, trainer atau pelatih dapat memastikan bahwa tiap orang bisa secara efektif memanfaatkan teknologi-teknologi terkini.
- d. Dapat memutakhirkan kemampuan individu seiring dengan perkembangan teknologi.

Dalam pelatihan disini PT Tri Lestari Sandang Industri mengambil waktu kurang lebih 3 bulan masa pelatihan, dengan waktu tersebut akan cukup untuk karyawan mengenal lingkungan kerja serta memahami pekerjaan yang diberi oleh perusahaan pada tiap produksi masing-masing. Sehingga tim tareget dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat belajar dalam jangka waktu tersebut dan akan lebih mudah untuk memberi keputusan kontrak kerja dipercepat atau masa pelatihan diperpanjang.

Berikut tabel target hasil produksi untuk karyawan pelatihan bagian produksi sesuai dengan perbulannya :

**Tabel 2.1**  
**Target hasil produksi**

Bulan J	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Total
Bulan 1 i	30%	30%	35%	35%	130%
Bulan 2 k	40%	45%	45%	50%	180%
Bulan 3	55%	60%	65%	70%	250%

b

uBulan kedua sudah mencapai 250% maka kontrak kerja akan di percepat dan mendapatkan kontrak kerja kurang lebih 3 bulan, tetapi jika lebih dari 250% maka akan mendapatkan kontrak kerja 6 bulan dan bisa mengikuti tambahan jam kerja beserta bonus tertentu.

#### **2.1.4 Manfaat Pelatihan**

Beberapa manfaat pelatihan, yaitu sebagai berikut :

- a. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan -individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi

- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan
- d. Manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

#### **2.1.5 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan**

Ada lima faktor penyebab yang diperlukan dalam pelatihan:

- a. Kualitas angkatan kerja yang ada
- b. Persaingan global
- c. Perubahan yang cepat dan terus – menerus
- d. Masalah-masalah alih teknologi
- e. Perubahan keadaan demografi

#### **2.1.6 Metode Pelatihan**

Ada beberapa metode pelatihan tenaga kerja, antara lain:

- a. Metode *on the job training*

Dalam metode on the job training, karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

1. Rotasi pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
  2. Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
  3. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya.
  4. Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki posisi tertentu.
- b. Metode *off the job training*
- Dalam metode *off the job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik, antara lain:
1. Business games, peserta dilatih dengan memecahkan masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu.
  2. Vestibule school, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dalam sistem pengaturan sesuai

dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan.

3. Case study, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.

### **2.1.7 Penyebab Kegagalan Pelatihan**

Faktor yang menyebabkan kegagalan pelatihan. Juan mengemukakan 2 penyebab utama yang lebih serius dan seringkali terjadi, yaitu:

1. Kurangnya partisipasi manajemen dalam perencanaan. Setiap orang pada level operasional perlu dilibatkan dalam perencanaan pelatihan. Dengan demikian manajemen dan level operasional bersama-sama merencanakan kebutuhan akan pelatihan.
2. Jangkauan (*scope*) yang terlalu sempit.

Pelatihan yang bertujuan memperbaiki kualitas harus dimulai dari aspek yang luas dan umum, baru ke aspek yang lebih spesifik.

### **2.1.8 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari

kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sultana et al. dalam jurnal I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016)<sup>[5]</sup> mengatakan “pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini peneliti mengacu pada sistematika penulisan dalam beberapa jurnal penelitian terdahulu untuk membuat hasil laporan penelitian, berikut beberapa jurnal penelitian terdahulu :

NO	NAMA	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	(Safitri Indriyani, 2015) PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.	Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan yang telah di terapkan perusahaan sudah dikatakan baik, karna nilai TCR dari pelatihan diperoleh sebesar 71.2 %. Sedangkan untuk variable Produktivitas

	PARADISE ISLAND FURNITURE		karyawan memperoleh nilai TCR 81.6% ini dikatakan sangat baik
2	(ICHWAN AZIZ SAMBODO, 2016) PENGARUH PELATIHAN TERHADAPRO DUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA KARYA (PERSERO) TBK CABANG SULAWESI	Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, menggunakan data primer	Hasil determinasi (R <sup>2</sup> ) menggunakan nilai adjusted r square, karena menggunakan regresi dengan lebih satu variabel terikat yaitu sebesar 0,501, yang artinya unsur variabel pelatihan mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 50,1% sementara sisanya 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat oleh penelitian. Dari hasil perhitungan uji f dan uji t dapat dilihat bahwa semua unsur dari variabel pelatihan yang

			terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatih secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai
3	(AYU WIDYA LESTARI, 2015) PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PAN PACIFIC INSURANCE CABANG MEDAN	Jenis penelitian ini adalah Korelasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan.
4	(ASEP SUDARJAT, 2015 ) PENGARUH PELATIHAN TERHADAP	Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan

	<p>PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INDOMAKMUR SAWIT BERJAYA RAMBAH HILIR KABUPATEN ROKAN HULU</p>	<p>kuantitatif</p>	<p>signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (<math>\beta</math>) sebesar 0,303 (**<math>p &lt; 0.05</math>; <math>p = 0,000</math>) dan kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (<math>\Delta R^2</math>) 0,070; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture</p>
5	<p>(Risma Nur Aprilyani, 2015)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel pelatihan</p>

T	PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS AS KERJA KARYAWAN BPRS SAKA DANA MULIA KUDUS	lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif.	(X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini terbukti dari hasil uji t yang mempunyai nilai thitung (3,315) > ttabel sebesar (2,179) dan probabilitas menunjukkan 0,006 < 0,05 dan dari hasil uji koefisien determinasi produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 43,5 %, sedangkan sisanya sebesar 56,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
---	--	---	--

*Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu*

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu Safitriindriyani (2015) maka hipotesis yang akan diuji melalui penelitian ini dapat dirumuskan dengan

Ho: Diduga bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Tri Lestari Sandang Industri.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI Jalan Balamoa No 45 Desa Karangjati rt 03 rw 02 Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal

#### **3.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 5 bulan, terhitung dari tanggal 10 Februari sampai dengan 30 Juni 2021.

#### **3.3 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

##### **a. Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat (Suliyanto, 2005:134)<sup>[6]</sup>. Data kualitatif yang diperoleh dalam penelitian ini yakni hasil wawancara mengenai pelatihan di PT Tri Lestari Sandang Industri

##### **b. Data kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran (Suliyanto,

2005:135)<sup>[6]</sup>. Dari penelitian ini data kuantitatif yang digunakan yaitu berupa data yang diperoleh dari hasil tabulasi kuisisioner

### **3.4 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2016: 225) <sup>[6]</sup> Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono : 2008 : 402) <sup>[6]</sup>. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan kredit pada suatu bank.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data – data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan penulis ialah sebagai berikut :

#### **1. Observasi (pengamatan)**

Nasution (1998) <sup>[7]</sup> menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Mursall (1995) menyatakan bahwa “through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior” melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Dalam hal ini observasi dilakukan kepada PT. Tri Lestari Sandang Industri adalah dengan cara memberikan pengawasan kepada karyawan bidang distribusi oleh atasan karyawan setiap bulan dalam bentuk laporan bulanan untuk mengetahui target yang telah diberikan bisa tercapai atau tidak.

## 2. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Esterberg (2002) <sup>[7]</sup> mendefinisikan interview sebagai berikut: “a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in-communication and joint construction of meaning about a particular topic”. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang

untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu.

### 3. Document (Dokumen)

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015:239)<sup>[7]</sup> adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini adalah tulisan visi misi dan gambar struktur organisasi

### 4. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang teliti Sugiyono (2012:291)<sup>[17]</sup>. Studi Pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian terkait kepuasan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

### 5. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2016:142)<sup>[8]</sup>. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan kualitas pelayanan publik terhadap tingkat kepuasan.

### **3.6 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operator produksi pada bagian linking sebanyak 110 orang pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak di uji. Teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Untuk jenis sampling ini adalah metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015) Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yaitu sebanyak 110 karyawan.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan produktifitas kerja. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1****Kisi – Kisi Instrumen**

Variabel	Indikator	No Item
Produktivitas Kerja	Tanggung jawab	1,2
	Disiplin	3
	Efisien	4
Pelatihan Kerja	Daya Tanggap	1,2,4,5
	Tanggung Jawab	3

**3.8 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2010:59)<sup>[9]</sup> variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Variabel bebas yaitu Pelatihan Tenaga Kerja (X) dan variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 3.2

## Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja(X)	Menurut Wahyudi (2002 : 123-124) "Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya.	2. Manfaat Pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Sarana dan fasilitas 5. Instruktur/ pengajar Peserta	Linkert
Produktivitas kerja (Y)	Menurut Saksiono (2007:133), "Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang	a. Cerdas b. Profesional c. Kreatif dan inovatif d. Berprestasi e. Semangat Bekerja	Linkert

	dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan”		
--	---	--	--

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (November 2014)

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan caramendeskrripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:206)<sup>[10]</sup>.

#### 3.9.2 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016:267)<sup>[10]</sup>. Degan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Suatu instrumen pengumpul data dikatakan valid apabila mampu dan dapat mengungkap data atau informasi dari suatu variabel yang diteliti secara tepat dan mampu mengukur apa yang diinginkan atas penelitian tersebut. Menurut Sugiyono, instrumen

yang valid berarti instrumen yang dapat mengukur apa yang harus diukur.

### **3.9.3 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat dapat diandalkan atau dipercaya (Sugiyono, 2012:134)<sup>[10]</sup>. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dan informasi, jawaban atau pertanyaan, jika pengukuran dilakukan pengamatan dilakukan berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel). Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kemabali pada objek yang sama.

### **3.9.4 Uji Asumsi Klasik**

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik, maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk

menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154)<sup>[11]</sup>, uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan metode *uji One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau nilai  $z > \text{Sig}=0,05$  maka suatu model regresi dikatakan normal dan berlaku sebaliknya.

### 3.9.5 Uji Hipotesis

#### a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel One-Sample Test. Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig).  
Ho diterima jika  $\text{sig} > 0,05$  atau Ho ditolak jika  $\text{sig} < 0,05$ .

### **3.9.6 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak<sup>81</sup>. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dikatakan tidak normal maka hasil uji statistik akan terdegradasi. Tidak terpenuhinya normalitas pada umumnya disebabkan nilai eksterm pada data yang diambil. Nilai eksterm ini terjadi karena adanya kesalahan dalam pengambilan sampel, kesalahan dalam input data, atau karakteristik data yang jauh dari rata-rata. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi dimana dependen variabel dan independen variabel atau yang lainnya keduanya bertistribusi secara normal. Sebelum melakukan pengujian koefesien determinasi, persamaan egresi dan uji t perlu dilakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk mengetahui persebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik one-sample Kolmogorov-smirnov dilakukan

dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.

### **3.9.7 Uji Regresi Sederhana**

Disebut regresi sederhana jika hanya terdapat satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Bentuk persamaan regresi pada analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (Pelatihan)

### **3.9.8 Skala likert**

Skala likert digunakan pada penelitian dengan metode pengambilan data menggunakan kuesioner dengan data berbentuk kualitatif, sedangkan analisis statistik mengharuskan penelitian memiliki bentuk angka sehingga skala likert digunakan untuk mengubah data berbentuk deskriptif menjadi bentuk angka

**Tabel 3.3**  
**Skala pengukuran Likert**

No	Tingkat Penilaian	Skala
1	Sanangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.9.9 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011: 97)<sup>[13]</sup> uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh semua variabel (X) secara serempak terhadap variabel dependen (Y).  $R^2$  merupakan angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen, atau dapat dikatakan  $R^2$  merupakan seluruh variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen, beberapa persen dipengaruhi oleh variabel independen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui karena tidak dimasukkan dalam data penelitian. Semakin besar  $R^2$  maka semakin baik metode yang digunakan. Nilai koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Data dan Karakteristik Responden**

Identitas responden adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan diri responden secara individu atau dengan kata lain keadaan sifat atau ciri khusus yang dapat memberikan karakteristik diri responden. Dalam penelitian ini identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pengalaman atau lama berkerja, dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 150 sesuai dengan sampel yang sudah di ambil untuk menjadi responden. Hasil pengolahan data dapat dilihat sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<b>jenis_kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	22,7	22,7	22,7
	Perempuan	85	77,3	77,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki 25 karyawan, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan 85 karyawan. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

#### **Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	14	12,7	12,7	12,7
	20-25 tahun	91	82,7	82,7	95,5
	>25 tahun	5	4,5	4,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang berusia <20 tahun sebanyak 14 karyawan, responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 91 karyawan, responden yang berusia >25 tahun sebanyak 5 karyawan. Berdasarkan karakteristik usia responden sebagian besar responden berusia 21-15 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		<b>Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	110	100,0	100,0	100,0

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 0, SMP sebanyak 0, SMA sebanyak 110 karyawan. Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA / SMK.

## 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Lama Berkerja

Tabel 4.4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Lama Berkerja****Pengalaman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	102	92,7	92,7	92,7
	4-5 tahun	7	6,4	6,4	99,1
	>5 tahun	1	0,9	0,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan lamanya bekerja 1-3 tahun sebanyak 102 karyawan, 4-5 tahun sebanyak 7 karyawan, >5 tahun sebanyak 1 karyawan. Berdasarkan karakteristik pengalaman lamanya bekerja responden sebagian besar responden 1-3 tahun bekerja.

## 4.1.2 Uji Kualitas Data

### 4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tiap indikator pada suatu kuesioner. Jumlah item pernyataan dalam variabel pelatihan kerja (X) ini menggunakan 5 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai *Sig.* < 0,05 maka variabel tersebut valid. Hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

### Hasil Uji Validitas Variabel X

		Correlations					
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	total_skor
item_1	Pearson Correlation	1	,424**	,337**	,403**	,402**	,678**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_2	Pearson Correlation	,424**	1	,698**	,546**	,428**	,812**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_3	Pearson Correlation	,337**	,698**	1	,566**	,469**	,795**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000

	N	110	110	110	110	110	110
item_4	Pearson Correlation	,403**	,546**	,566**	1	,663**	,817**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_5	Pearson Correlation	,402**	,428**	,469**	,663**	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	110	110	110	110	110	110
total_skor	Pearson Correlation	,678**	,812**	,795**	,817**	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	110	110	110	110	110	110

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

**Tabel Hasil 4.6**

**Uji Validitas Variabel Y**

**Correlations**

		item_1	item_2	item_3	item_4	total_skor
item_1	Pearson Correlation	1	,616**	,406**	,344**	,753**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110
item_2	Pearson Correlation	,616**	1	,453**	,534**	,820**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110
item_3	Pearson Correlation	,406**	,453**	1	,421**	,780**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110
item_4	Pearson Correlation	,344**	,534**	,421**	1	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000

	N	110	110	110	110	110
total_skor	Pearson Correlation	,753**	,820**	,780**	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	110	110	110	110	110

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi masing-masing indikator (pernyataan) yaitu pelatihan kerja 1-5 dan produktivitas kerja 1-4 menunjukkan nilai *sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansi seluruh indikator lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel di atas dinyatakan valid.

#### 4.1.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7****Hasil Uji Reabilitas Variabel X****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,827	0,830	5

**Tabel 4.8****Hasil Uji Reabilitas Variabel Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,763	0,775	4

Berdasarkan tabel di atas hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,640 atau 6,40 yang nilainya lebih besar dari 0,60 yang menurut kriteria Nunnally hasilnya dapat dikatakan reliabel, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) dalam penelitian ini dapat diandalkan (reliabel) karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60

### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* lebih besar dari *alpha* 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,42713317
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,111
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0,125
Point Probability		0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05 sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.1.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi satu variabel dependen berdasarkan satu variabel independen. Sebelum melakukan pengujian tersebut dalam analisis sederhana perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui persebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil analisis Regresi Linier Sederhana akan di tampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**

#### **Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

##### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,377	1,186		6,219	0,000
pelatihan_kerja	0,438	0,056	0,603	7,866	0,000

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil dari analisis regresi linier berganda dengan constant 7,377 dan pelatihan kerja 0,438

#### 4.1.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau individu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis hasil uji t dilakukan sebanyak jumlah variabel independen yang digunakan dalam pengujian. Pengujian dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Dengan menggunakan angka signifikansi

Apabila nilai *sig.* variabel independen lebih kecil dari *alpha* 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan apabila nilai *sig.* variabel independen lebih besar dari *alpha* 0,05 maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11****Hasil Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<sup>1</sup> (Constant)	7,377	1,186		6,219	0,000
pelatihan_kerja	0,438	0,056	0,603	7,866	0,000

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja

Berdasarkan tabel data diatas dengan cara t Tabel yang digunakan nilai df 110 dan alpha 0,05 maka t tabel sebesar 1,983. Berdasarkan hasil uji t dengan melihat nilai t hitung menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,866 > t tabel sebesar 1,983 maka menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### 4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel independennya. Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12****Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 <sup>a</sup>	0,364	0,358	1,43373

a. Predictors: (Constant), pelatihan\_kerja

Berdasarkan tabel data diatas, nilai koefisien determinasi yang telah terkoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel (Adj R<sup>2</sup>) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 35,8 persen sedangkan sisanya sebesar 64,2 persen dijelaskan oleh variabel lainnya.

## **4.2 Pembahasan**

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Tri Lestari Sandang Industri. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja, pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang dan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja

dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita (Noe et al, 72 2008: 266)<sup>[3]</sup>

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji t dalam tabel 4.10 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,866 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,983 dan nilai signifikansi kualitas pelayanan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap variabel pelatihan kerja sangat penting dan perlu dilakukan agar bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Semakin tinggi tingkat pelatihan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,438, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,866 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien regresi mempunyai nilai positif, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di PT Tri Lestari Sandang Industri

#### **5.2 Saran**

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

1. Dengan diketahui bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka PT Tri Lestari Sandang Industri diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan pelatihan (pelatihan internal dan pelatihan

eksternal). Hal ini sebaiknya terus diberikan kepada setiap karyawan. Bahkan sejak awal penempatan karyawan, agar dalam menghadapi kerja karyawan dapat menyesuaikan diri. Bagi karyawan lama, pelatihan juga tetap harus diberikan untuk mencegah penurunan produktivitas walaupun berada dalam situasi eksternal yang kurang memungkinkan.

2. Dengan diketahui bahwa jumlah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, maka PT. Tri Lestari Sandang Industri meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan yang sesuai dengan uraian pekerjaan karyawan agar dapat diterapkan pada pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ismail dalam Denny Triasmoko, dkk . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [2] Samuelson. (1993) . *Produktivitas Kerja*. Buletin Psikologi. 4 (2). 32-42.
- [3] Nikewati, Wina. 2011. *Pengaruh Pelatihan Kerja (training) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan bagian produksi Manik-Manik . STIKOM*
- [4] Wahyu, H. Eko. 2006. *Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)*. UNIMED
- [5] Mursidi. 2005. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [6] Suliyanto. (2005). *Sumber Data Primer, Sekunder*. Jakarta
- [7] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- [8] Mursidi. 2005. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [9] Sugiyono. (2010). *Definisi Operasional Variabel*. Semarang
- [10] Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.

- [11] Ghozali. (2005). *Metode Analisis Data*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Supranto. (2010). *Metode Analisis Data*. Semarang: Universitas Diponegoro
- [13] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20,00*. Semarang: Universitas Diponegoro.

**LAMPIRAN****Lampiran 1 Kuesioner Penelitian****KUESIONER**

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT TRI LESTARI SANDANG  
INDUSTRI

(Penelitian Tugas Akhir Mahasiswa Politeknik Harapan Bersama Prodi D3  
Akuntansi)

**DATA RESPONDEN**

Nama :

Usia :

Pendidikan :  SD  SMP  SMK

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pengalaman dan lama bekerja :  Tahun  Bulan

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TA (Tugas Akhir).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i

dengan cara memberi tanda centang (v).

3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

**Keterangan :**

- 1. STS : Sangat Tidak Setuju
- 2. TS : Tidak Setuju
- 3. CS : Cukup Setuju
- 4. T S : TidakSetuju
- 5. STS : Sangat Tidak Setuju

**Pelatihan Kerja (X)**

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.Saya yakin bahwa saya dapat melakukan apa pun tugas yang diberikan kepada saya dalam pekerjaan saya					
2	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja.Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan					

3	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja.Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja Saya berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan saya					
5	Dengan adanya pelatihan saya lebih mudah memahami pekerjaan yang saya kerjakan					

### **Produktifitas Kerja (Y)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan apa pun tugas yang diberikan kepada saya dalam pekerjaan saya					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan					

3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan saya					

**Lampiran 2 Data Deskripsi Responden**

Nama	Usia	Pendidikan	Jenis Kelamin	Pengalaman/Lama bekerja
RIZKY ARFIYANI	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	PT. TLSI/ 1 TAHUN 6 BULAN
PUTRI RIZKY APRILIANI	24 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 TAHUN
liza bannah	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Umi azizah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Diah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1tahun
SRI ALAWIYAH	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 tahun
Rodiyatul Annissa	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2thn
Tiara Juwita Sari	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 th

Intan	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3th
Melly	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2th
Reza balqis	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3taun
Khofifah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 tahun
Nadiyah zulfa	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2,5 tahun
CINDY SEPTIANA	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Umi Dwi Safitri	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Nurul	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 tahun
Widya Wara Dinar	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Mei Lissa rahmawati	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun

Rizki putri lestari	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 thn
Destianti Meilani	23 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	5 Tahun
Putri Ayu	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Haniah nur qomariyah	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 tahun
Rina oktafia	24 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	5 tahun
Deby Rosnyta	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 Th
Laili Nurul Alifah	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Koriah	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 thn
Aulia Indah Lestari	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 thn

Sarah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2
Siti khodijah	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 th
Iftitah Amiliyah	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 Tahun
Kang Bima	18 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 tahun
Nungky	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 tahun
Aulia Rochmah	21 TAHUN	SMP	Perempuan	1 tahun
Syafri BAP	20 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 th
Ahsan	21 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 tahun
Divya Fitriyani	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th

Nur Rizki Maulina	28 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	6 th
Idaa	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	5 tahun
Disa	29 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 tahun
Cahyani Ayuningtyas	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 th
Tika Yuliana	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 tahun
Ayu Putri Chiisai	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 bulan
Susantri To'ati	25 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	7 Tahun
Tipa aprilia	25 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Dhea Ayu Septya	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Eka Permata Sari	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Zulvi Khulaevi	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun

DWI NURJANAH	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 Tahun
Nilam Anjani	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3thn
Tukha	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	4 TH
Faizah nuryatun	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 TH
Rizqi Ilu Safira	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Adjeng Titi Nurhikmah	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 TH
Salsabilla Syifanida	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 TH
Andika Tulus Pangestu	18 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 th
Arief Budiman	20 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 tahun
Anggita agustina	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Muhamad irham	20 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 tahun

Mutia Putri S	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
MOCHAMMAD ANDY PRIASMORO	21 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 Tahun
Purwandi Setiawan	19 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 Tahun
Titi Ristiyani	24 TAHUN	SMP	Perempuan	3thn
Siti Fatimah Tunzarah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3th
Moh.Rahmat Hidayat	21 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 tahun
Reza Octafianto	20 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2
Ayu Azharil Jannah	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 th
Sasa rindi a	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 th
Isna Aulia Syahdiar	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 th

zidnan fatah ulhaq	20 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 th
Khasanatul Meilany	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Musyahidin Zaman	24 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	4 Tahun
Toibing	24 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	3 Tahun
Idah Fitriyah	24 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Suntoro	24 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 th
Dedy Fahrezi	19 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 tahun
Lutfi	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Sebrina festy	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Indah	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
MONALITA LARASATI	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Sri utari	24 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Litta Indria Ariska	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th

Ira Yunita	19 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	Operator produksi / 1th
Ulfa ☺	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 thn
Wika Ade yuliani	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Annisa Dt	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 th
Eka Liana Dewi	23 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 tahun
Neni Adi Firiansyah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Risma	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 th
Ika Rakhmatillah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 th
Tuti Nurhayati	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 th
Umu Chanifah	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	4tahun
Dedi Bambang Setiawan	20 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 th
Rieke Meliana Putri	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	2 tahun
Gladys	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th

Zahwa Solichatun	20 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Trubus Susilowati	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	Garmen/2 tahun
Alimudin Fitriyanto	26 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	3 tahun
Bintari Widya Handayani	22 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	PT TLS/2thn
Ade kurniawan	21 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 th
M EKO NUROCHIM	26 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	5 TAHUN
ARSYI PRATAMA	21 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 TH
Nurkhayati	21 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	1 th
Royan nur halim	21 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	2 tahun
Ahmad nurfuadi	22 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	3 tahun
Wasmad	19 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 th
ARDA MAULA TOPAN	21 TAHUN	SMK/SMA	Laki-laki	1 th
MAEMUNAH	28 TAHUN	SMK/SMA	Perempuan	3 tahun

### Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Pengalaman	Usia	Pendidikan
1	2	1	2	1
2	2	1	2	1
3	2	1	1	1
4	2	1	2	1
5	2	1	2	1
6	2	1	2	1
7	2	1	2	1
8	2	1	2	1
9	2	1	2	1
10	2	1	2	1
11	2	1	2	1
12	2	1	2	1
13	2	1	2	1
14	2	1	2	1
15	2	1	2	1
16	2	1	2	1
17	2	1	2	1
18	2	1	2	1
19	2	1	2	1
20	2	2	2	1
21	2	1	2	1
22	2	1	2	1
23	2	2	2	1
24	2	1	2	1
25	2	1	2	1
26	2	1	2	1
27	2	1	2	1
28	2	1	2	1
29	2	1	1	1
30	2	1	2	1
31	1	1	1	1
32	2	1	2	1
33	2	1	2	1
34	1	1	2	1
35	1	1	2	1
36	2	1	2	1

37	2	1	3	1
38	2	2	2	1
39	2	1	3	1
40	2	1	2	1
41	2	1	2	1
42	2	1	2	1
43	2	3	2	1
44	2	2	2	1
45	2	1	1	1
46	2	1	1	1
47	2	1	2	1
48	2	1	2	1
49	2	1	2	1
50	2	1	1	1
51	2	1	1	1
52	2	1	2	1
53	2	1	2	1
54	2	1	2	1
55	1	1	1	1
56	1	1	2	1
57	2	1	2	1
58	1	1	2	1
59	2	1	2	1
60	1	1	2	1
61	1	1	1	1
62	2	1	2	1
63	2	1	2	1
64	1	1	2	1
65	1	1	2	1
66	2	1	1	1
67	2	1	2	1
68	2	1	1	1
69	1	1	2	1
70	2	1	2	1
71	1	2	2	1
72	1	1	2	1
73	2	1	2	1
74	1	1	2	1
75	1	1	1	1

76	2	1	2	1
77	2	1	2	1
78	2	1	2	1
79	2	1	2	1
80	2	1	2	1
81	2	1	2	1
82	2	1	1	1
83	2	1	2	1
84	2	1	2	1
85	2	1	2	1
86	2	1	2	1
87	2	1	2	1
88	2	1	2	1
89	2	1	2	1
90	2	1	2	1
91	2	2	2	1
92	1	1	2	1
93	2	1	2	1
94	2	1	2	1
95	2	1	2	1
96	2	1	2	1
97	1	1	3	1
98	2	1	2	1
99	1	1	2	1
100	1	2	3	1
101	1	1	2	1
102	2	1	2	1
103	1	1	2	1
104	1	1	2	1
105	1	1	1	1
106	1	1	2	1
107	2	1	3	1
108	2	1	2	1
109	1	1	2	1
110	2	1	2	1

#### Lampiran 4 Tabulasi Data

No	Produktifitas Kerja (Y)				Total
	QUESTIONS 1	QUESTIONS 2	QUESTIONS 3	QUESTIONS 4	
1	5	5	4	4	18
2	5	4	4	4	17
3	4	4	3	5	16
4	4	5	4	5	18
5	3	4	3	4	14
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	3	15
8	5	4	4	4	17
9	4	5	5	4	18
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	5	4	4	17
14	4	5	4	4	17
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	5	5	4	4	18
18	4	4	2	4	14
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	4	4	3	16
23	3	4	5	5	17
24	5	5	5	4	19
25	3	4	4	3	14
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	5	5	4	4	18
29	4	4	4	4	16
30	5	5	4	5	19
31	5	5	5	5	20
32	3	4	4	4	15
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20

35	3	4	4	3	14
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	5	5	4	4	18
40	4	5	4	5	18
41	5	5	5	5	20
42	4	5	5	4	18
43	4	3	3	3	13
44	4	4	4	5	17
45	5	5	5	5	20
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	4	4	3	4	15
49	4	5	4	4	17
50	4	5	4	4	17
51	4	4	4	4	16
52	5	5	5	4	19
53	5	5	5	5	20
54	4	4	4	4	16
55	3	3	3	4	13
56	4	4	5	5	18
57	5	5	5	5	20
58	4	4	4	4	16
59	4	5	5	5	19
60	4	5	5	5	19
61	5	5	5	5	20
62	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	5	5	5	5	20
66	5	5	4	4	18
67	4	4	4	4	16
68	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	4	16
71	4	4	4	4	16
72	4	4	4	4	16
73	5	5	5	5	20

74	4	4	4	4	16
75	3	4	3	4	14
76	5	5	5	5	20
77	4	4	3	4	15
78	4	4	4	4	16
79	4	4	3	4	15
80	4	4	4	4	16
81	5	5	4	4	18
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	5	4	5	4	18
86	3	4	2	5	14
87	4	4	4	3	15
88	4	4	3	3	14
89	4	4	4	4	16
90	4	4	4	4	16
91	5	5	5	5	20
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16
94	5	4	4	4	17
95	4	4	4	4	16
96	4	4	4	4	16
97	4	4	4	5	17
98	4	4	4	4	16
99	3	3	3	3	12
100	4	5	4	4	17
101	4	5	3	4	16
102	4	4	4	4	16
103	4	5	5	5	19
104	4	4	4	3	15
105	5	5	1	4	15
106	4	4	4	4	16
107	4	4	4	4	16
108	4	4	4	4	16
109	4	4	2	4	14
110	5	5	5	5	20

No	PRODUKTIFITAS KERJA					Total
	QUESTIONS 1	QUESTIONS 2	QUESTIONS 3	QUESTIONS 4	QUESTIONS 5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	4	3	3	4	3	17
4	4	5	4	5	5	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22
7	3	3	3	4	4	17
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	21
12	3	4	4	4	4	19
13	5	4	4	5	5	23
14	4	4	4	3	3	18
15	4	4	4	4	5	21
16	5	5	5	4	5	24
17	4	5	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	5	21
21	4	4	4	5	4	21
22	4	5	4	4	5	22
23	5	4	3	3	4	19
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	5	5	5	23
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	4	19
30	5	4	4	4	4	21
31	5	5	5	5	5	25
32	3	4	4	4	4	19
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	4	5	4	22

36	4	4	4	5	5	22
37	4	4	4	4	4	20
38	4	3	3	3	4	17
39	5	4	4	5	5	23
40	5	4	4	5	5	23
41	5	5	5	5	5	25
42	5	3	3	4	4	19
43	3	4	4	4	4	19
44	4	4	4	2	4	18
45	4	4	3	5	5	21
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	5	5	23
49	4	4	4	4	4	20
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20
52	3	4	4	4	5	20
53	5	4	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	4	3	2	4	5	18
56	5	5	4	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	4	20
59	5	4	4	4	4	21
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	4	3	4	5	5	21
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	5	5	22
65	5	5	5	5	5	25
66	3	5	5	5	4	22
67	4	4	3	4	5	20
68	4	4	4	4	4	20
69	3	4	4	4	4	19
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	5	5	25
74	4	4	4	5	4	21

75	3	5	4	5	5	22
76	5	5	5	5	5	25
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	3	3	4	4	5	19
80	4	4	4	4	5	21
81	5	5	5	5	5	25
82	4	4	4	4	4	20
83	2	4	4	4	4	18
84	4	4	4	4	4	20
85	5	4	4	5	5	23
86	3	3	4	4	4	18
87	3	2	3	3	3	14
88	3	2	3	4	4	16
89	4	3	4	4	5	20
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	4	24
92	4	5	5	5	5	24
93	3	4	4	4	3	18
94	4	4	5	5	5	23
95	4	5	5	5	5	24
96	4	4	4	4	4	20
97	5	4	5	5	5	24
98	4	4	4	5	5	22
99	3	3	3	3	3	15
100	3	3	5	4	5	20
101	4	4	5	4	5	22
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	4	3	3	3	4	17
105	3	4	5	5	5	22
106	4	5	5	5	5	24
107	4	5	5	4	4	22
108	5	4	4	5	5	23
109	4	4	4	5	4	21
110	5	5	5	5	5	25

### Lampiran 5 Uji Karakteristik Responden

**jenis\_kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	22,7	22,7	22,7
	Perempuan	85	77,3	77,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021*

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	14	12,7	12,7	12,7
	20-25 tahun	91	82,7	82,7	95,5
	>25 tahun	5	4,5	4,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021*

**Pendidikan**

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
110	100,0	100,0	100,0

**Pengalaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	102	92,7	92,7
	4-5 tahun	7	6,4	99,1
	>5 tahun	1	0,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021*

**Lampiran 6 Hasil Uji Validitas****Hasil Uji Validitas Variabel X****Correlations**

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	total_skor
item_1	Pearson	1	,424**	,337**	,403**	,402**	,678**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

	N	110	110	110	110	110	110
item_2	Pearson	,424**	1	,698**	,546**	,428**	,812**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_3	Pearson	,337**	,698**	1	,566**	,469**	,795**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000

### Uji Validitas Variabel Y

#### Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	total_skor
item_1	Pearson	1	,616**	,406**	,344**	,753**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110
item_2	Pearson	,616**	1	,453**	,534**	,820**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110

item_3	Pearson	,406**	,453**	1	,421**	,780**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	110	110	110	110	110
item_4	Pearson	,344**	,534**	,421**	1	,729**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	110	110	110	110	110
total_skor	Pearson	,753**	,820**	,780**	,729**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	110	110	110	110	110

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

## Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas

### Hasil Uji Reabilitas Variabel X

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,827	0,830	5

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,763	0,775	4

### Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,42713317
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,111
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 <sup>c</sup>

Exact Sig. (2-tailed)	0,125
Point Probability	0,000

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

#### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,377	1,186		6,219	0,000
pelatihan_kerja	0,438	0,056	0,603	7,866	0,000

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja

## Lampiran 10 Hasil Uji t

### Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7,377	1,186		6,219	0,000
	pelatihan_kerja	0,438	0,056	0,603	7,866	0,000

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja

## Lampiran 11 Hasil Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)

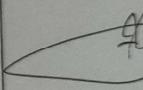
#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 <sup>a</sup>	0,364	0,358	1,43373

a. Predictors: (Constant), pelatihan\_kerja

BAHRI KAMAL, SE, NPM

05.015.218

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing I
1	28 Maret	Ruang proposal	
2	2 Mei	Revisi pol penulisan	
3	23 Mei	Revisi pol metode Analisis Data dan Lan cover	
4	30 Mei	Proposal Acc Lanjut TA	
5	20 Juni	Bab 1-3 Revisi Uraian tentang TA	
6	27 Juni	Bab 1-3 Revisi	
7	4 Juli	Bab 3 Revisi	
8	11 Juli	Bab 1-3 Acc	
9	26 Juli	Revisi bab 4 hasil presentase kurang	

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
  2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
  3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)

Drs. MULYADI, NKM, AG. CA

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing II
1	28 Maret	Reng proposal	
2	2 Mei	Revisi PL pers.	
3	23 Mei	Revisi pl metode Analisis data dan cover	
4	30 Mei	Proposal Acc lanjut TA	
5	10 Juni	Bab 1-3 Acc lanjut bab 4-5	

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
  2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
  3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)