

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

Suci Indriana

Program Studi D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama

Korespondensi email: suciindriana51@gmail.com

Abstrak

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, Produksi*

**EFFECT OF TRAINING ON WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION
SECTION EMPLOYEES AT PT TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI
TEGAL**

Abstract

This study was aimed to determine the effect of training on the 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.

Key Words: *Job Training, Work Productivity, Production*

I. PENDAHULUAN

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)^[1] 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)^[2] 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)^[3] 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 TEGAL”

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri?

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri

II. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana informasi yang dikumpulkan diperoleh dari responden melalui kuesioner. 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)^[10].

Di dalam penelitian ini, peneliti mencoba menganalisis gambaran deskriptif dan pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT Tri Lestari Sandang Industri

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan selama enam bulan, terhitung dari tanggal 03 Februari 2020 sampai dengan 30 Juli 2020. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI Jalan Balamoa No 45 Desa Karangjati rt 03 rw 02 Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal

Populasi dan Sampel

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.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Data yang diperoleh dari kuesioner diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS v.25.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Penelitian dilakukan di PT Tri Lestari Sandang Industri dengan menyebarkan kuesioner kepada 110 responden yang dijadikan sampel. Diperoleh data responden pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Data Responden

No.	Kategori	Presentase
1.	Data responden berdasarkan Usia	<20 tahun = 14% 30-25 tahun = 91% >25 tahun = 5%
2.	Data responden berdasarkan jenis kelamin	Laki-laki = 25% Perempuan = 85%
3.	Data responden berdasarkan pendidikan	SMK/SMA = 100%
4.	Data responden berdasarkan lama berkerja	1-3 Tahun = 102 4-5 Tahun = 7 >5 Tahun = 1

Uji Validitas

Uji 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 2 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).

Tabel 2 Uji Validitas Variabel X

		Correlations					
		item _1	item _2	item _3	item _4	item _5	total_s kor
item_1	Pearson Correlation	1	,424*	,337*	,403*	,402*	,678**
	Sig. (2- tailed)		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_2	Pearson Correlation	,424*	1	,698*	,546*	,428*	,812**
	Sig. (2- tailed)	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_3	Pearson Correlation	,337*	,698*	1	,566*	,469*	,795**
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_4	Pearson Correlation	,403*	,546*	,566*	1	,663*	,817**
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,000
	N	110	110	110	110	110	110
item_5	Pearson Correlation	,402*	,428*	,469*	,663*	1	,754**
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,000
	N	110	110	110	110	110	110
total_skor	Pearson Correlation	,678*	,812*	,795*	,817*	,754*	1
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	
	N	110	110	110	110	110	110

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

Berdasarkan hasil output SPSS 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.

Uji Reliabilitas

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* (α). 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 3 Uji Reliabilitas Variabel X

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

Tabel 3 Uji Reliabilitas 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.

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 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	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 ^c
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.

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 6 Analisis Regresi Linier Sederhana

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

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

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 berikut :

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 7 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
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 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.

Uji Koefisien Determinasi

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 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	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 R²) 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.

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)^[3]

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 α 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

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

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.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran antara lain:

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.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

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 penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih atas segala bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak sehingga Tugas Akhir ini terselesaikan, kepada yang terhormat:

1. Bapak Nizar Suhenda, S.E, M.P.P selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Ibu Yeni Priatna Sari, S.E, M.Si,Ak,CA selaku Ketua Program Studi DIII Akntansi Politeknik Harapan Bersama.
3. Bapak Bahri Kamal, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan saran, bantuan dan bimbingannya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

4. Bapak Drs. Mulyadi, MM Ak, CA, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, bantuan dan bimbingannya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
5. Ibu S. Nur Iffatul L, S.Kom, selaku SPV HRD PT Tri Lestari Sandang Industri memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
6. Orang tua, keluarga dan teman seperjuangan yang selalu memberikan bantuan dan dukungannya yang sangat membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

VI. 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] Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- [5] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfab

