

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV. RODA LINTAS KATULISTIWA  
PEKANBARU**

**Asmara Hendra Komara dan Angela Luwis**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia  
Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 Pekanbaru 28127

***ABSTRACT***

*The aim of the research is to analyze the influence of training and job experience on employee's productivity. This research was done at the CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. The populations number determined in this research are 20 respondents. As independent variables are training and job experience. While it's dependent variable is employee's productivity. The results of the analysis using multiple linier regression are the training and job experience variable are influencing to employee's productivity. The result of the coefficient of determination could be known that 90,4 percent variation of employee's productivity could be explained by independent variable and 9,6 percent by the other factors outside the model.*

**Keyword:** *Multiple Linier Regression, Training, Job Experience, and Employee's Productivity.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 20 responden. Sebagai variabel independen yaitu, pelatihan dan pengalaman kerja, sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 90,4 persen variasi dari produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 9,6 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

**Kata Kunci:** Regresi Linier Berganda, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi (Suparno Eko Widodo, 2014:218).

Menurut L.Greenberg dalam Sinungan (2008:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas (Simamora, 2007:612) adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

Banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan kerja dan pengalaman kerja. Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas atau yang bermutu tinggi salah satu caranya adalah dengan diadakannya program pelatihan. Pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia, khususnya karyawan dunia industri atau dunia usaha sehingga menjadi sumberdaya yang berkualitas.

Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas (Flippo, 1980:2). Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Indikator-indikator yang mempengaruhi pelatihan menurut Mangkunegara (2009:46) antara lain metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur/pelatih.

Selain pelatihan kerja, pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang melakukan aktivitas dalam perusahaan harus melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban. Apabila para karyawan telah melakukan aktivitasnya, maka karyawan tersebut dikatakan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang (2005:15) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Bill Foster (2001:43), masa kerja, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan penguasaan terhadap peralatan merupakan indikator-indikator dari pengalaman kerja.

CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru adalah jaringan outlet sepeda modern di Asia Tenggara yang menyediakan secara lengkap sepeda, parts dan aksesorisnya. Berdiri pada tahun 1997, CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru sudah menetapkan diri dan fokus untuk secara konsisten melayani kebutuhan konsumen akan segala hal yang berkaitan dengan olah raga sepeda dengan mengutamakan kualitas dan keaslian produk dengan didukung oleh sistem manajemen yang baik dan pengetahuan teknis yang kuat.

CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru memiliki misi untuk menjadi Jaringan (*chainstore*) Outlet Sepeda modern terbaik dengan pilihan produk yang lengkap dan berkualitas dengan harga yang terpercaya dan kompetitif, pelayanan yang profesional, dan perbaikan berkesinambungan untuk mengembangkan outlet sepeda yang nyaman bagi konsumen. CV.Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru saat ini telah memiliki 37 outlet di Indonesia dan akan terus dikembangkan untuk meningkatkan pangsa pasar di penyediaan sepeda dan produk-produk yang berhubungan dengan sepeda.

CV.Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru telah menerapkan program pelatihan *off the job*. Cara atau teknik yang digunakan oleh CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru dalam metode pelatihan ini adalah teknik *lecture*. Teknik ini seperti kuliah dengan presentasi atau ceramah yang diberikan pengajar pada kelompok karyawan (Rachmawati, 2008:114). Pelatihan ini

diberikan kepada karyawan bagian penjualan CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru, yang bermanfaat untuk mempersiapkan pendidikan bagi karyawan bagian penjualan CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru dalam melaksanakan peningkatan penjualan outlet. Pelatihan ini dilaksanakan setiap empat bulan sekali selama tiga hari di luar kota Pekanbaru. Meskipun para karyawan telah diberikan pelatihan, akan tetapi produktivitas di perusahaan ini tetap menurun. Maka peneliti menduga metode pelatihan yang diberikan perusahaan belum tepat.

Selain itu, peneliti menduga bahwa pengalaman kerja karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru cukup rendah. CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru telah berdiri sejak tahun 2008, namun belum ada karyawan yang dapat bertahan di perusahaan ini dari berdirinya perusahaan hingga sekarang. Sehingga diduga berdampak terhadap penurunan produktivitas karyawan.

Berikut ini adalah data produktivitas karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru selama lima tahun terakhir.

**Tabel 1**  
**Produktivitas Karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru Tahun 2010-2014**

No	Tahun	Jumlah Penjualan	Jumlah Karyawan	Produktivitas Karyawan
1	2010	2846 unit	20	142,30
2	2011	2851 unit	18	158,39
3	2012	2868 unit	19	150,95
4	2013	2844 unit	20	142,20
5	2014	2825 unit	20	141,25

*Sumber : CV.Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru*

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru mulai menurun sejak tahun 2012. Produktivitas karyawan tertinggi pada tahun 2011 yaitu setinggi 158,39. Dan produktivitas paling rendah terjadi pada tahun 2014 yaitu hanya 141,25. Sehingga dapat dilihat terjadinya penurunan produktivitas karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa di Pekanbaru.

Penurunan produktivitas karyawan yang terjadi di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru, diduga disebabkan karena perusahaan kurang peduli akan pentingnya pelatihan dan pengalaman kerja karyawannya.

Menurut Sunarto & Sahedhy (2012:140) manfaat pelatihan karyawan antara lain salah satunya untuk meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas. Seperti disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *Human Factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagian penjualan maka diperlukan pelatihan kerja untuk karyawan dan memperhatikan pengalaman kerja karyawannya. Maka dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan adalah dengan pemberian pelatihan dan tingginya pengalaman kerja. Kemudian dengan meningkatnya kemampuan maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas karyawan dilihat dari penjualan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru”.

## Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah adalah (1) Apakah pelatihan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru? (2) Apakah pelatihan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru?

### **Manfaat penelitian**

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pelatihan dan pengalaman kerja sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan. Dan bagi peneliti lain, diharapkan dapat dijadikan sebagai kajian awal yang berminat pada bidang ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Menurut Sunyoto (2012: 137), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Selain itu menurut Suparno Eko Widodo (2015:82) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Sutrisno (2010:62), pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja karyawan baru dan lama untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan lebih baik. adalah aset atau kekayaan utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna.

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2009:46), diantaranya (1) Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan (2) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan (3) Materi, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang (4) Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan (5) Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut (6) Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Menurut Sedarmayanti (2009: 75) “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya”. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Menurut Bill Foster (2001: 43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu (1) Lama waktu/ masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **Produktivitas Kerja**

Hartatik (2014:209) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

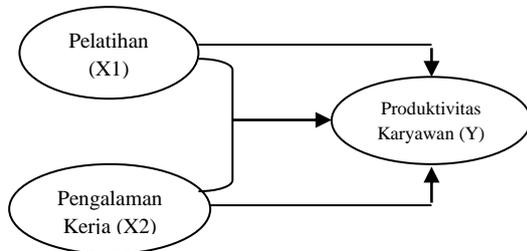
Malayu S.P. Hasibuan (2007:126), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikerjakan. Hasil yang dimaksud adalah dalam bentuk barang dan jasa. Produktivitas memiliki tujuan untuk menciptakan barang-barang dan jasa-jasa yang lebih banyak dengan sumber daya yang tersedia.

Menurut Henry Simamora (2007: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu: (1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan (2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

### Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2016

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H3 : Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

### METODE PENELITIAN

#### Obyek Penelitian

Penelitian di laksanakan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distributor sepeda yang berlokasi di Jl. Jalan Riau no 18 B-C.

#### Sumber dan Jenis Data

Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban kuesioner, yaitu karyawan CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru.

Data Sekunder. Data Sekunder merupakan data yang didapat dari Informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat menunjang penelitian ini seperti jumlah karyawan, data karyawan, dan struktur organisasi.

#### Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dalam penelitian adalah:

Variabel X1 pelatihan terdiri dari 3 indikator yaitu : (Metode pelatihan X1.1, Materi pelatihan X1.2, Instruktur/Pelatih X1.3)

Variabel X2 pengalaman kerja terdiri dari 5 indikator yaitu : (Masa kerja X2.1, Pengetahuan yang dimiliki X2.2, Keterampilan yang dimiliki X2.3, Penguasaan terhadap pekerjaan X2.4, Penguasaan terhadap peralatan X2.5)

Variabel Y produktivitas karyawan terdiri dari 3 indikator yaitu : (Kualitas hasil kerja Y1.1, Kuantitas hasil kerja Y1.2, Ketepatan waktu Y1.3)

#### Analisis Data

### Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung.

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju	skor = 1
TS = Tidak Setuju	skor = 2
CS = Cukup Setuju	skor = 3
S = Setuju	skor = 4
SS = Sangat Setuju	skor = 5

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item-total correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan n = 20 pada  $\alpha = 5\%$  dengan uji dua sisi sehingga di dapat r tabel sebesar 0,444. Apabila r hitung > r tabel = Valid dan r hitung < r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	Indikator 1	0,609	0,444	Valid
	Indikator 2	0,755		
	Indikator 3	0,536		
	Indikator 4	0,632		
	Indikator 5	0,695		
	Indikator 6	0,544		
Pengalaman Kerja	Indikator 1	-0,112	0,444	Tidak Valid
	Indikator 2	0,702		Valid
	Indikator 3	0,587		
	Indikator 4	0,552		
	Indikator 5	0,490		
	Indikator 6	0,709		
	Indikator 7	0,517		
	Indikator 8	0,767		
	Indikator 9	0,591		
	Indikator 10	0,495		
	Indikator 2	0,661		
	Indikator 3	0,767		
	Indikator 4	0,770		
	Indikator 5	0,567		
Produktivitas Karyawan	Indikator 1	0,687	0,444	Valid
	Indikator 2	0,853		
	Indikator 3	0,840		
	Indikator 4	0,786		
	Indikator 5	0,878		
	Indikator 6	0,622		

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa salah satu indikator dari variabel pengalaman kerja yaitu indikator 1 dinyatakan tidak valid maka indikator tersebut tidak diikutsertakan dalam analisa data selanjutnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator selain indikator 1 dari variabel pengalaman kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### Uji Reabilitas

Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besa ( $>$ ) 0,60 maka indikator dinilai reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator dinilai tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 : Pelatihan	0,751	Reliabel
X2 : Pengalaman Kerja	0,753	Reliabel
Y: Produktivitas Karyawan	0,793	Reliabel

Sumber :Data Olahan, 2016

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

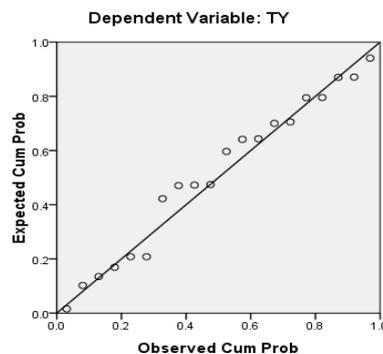
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada *normal probability*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

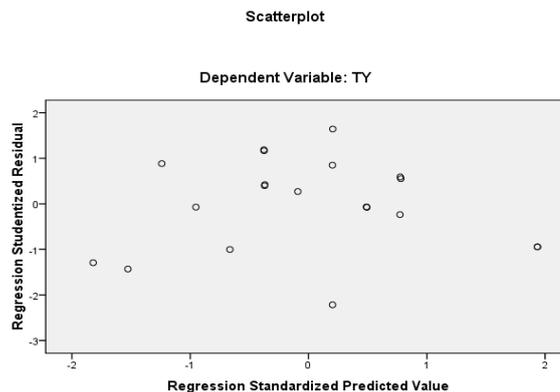


Sumber : Data Olahan 2016

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan 2016

### Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai  $>10$ , maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	1,131	Tidak ada multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X2)	1,131	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data Olahan 2016

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial uji pengaruh secara parsial dari variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variable secara parsial.

Variabel Pelatihan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan 12,670 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,109 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Variabel Pengalaman Kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja 0,039 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,109 atau nilai signifikan 0,970 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = -3,558 + 1,198X_1 + 0,003X_2$$

### **Uji Simultan F**

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 90,964, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,493. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai Sig  $0,000 < \alpha 0,05$ . Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil pengolahan menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,904. Hal ini berarti bahwa variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja sebesar 90,4%, sedangkan sebesar 9,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan analisis deskripsi variabel pelatihan indikator metode-metode yang digunakan selama pelatihan sudah tepat dan membantu memahami apa yang disampaikan selama dalam pelatihan mempunyai skor paling tinggi dengan rata-rata jawaban setuju dari responden. Menunjukkan bahwa dengan menggunakan metode pelatihan yang tepat dapat memudahkan karyawan dalam memahami isi-isi dari materi pelatihan. Maka perusahaan harus terus menggunakan metode pelatihan yang tepat sehingga pelatihan yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien. Sedangkan indikator isi materi pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan awal pelatihan memiliki skor yang paling rendah. Hal ini berarti isi materi pelatihan belum cocok atau terlalu rumit untuk kebutuhan awal pelatihan. Maka perusahaan harus lebih memerhatikan lagi isi dari materi-materi pelatihan agar karyawan dapat dengan mudah mengikuti dan memahami jalannya pelatihan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Jadi, Berdasarkan analisis deskripsi variabel pengalaman kerja indikator tingkat penguasaan dalam memahami peralatan saat ini hampir seluruh karyawan setuju dengan indikator tersebut. Dengan demikian sebaiknya perusahaan lebih memfokuskan agar karyawannya lebih memahami peralatan-peralatan agar tingkat produktivitas karyawan dapat semakin meningkat. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan-karyawannya agar dapat selalu *update* dengan peralatan-peralatan baru. Sedangkan indikator pengalaman yang dimiliki meningkatkan ketelitian dalam mengerjakan suatu pekerjaan, rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti pengalaman yang dimiliki dapat meningkatkan ketelitian tidak bisa selalu diterapkan dalam perusahaan yang memiliki bidang pekerjaan yang berbeda dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Maka perusahaan harus bisa memposisikan pekerjaan seseorang dengan tepat sesuai dengan dengan keahliannya dan latar belakang pekerjaan sebelumnya. Sehingga tingkat ketelitian berdasarkan pengalaman yang didapatkan seseorang bisa diterapkan pada pekerjaan yang memang memerlukan ketelitian, seperti bagian administrasi yang memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  90,964 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,493 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,904. Hal

ini berarti bahwa variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja sebesar 90,4%, sedangkan sebesar 9.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Dari kedua pengujian diatas diperoleh kesimpulan pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Dimana pelatihan terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur/pelatih berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Dimana pengalaman kerja terdiri dari masa kerja, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan, penguasaan terhadap peralatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Saran**

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu untuk menggunakan metode pelatihan yang tepat pada karyawan. Dengan metode pelatihan yang tepat karyawan dapat dengan mudah memahami isi dari materi-materi pelatihan sehingga lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Perlu ditingkatkan kemampuan karyawan dalam memahami peralatan-peralatan. Salah satunya dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat memahami peralatan-peralatan yang baru.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto, Bambang. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten*. Jurnal "PERFORMANCE" Fakultas Ekonomi Universitas Wiraraja Sumenep.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Prajitiasari, Ema Desia. 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung*. Jurnal Media Mahardhika Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reifika Aditama.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika STIE Miftahul Huda Subang.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.