

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, TBK Medan

Endang Haryati^{1*} & Jessica Debora Sibarani¹

Politeknik LP3I Medan

*E-Mail : endangharyatijoe@gmail.com

Submit : 14 Oktober 2020
Revisi : 25 November 2020
Diterima : 01 Desember 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 94 responden dan pengumpulan data diperoleh dari metod kuisisioner serta studi pustaka dan metode analisis datanya dilakuka secara komputerisasi. Hasil penelitian ini terbukti dari : uji validitas dan reabilitas instrumen, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel dan hasil uji reabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha $>$ 0,06. Untuk uji korelasi nilai R sebesar 0,945 artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil R square mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, hasil uji F denga F hitung $>$ F tabel ($77,353 > 1,99$) maka H_0 di tolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen hasil analisis uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel instruktur ($2,717 > 1,663$), teknik latihan ($3,503 > 1,663$), dan metode penilaian latihan ($10,262 > 1,663$), H_0 ditolak variabel instruktur, teknik latihan dan metode penilaian secara persial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (dependen). Hasil analisis linier berganda $Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 2,210X_9$ mengandung arti indikator jumlah dan kualifikasi peserta Latihan (X_6), Instruktur (X_7), Teknik Latihan (X_8), dan metode penilaian latihan (X_9) mempunyai kegiatan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Produktivitas Kerja, Sumber Daya.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan *asset* bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rony Salinding (2011), dalam Judul Skripsi *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ERAJAYA SWASEMBADA CABANG MAKASAR* dengan variabel bebas (X) terdiri dari metode pelatihan (X1), isi pelatihan (X2), kemampuan instruktur/pelatih (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan variabel metode pelatihan merupakan yang paling berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PP. London Sumatra Indonesia Tbk Medan, penulis melihat banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu upaya untuk mencapai produktivitas kerja karyawannya, PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk secara terus menerus melakukan program pelatihan karyawan serta mengikutseratakan para karyawannya pada kursus dan seminar yang dilaksanakan didalam maupun diluar perusahaan. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penulis akan melakukan penelitian dengan metode analisis regresi linear berganda dan data diolah secara statistik dengan menggunakan alat uji statistik program SPSS versi 17,0 *for windows*. Untuk lebih memperjelas masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini maka peneliti akan merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu seberapa besarkah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan batasan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan.

Kajian Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan *asset* yang harus diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya.

Manullang (2012), mengatakan istilah sumber daya manusia atau kepegawaian, mengandung arti, yaitu: keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia, di dalam suatu organisasi. Untuk peningkatan kemampuan, keterampilan serta produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia tersebut.

Sehingga Samsudin (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa defenisi diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, sehingga mampu menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas yaitu dengan memberikan berbagai bentuk pelatihan kepada karyawan serta menciptakan sistem kerja, pembagian kerja, serta menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat (*The right man on the right place*) serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Pelatihan

Sumber daya manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara professional serta siap pakai dalam bidangnya masing-masing.

Byars dan Rue (Siti dan Heru, 2010) mengatakan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara Manullang (2012), mengatakan apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu, untuk mempelajari bagaimana caranya mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, apabila tidak dipelajari terlebih dahulu.

Pelatihan yang efektif akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan, bukan hanya biaya (*cost*), tetapi merupakan investasi dalam *asset* manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan.

Pentingnya Pelatihan

Seorang karyawan yang baru saja bekerja disebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (*training*) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dalam upaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Manullang (2012), para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik, serta dapat bekerja lebih efisien, apabila sebelum mereka bekerja, mereka menerima latihan terlebih dahulu, di bawah pengawasan seorang pengawas instruktur yang ahli.

Lebih lanjut, Samsudin (2010) juga menjelaskan beberapa faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Angkatan Kerja, terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.
- b. Persaingan Global, perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan,

perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

- c. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus, di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
- d. Masalah Alih Teknologi, alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.
- e. Perubahan Demografi, perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.

Prinsip Pelatihan

Berdasarkan pengalaman dan penyelidikan yang sudah lama dijalankan mengenai latihan, Manullang (2012) telah menghasilkan sembilan prinsip latihan yaitu:

- a. *Individual differences*, setiap orang yang mengikuti latihan, memiliki perbedaan baik dari latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan. Oleh karena itu, waktu, sifat dan cara latihan harus direncanakan dan dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga nantinya, latihan tersebut dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi orang-orang yang telah mengikuti latihan. Dengan kata lain, perbedaan dari setiap orang yang mengikuti latihan, harus mendapatkan perhatian, baik dalam perencanaan latihan, maupun dalam pelaksanaan latihan, sehingga latihan dapat benar-benar memberikan manfaat yang cukup besar bagi orang-orang yang mengikuti latihan.
- b. *Relation to job analysis*, untuk semua jabatan tertentu, *job specification* menjelaskan pendidikan yang bagaimana, harus dimiliki calon pekerja, agar tugasnya dapat berhasil dilaksanakan. Oleh karena itu, bahan-bahan yang diajarkan dalam pendidikan, harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dalam *job specification* jabatan dari setiap orang yang akan mengikuti latihan. Jadi salah satu, asas latihan yang penting yaitu supaya pendidikan atau latihan, dihubungkan erat dengan *job analysis*, dari jabatan yang kelak akan dipangku oleh setiap orang yang akan mengikuti latihan.
- c. *Motivation*, orang akan bersungguh-sungguh untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, apabila memiliki daya perangsang. Demikian juga bagi setiap orang yang akan mengikuti latihan, akan bersungguh-sungguh, jika mereka melihat ada

daya perangsang, seperti dengan menaikkan upah atau menaikkan kedudukan pegawainya, apabila pegawai tersebut, benar-benar mengikuti latihan dengan baik.

- d. *Active participation*, sewaktu mengikuti latihan, orang atau pegawai yang mengikutinya, harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan, karena pendidikan bukan hanya dijalankan seperti sistem belajar di perkuliahan, tetapi pendidikan harus dijalankan dengan memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara si pelatih atau pemberi pendidikan dengan orang yang di latih, sehingga orang yang di latih dapat selalu aktif berpikir selama proses latihan berlangsung.
- e. *Selection of trainees*, di antara pengikut latihan, terdapat perbedaan baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Maka untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar, maka calon pengikut latihan harus terlebih dahulu diseleksi, sehingga latihan dapat diberikan kepada mereka yang benar-benar memiliki minat dan kemauan untuk mengikuti latihan, agar latihan tersebut dapat berhasil dilakukan.
- f. *Selection of trainer*, salah satu asas penting dari latihan atau pendidikan, yaitu tersedianya tenaga pelatih yang terdidik, berminat dan yang mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Dalam memberikan pendidikan atau latihan haruslah tenaga pengajar yang diseleksi juga. Efektifnya suatu latihan atau pendidikan, tergantung juga kepada ada atau tidaknya perhatian dan kesanggupan mengajar dari pelatih latihan tersebut.
- g. *Trainer training*, para pelatih harus juga telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian, salah satu asas juga penting dalam pendidikan yaitu para pelatih telah terlebih dahulu mendapat didikan sebagai pelatih.
- h. *Training methods*, metode latihan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan, misalnya metode pemberian kuliah tidak dapat diberikan bagi para mandor, meskipun cara tersebut dapat digunakan pada jenis pendidikan yang lain.
- i. *Principles of learning*, dalam pemberian program pendidikan juga harus memperhatikan metode pendidikan yang bagaimana harus digunakan dalam pemberian pendidikan tersebut.

Metode Pelatihan

Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan, juga dalam hal menentukan apakah pelatihan yang dilakukan sudah efektif atau tidak, hal tersebut dipengaruhi oleh metode pelatihan yang digunakan.

Samsudin (2010) mengatakan bahwa berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:

- a. *In-house* atau *on-site training*, *In-house training* (IHT) berupa on the job training, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (ideo, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.
- b. *External* atau *outside training*, *External training* terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

Sedangkan berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan jobspesifik, praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi.

Sementara Siti dan Heru (2010) menjelaskan beberapa metode pelatihan yaitu:

- a. *On-the-job training* (OJT), *On-the-job training* (OJT) umumnya diberikan oleh karyawan senior atau manajer. Karyawan diberikan petunjuk oleh pelatih bagaimana melaksanakan pekerjaan dan mereka mengikuti melakukannya di bawah pengawasan pelatihnya tersebut.
- b. *Job Rotation*, *Job rotation* merupakan salah satu bentuk dari OJT yang kadang-kadang disebut sebagai *cross training*. Di dalam job rotation, seorang karyawan mempelajari beberapa pekerjaan yang berbeda di dalam unit kerja atau departemennya dan melakukan pembelajaran untuk setiap pekerjaan yang berbeda tersebut masing-masing dalam periode waktu tertentu.

Metode Penilaian Pelatihan

Berhasil atau tidaknya pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan perlu diukur, agar perusahaan mengetahui program pelatihan yang dilakukan sudah baik atau belum.

Manullang (2012) menjelaskan ada empat jenis pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, yaitu:

1. Reaksi, untuk dapat mengevaluasi suatu latihan dalam suatu session atau topik pembicaraan yaitu dengan cara mengetahui reaksi dari peserta terhadap latihan tersebut, secara keseluruhan. Reaksi tersebut dapat ditentukan dengan meminta peserta mengisi daftar evaluasi dan meminta peserta mengisi lembaran reaksi. Form lembaran reaksi tersebut dapat juga diisi oleh Pimpinan Penyelenggara Latihan atau oleh seorang atau beberapa orang staff, yang khusus ditugaskan untuk ini dan yang langsung mengobservasi sewaktu proses latihan berlangsung.
2. Pelajaran, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari pengetahuan, sikap dan keahlian apa yang telah dipelajari, selama program latihan tersebut berlangsung atau dengan kata lain, hal ini juga dapat diketahui dengan dua cara, yaitu:
 - a. Meminta peserta latihan untuk mendemonstrasikan mengenai pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
 - b. Mengadakan *pre* dan *post test*
Dengan cara (a) sudah menunjukkan hasil yang nyata, sedangkan dengan cara (b) masih belum, sehingga apabila dilakukan penilaian dengan cara (b), maka harus dibandingkan hasil dari *pre* dan *post test* agar dapat diketahui pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
3. Tingkah laku peserta, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari perubahan tingkah laku peserta, selama program latihan tersebut berlangsung atau dengan kata lain, ada beberapa pedoman yang dapat digunakan, yaitu:
 - a. Mengadakan penilaian secara sistematis, dengan membandingkan sebelum pelaksanaan latihan dan setelah pelaksanaan latihan.
 - b. Penilaian pelaksanaan dilakukan oleh satu atau beberapa pihak, yaitu:
 - Peserta latihan

- Atasan dari peserta latihan
 - Bawahan peserta latihan
 - Teman-temannya atau orang-orang yang paham, mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- c. Penilaian latihan, dilakukan setelah tiga bulan diberikan kesempatan kepada peserta latihan, untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajarinya.
4. Hasil, tujuan dari program latihan, dapat dinyatakan berhasil, apabila peserta latihan tersebut, dapat merealisasikan satu atau beberapa hasil sebagai berikut:
- Meningkatkan jumlah keuntungan.
 - Menurunkan jumlah biaya.
 - Menurunkan *turn over*.
 - Menurunkan jumlah absen.
 - Meningkatkan kualitas dan kuantitas dan lain sebagainya.
- Sementara Samsudin (2010) mengatakan beberapa alasan program pelatihan harus dievaluasi adalah sebagai berikut:
- a. Memastikan bahwa pelatihan benar-benar merupakan sarana atau tindakan yang tepat dalam usaha untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga dapat disejajarkan dengan sarana atau tindakan-tindakan lain yang umumnya digunakan dalam perusahaan.
 - b. Memastikan bahwa dana yang digunakan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan karena sudah melalui berbagai evaluasi dan telaah secara mendalam.
 - c. Membantu memperbaiki desain program pelatihan di masa yang akan datang.
 - d. Membantu dalam menentukan metode pelatihan yang paling tepat.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir keseluruhan perusahaan. Untuk itu berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan.

Sinungan (2009), pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Sementara Sinungan (2009) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masuk selama periode tersebut.

Nanang Fattah (Yuniarsih dan Suwatno, 2013), konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang.

Yuniarsih dan Suwatno (2013), produktivitas dapat diukur dengan dua standar

utama, yaitu produktifitas fisik dan produktifitas nilai. Secara fisik produktifitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktifitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.

Sementara Sinungan (2009) menjelaskan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yakni:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian padasaran/tujuan.

Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan maka perlu dilakukan pelatihan.

Samsudin (2010), tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya pelatihan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No.2 Medan, Sumatera Utara.

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah data primer. Data diperoleh penulis secara langsung dari PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk melalui pengisian angket/kuesioner yang masih perlu diolah terlebih dahulu sebelum disajikan.

Adapun sumber data yang digunakan penulis adalah data Internal. Pada penelitian ini diperoleh data langsung dari PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan yang berjumlah 123 orang.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Sugiyono (2010) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur, apa yang seharusnya diukur.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach's Alpha* dengan kriteria jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *alph cronbach* $> 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sekaran (Priyatno, 2012) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik atau reliabel.

Analisis Korelasi Ganda (R)

Yaitu digunakan untuk menyatakan derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 1. Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011)

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Yaitu digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Priyatno (2012) Uji serentak atau F-test digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima

Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2012), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2012), Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkanlainya).

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_n.X_n$$

Keterangan:

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika $X_1X_2X_n = 0$
- $b_1b_2b_n$ = Koefisien Regresi
- $X_1X_2X_n$ = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

Hasil dan Pembahasan

PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No.2 Medan, Sumatera Utara pada mulanya adalah salah satu anak perusahaan *Horrison & Crosfield*, London yang beroperasi di Medan. Sejalan dengan perkembangan, baik masa penjajahan Belanda, Jepang sampai pada masa kemerdekaan dan masa pembangunan saat ini, perusahaan di Indonesia khususnya di kawasan Sumatra Utara banyak mengalami perkembangan. Kesempatan ini diambil oleh *Horrison & Crossfield Ltd*, yang berdiri sejak tahun 1884 di London dan beroperasi di Indonesia pada tahun 1906.

Pada tahun 1962 perusahaan ini memperluas bidang usahanya dengan mengadakan penggabungan diantara perusahaan perkebunan Inggris yang memiliki beberapa kebun di Sumatera Utara. Dengan adanya penggabungan ini di bentuklah PT PP. London Sumatra Indonesia. Kegiatan Perusahaan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dengan kegiatan usaha mencakup pembudidayaan, pemanenan, dan pengolahan kelapa sawit, karet, coklat, teh, serta penjualan bibit kelapa sawit yang bermutu tinggi. PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk juga mengelola lahan perkebunan milik masyarakat yang disebut dengan plasma.

Selain perkebunan, PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk juga memiliki beberapa unit pabrik pengolahan yang berlokasi didalam areal kebun untuk mengolah semua produk yang dihasilkan oleh kebun- kebun milik sendiri. Hal itu bertujuan untuk mencapai efisiensi kerja serta mempermudah pengolahan dan

penghematan biayakhususnya biaya angkut.

Deskripsi Data Penelitian

Penulis memberikan kuesioner kepada karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang. Karakteristik responden yang diperoleh dari kuesioner yang telah penulis berikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 94 orang total responden 61,7% atau 58 orang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 38,3% atau 36 orang berjeniskelamin perempuan.

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
	i	(%)
Laki-laki	58	61,7
Perempuan	36	38,3
Total	94	100

Sumber : Hasil penelitian (2015, diolah)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 94 orang total responden 1,1% atau 1 orang yang berusia 20-25 tahun, 13,8% atau 13 orang berusia 25-30 tahun, 38,3% atau 36 orang berusia 30-35 tahun dan 46,8% atau 44 orang berusia >35 tahun.

Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima

Berdasarkan tabel 56 dapat diketahui nilai F sebesar 77.353 dengan tingkat keyakinan

95%, $\alpha = 5\%$, df (n-k-1) atau $94-9-1=84$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), dimana hasil F tabel adalah 1,99. Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel. Itu berarti H_0 ditolak. Dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1651.687	9	183.521	77.35	.000a
Residual Total	199.292	84	2.373	3	
	1850.979	93			

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- H0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.615	2.162		-.285	.777
X	-.772	.246	-	-3.143	.002
1	-1.822	.494	.246	-3.688	.000
X	-.057	.129	-	-.440	.661
2	.504	.317	.241	1.590	.116
X	-.304	.307	-	-.992	.324
3	.161	.223	.029	.719	.474
X	.582	.214	.167	2.717	.008
4	.581	.166	-	3.503	.001
X	2.210	.215	.088	10.262	.000
5			.056		
X			.220		
6			.277		
X			.872		
7					
X					
8					
X					
9					

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variabel Instruktur ($2,717 > 1,663$), Teknik Latihan ($3,503 > 1,663$) dan Metode Penilaian Latihan ($10,262 > 1,663$). Artinya H0 ditolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan terhadap Produktifitas Kerja (dependen).

Tabel 5. Analisa Parsial Variabel Pelatihan terhadap Variabel Produktifitas Kerja

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Tujuan Pelatihan (X1)	-3,143	1,663	H0 diterima
Tanggung Jawab Terhadap Latihan (X2)	-3,688	1,663	H0 diterima
Subjek atau Materi Latihan (X3)	-0,440	1,663	H0 diterima
Waktu atau Jadwal Latihan (X4)	1,590	1,663	H0 diterima

Lokasi atau Tempat Latihan (X5)	-0,992	1,663	H0 diterima
Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6)	0,719	1,663	H0 diterima
Instruktur (X7)	2,717	1,663	H0 ditolak
Teknik Latihan (X8)	3,503	1,663	H0 ditolak
Metode Penilaian Latihan (X9)	10,26	1,663	H0 ditolak
	2		

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + b_5.X_5 + b_6.X_6 + b_7.X_7 + b_8.X_8 + b_9.X_9$$

$$Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 0,304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 0,581X_8 + 2,210X_9$$

Keterangan :

Y = Produktifitas Kerja

X1 = Tujuan Latihan

X2 = Tanggung Jawab terhadap Latihan

X3 = Subjek atau Materi Latihan

X4 = Waktu atau Jadwal Latihan

X5 = Lokasi atau Tempat Latihan

X6 = Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan

X7 = Instruktur

X8 = Teknik Latihan

X9 = Metode Penilaian Latihan

a = konstanta

b_{1,2,3,4,5,6,7,8,9} = koefisien regresi variabelindependen

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta adalah 0,615 (bertanda negatif). Ini berarti bahwa Tujuan Latihan (X1), Tanggung Jawab terhadap Latihan (X2), Subjek atau Materi Latihan (X3), Waktu atau Jadwal Latihan (X4), Lokasi atau Tempat Latihan (X5), Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6), Instruktur (X7), Teknik Latihan (X8) dan Metode Penilaian Latihan (X9) tetap atau tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan, maka Produktivitas Kerja sebesar nilai konstanta yaitu -0,615.
2. Nilai tujuan latihan (X1) sebesar 0,772 (bertanda negatif) berarti Tujuan Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Tujuan Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,772.
3. Nilai Tanggung Jawab terhadap Latihan (X2) sebesar 1,822 (bertanda negatif) ini berarti Tanggung Jawab terhadap Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Tanggung Jawab terhadap Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 1,822.
4. Nilai Subjek atau Materi Latihan (X3) sebesar 0,057 (bertanda negatif) ini berarti Subjek atau Materi Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Subjek

atau Materi Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,057.

5. Nilai Waktu atau Jadwal Latihan (X4) sebesar 0,504. Ini berarti Waktu atau Jadwal Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Waktu atau Jadwal Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,504.
6. Nilai Lokasi atau Tempat Latihan (X5) sebesar 0,304 (bertanda negatif) ini berarti Lokasi atau Tempat Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lokasi atau Tempat Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,304.
7. Nilai Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6) sebesar 0,161. Ini berarti Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,161.
8. Nilai Instruktur (X7) sebesar 0,582. Ini berarti Instruktur mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Instruktur satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,582.
9. Nilai Teknik Latihan (X8) sebesar 0,581. Ini berarti Teknik Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Teknik Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,581.
10. Nilai Metode Penilaian Latihan (X9) sebesar 2,210. Ini berarti Metode Penilaian Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Metode Penilaian Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 2,210.

Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh penulis melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan sebanyak 94 responden dimana yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang sudah pernah mengikuti pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis membuat pembahasan dari setiap hasil indikator seperti berikut ini :

1. Tujuan Latihan

Sesungguhnya langkah pertama dalam program latihan yaitu dengan menetapkan terlebih dahulu, mengenai apa yang harus dicapai dari latihan tersebut. Tujuan latihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,52 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00.

Dilihat dari hasil jawaban responden yang rata-ratanya setuju maka dapat diambil

kesimpulan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan adalah untuk memperbaiki moral pegawai seperti melalui sikap, disiplin dan kerjasama. Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengawasan dari para peserta pelatihan. Tanggung Jawab terhadap Latihan Perusahaan atau organisasi menunjuk atau menetapkan seseorang yang bertanggung jawab terhadap program pelatihan, agar jelas siapa yang mempersiapkan serta bertanggung jawab atas pelaksanaan program pelatihan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,39 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 — 5,00. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk berjalan dengan baik karena ada seseorang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program pelatihan.

2. Subjek atau Materi Latihan

Subjek atau materi apa yang akan dibahas dalam latihan, haruslah dihubungkan dengan kebutuhan peserta latihan. Berdasarkan teori (Manullang) mengenai topik yang pada umumnya sesuai dengan kebutuhan dari berbagai organisasi maka pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 4,46 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa subjek atau materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta latihan.

3. Waktu atau Jadwal Latihan

Jadwal latihan yang tepat sangat berpengaruh terhadap efektifitas suatu program pelatihan, begitu juga dengan lamanya latihan dilakukan, harus sesuai dengan kebutuhan peserta latihan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,42 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Berdasarkan kuesioner yang penulis berikan, dapat diketahui jawaban responden rata-rata setuju mengenai waktu atau jadwal latihan yang harus disesuaikan dengan jam kerja. Selain itu waktu istirahat dalam program pelatihan juga telah diperhatikan, serta lamanya latihan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta latihan.

4. Lokasi atau Tempat Latihan

Perhatian bukan hanya diarahkan ke pemberian fasilitas bagi peserta latihan, tetapi juga harus memperhatikan suasana yang kondusif untuk belajar, serta harus juga memperhatikan letak lokasi latihannya.

Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,56 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa lokasi tempat pelatihan di tempat kerja sesuai dan lebih praktis. Begitu juga dengan fasilitas yang disediakan di lokasi pelatihan sudah memadai.

5. Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan Jumlah dan kualifikasi peserta pelatihan

harus diperhatikan agar materi yang disampaikan dalam pelatihan dapat diterima oleh semua peserta latihan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,44 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 — 5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah peserta pelatihan telah sesuai (tidak melebihi tiga puluh orang) serta disesuaikan berdasarkan pengalaman dan pendidikan dari peserta latihan. Dengan demikian materi yang disampaikan dapat diterima semua peserta latihan dengan baik.

6. Instruktur

Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan efektifnya suatu pelatihan, yaitu instruktur atau pelatih. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,54 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00.

Berdasarkan kuesioner yang penulis berikan, dapat diketahui jawaban responden rata-rata setuju bahwa instruktur memahami topik yang dibahas, memahami metode pelatihan, memiliki keinginan mengajarserta mampu memotivasi peserta latihan.

7. Teknik Latihan

Seorang pelatih harus mengetahui bagaimana teknik membuat peserta memahami materi yang disampaikan. Selain itu peserta juga bisa mempraktikkan bagaimana cara melakukan pekerjaan yang di ajarkan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,40 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 — 5,00. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatih/instruktur yang ditetapkan perusahaan dalam suatu perusahaan sudah memenuhi syarat.

8. Metode Penilaian Latihan

Agar dapat diketahui apakah cara latihan yang dianut oleh suatu perusahaan sudah baik atau belum, maka hal ini dapat diketahui dengan suatu alat pengukur dan pada umumnya ukuran yang dapat digunakan yaitu dari adanya tujuan masing- masing latihan.

Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,47 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan lembar evaluasi/reaksi kepada peserta terhadap latihan serta meminta peserta mempraktikkan apa yang telah dipelajari.

Dari hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil dari analisis uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's Alpha $> 0,60$. Artinya seluruh item pernyataan dalam kuesioner baik variabel independen maupun variabel dependen dikatakan reliabel.

Hasil uji korelasi nilai R sebesar 0,945 dengan ketentuan sebelumnya jika koefisien korelasi 0,945–1,000 berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen (Tujuan Latihan, Tanggung Jawab terhadap Latihan, Subjek atau Materi Latihan, Waktu atau Jadwal Latihan, Lokasi atau Tempat Latihan, Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan, Instruktur, Teknik Latihan, dan Metode Penilaian Latihan) dengan

variabel dependen (Produktifitas Kerja). Hasil R^2 sebesar 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel independen (Pelatihan) mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen (Produktifitas Kerja). Sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,353 > 1,99$), maka H_0 ditolak itu berarti bahwa semua variabel bebas (Pelatihan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel Instruktur ($2,717 > 1,663$), Teknik Latihan ($3,503 > 1,663$) dan Metode Penilaian Latihan ($10,262 > 1,663$), maka H_0 ditolak artinya variabel Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan secara parsial berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja (dependen).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari seluruh penelitian menjelaskan bahwa indikator Lokasi atau Tempat latihan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,56 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 — 5,00. Dari hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} >$ r_{tabel} dan hasil uji reliabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha $>$ 0,60. Untuk uji korelasi nilai R sebesar 0,945 artinya terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil R^2 mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji F dengan $F_{hitung} >$ F_{tabel} ($77,353 > 1,99$), maka H_0 ditolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, hasil analisis uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel Instruktur ($2,717 > 1,663$), Teknik Latihan ($3,503 > 1,663$) dan Metode Penilaian Latihan ($10,262 > 1,663$), maka H_0 ditolak artinya variabel Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (dependen). Hasil analisis linear berganda $Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 0,304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 0,581X_8 + 2,210X_9$ mengandung arti indikator Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X_6), Instruktur (X_7), Teknik Latihan (X_8) dan Metode Penilaian Latihan (X_9) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja.

Daftar Pustaka

- [1.] Bungin, Burhan. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. cetakan Keenam, Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- [2.] Fajar, S., A., dan Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan.
- [3.] Manullang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.

- [4.] Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu, Yogyakarta : Andi.
- [5.] Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Bandung :Pustaka Setia.
- [6.] Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaiman*. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Bumi Aksara.
- [7.] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung :Alfabeta.
- [8.] Yuniarsih, T., dan Suwanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta.