

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

DARMANTO SUGONDO SIANTURI

17.860.0443



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)1/9/22

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagaimana persyaratan memperoleh
gelar derajat sarjana (S-1) Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan oleh:

DARMANTO SUGONDO SIANTURI

17.860.0443



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)1/9/22

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:
Darmanto Sugondo Sianturi
17.860.0443

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada tanggal 12 Agustus 2022
Susunan Dewan Penguji

Ketua



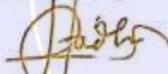
(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Sekretaris



(Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

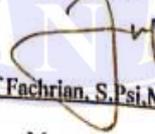
Penguji Tamu



(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

Skrripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasanuddin, Ph.D)

Scanned with CamScanner

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Darmanto Sugondo Sianturi

NIM : 17.860.0443

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 30 Agustus 2022



Darmanto sugondo sianturi

17.860.0443

Scanned with CamScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Darmanto Sugondo Sianturi

NPM : 17.860.0443

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk perangkat data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Agustus 2022



(Darmanto Sugondo Sianturi)

iii

Scanned with CamScanner

iii

MOTTO

“ I Was Born To Be Authentic”.

&

“Aku Terlahir Ke Dunia Ini Bodo Tetapi Orang Bodo Memiliki Keberuntungan
Yang Tersendiri”.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, ilmu, dan kemampuan hingga saya bisa berada di posisi ini. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berpikir berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Saya persembahkan karya Skripsi sederhana ini kepada orang-orang yang saya kasihi dan sangat sayangi.

1. Untuk Ayah dan Ibu Tersayang

kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kusayangi dan kukasihi. Ayah (Saroha Sianturi) dan Ibu (Tiar Simanjuntak) tercinta sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya sederhana ini kepada ayah dan ibu telah memerikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada mungkin kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal yang untuk membuat ayah dan ibuk bahagia karna kusadar, selama ini aku belum bisa berbuat yang lebih, trimakasih atas semuanya.

2. Untuk Abangku dan kakakku

Kuucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada abangku Sutanto H Sianturi dan kakaku Maria sianturi yang telah memberikan perhatian dan bantuan yang kalian curhkan untuk selama ini. Semua ini yang telah kalian berikan akan selaluku ingat. Hanya karya sederhana ini yang bisaku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi seperti yang kalian harapkan, tapi aku akan selalu berusaha menjadi yang terbaik.

3. Untuk Dosen Pembimbing dan Penguji

Untuk dosen pembimbing saya ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog, saya ucapkan terimakasih banyak atas waktunya serta motivasi dan bimbingan ibu selama hampir 3 semester ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini. Dan juga kepada dosen penguji saya ibu Istiana, S.Psi,M.Pd, M.Psi saya ucapkan terima kasih atas kritik dan sarannya, sehingga skripsi sederhana ini bisa diselesaikan.

4. Untuk Teman-Temanku Seperjuangan

Terima kasih kepada teman-temanku angkatan 2017 yang telah membantu dari awal hingga akhirnya penyelesaian skripsi sederhana ini, terimakasih atas dukungan dan bantuan kalian selama ini. Terutama REG B3 teman terbaikku, saya ucapkan terima kasih banyak atas saling mendukung dan membantu dalam pengerjaan skripsi ini sehingga terselesaikan dengan lancar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Darmanto Sugondo Sianturi adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Sigumpar pada tanggal 30 Oktober 2000, di provinsi Sumatera Utara. Penulis merupakan anak ke 10 dari 10 bersaudara. Penulis memiliki 3 abang dan 6 kakak dari pasangan Saroha Sianturi dan Tiar Simanjuntak.

Adapun riwayat pendidikan penulis masuk pendidikan di SMA Negeri 1 Laguboti di Tahun 2014 dan tamat pada tahun 2017. SMA Negeri 1 Laguboti dengan jurusan IPA dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi di kelas REG B3.



KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Adapun judul dari penulisan skripsi ini adalah :

“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Poduktivitas Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Dengan tersusunnya skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua saya, Saroha Sianturi dan Tiar Simanjuntak yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi dan dukungan lahir maupun batin serta do'a yang tiada henti kepada penulis dan Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi. Psikolog., selaku dosen pembimbing yang memberikan arahan dan bimbingan dengan ketelitian dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini, serta pihak-pihak yang memberikan dukungan kepada penulis diantaranya yang

terhormat :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, Selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi., Psikolog., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi., Psikolog., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Khairuddin, S.Psi, M.Psi., Psikolog., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi., sebagai dewan penguji yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis untuk kesempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi., sebagai dewan sekretaris yang telah mencatat serta banyak memberikan masukan kepada penulis untuk kesempurnaan skripsi ini.
9. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi., Psikolog., selaku Penasehat Akademik yang telah meluangkan waktu untuk memberikan nasehat dan masukan yang berguna selama masa perkuliahan penulis.
10. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Psikologi universitas medan area untuk segala jasa-jasanya selama perkuliahan.

11. Pimpinan dan segenap Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan yang siap membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
12. Kepada mama dan bapak yang tercinta, dan keluarga besar Op Kevin, yang telah memberikan doa, kasih sayang, dorongan, semangat, serta motivasi kepada penulis dalam berbagai hal baik terutama dalam penyusunan skripsi ini.
13. Kepada abang saya Sutanto .H. Sianturi terimakasih yang telah memberikan bantuan dana masukan serta dorongan dan bantuan kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini.
14. Kepada Kaka penulis Maria Sianturi terimakasih yang telah memberikan setiap hari masak kepada penulis sehingga selama pengerjaan skripsi ini.
15. Untuk teman-teman penulis G.F (Ginting Family) yang telah memberikan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Dan kepada seluruh pihak yang telah membantu, mohon maaf apabila namanya tidak dapat penulis tuliskan satu per satu.

Semoga Tuhan YME senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya selalu. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi penulis pada khususnya maupun bagi yang memerlukan bagi umumnya. Amin...

Medan, Agustus 2022



Darmanto Sugondo Sianturi

x

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MEDAN**

Oleh:
DARMANTO SUGONDO SIANTURI
178600443

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan (UP3) Medan. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif metode eksperimen *One Group Pretest-Posttest Design*. Dengan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, sebanyak 60 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan *pretes-posttes* dengan alat penilaian skala likert dengan bentuk kuesioner yang memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif, dokumentasi, Analisis data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu program SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara rata-rata *pretest* dan *posttest* produktivitas kerja pada karyawan rata-rata data *pretest* sebesar 164,42 dan rata-rata *posttest* sebesar 271,47 terdapat selisih sebesar 91,47, dimana rata-rata nilai *posttest* lebih tinggi dibandingkan nilai *pretest*. Hasil analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti pelatihan kerja dapat memiliki pengaruh terhadap hasil produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan yang mengikuti pelatihan kerja lebih baik dari pada hasil produktivitas kerja pada karyawan yang tanpa mengikuti pelatihan kerja.

Kata Kunci : *Pelatihan kerja, produktivitas kerja.*

**EFFECT OF WORK TRAINING ON WORK PRODUCTIVITY IN
EMPLOYEES OF PT. PLN (Persero) CUSTOMER SERVICE
IMPLEMENTATION UNIT (UP3) MEDAN**

Author:
DARMANTO SUGONDO SIANTURI
178600443

ABSTRACT

This study aims to determine empirically the effect of job training on work productivity of employees of PT. PLN (Persero) implementing unit for customer service (UP3) Medan. The research used is quantitative experimental method One Group Pretest-Posttest Design. The subjects in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan, as many as 60 employees. The data collection method used pretest-posttest with a Likert scale assessment tool in the form of a questionnaire that has 2 forms of statements, namely positive and negative statements, documentation, quantitative data analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solution) program tools.

The results showed that between the average pretest and posttest work productivity of employees, the average pretest data was 164.42 and the posttest average was 271.47, there was a difference of 91.47, where the average posttest score was higher than the posttest score. pretest. The results of the One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test analysis showed a significant value of $0.000 < 0.05$. In accordance with the criteria if the significant value < 0.05 means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus it can be concluded that by participating in job training can have an influence on the results of work productivity on employees of PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan.

Based on the results of the research that has been done, it can be concluded that the work productivity of employees who take job training is better than the results of work productivity of employees who do not take job training.

Keywords: *Job training, work productivity*

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiasi	ii
Halaman Pernyataan persetujuan Publikasi	iii
Prakata/motto/Persembahan	iv
Daftar Riwayat Hidup	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak	xi
Abstract	xii
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Bagan	xix
Daftar Lampiran	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Produktivitas Kerja	14
1. Pengertian Produktivitas Kerja	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	16
3. Indikator Produktivitas Kerja	18

xiii

4. Ciri-ciri Individu Yang Produktivitas	21
5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	22
6. Pembentukan Perilaku Produktivitas kerja	23
7. Konsep Memperbaiki produktivitas kerja	25
B. Pelatihan Kerja	29
1. Pengertian Pelatihan Kerja	29
2. Teori Pelatihan Kerja	31
3. Kategori Pelatihan kerja	32
4. Tujuan Pelatihan kerja	33
5. Manfaat Pelatihan Kerja	35
6. Metode Pelatihan Kerja	38
7. Indikator Pelatihan Kerja	40
C. Karyawan	41
1. Pengertian karyawan	41
2. Fungsi peranan karyawan	42
3. Kewajiban karyawan	43
4. Peran dan tanggung jawab karyawan	44
D. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	46
E. Penelitian Terdahulu	54
F. Kerangka Berpikir.....	49
G. Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Rancangan Penelitian	56
1. Jenis Penelitian	56
2. Pendekatan Penelitian	56
B. Desain Penelitian	57
1. Identifikasi Variabel Penelitian	59

2. Variabel Non Eksperimen	59
C. Definisi Operasional	63
D. Populasi, Lokasi, Sampel	64
E. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian	66
F. Instrumen Penelitian	66
G. Data dan Sumber Data	70
H. Teknik Pengumpulan Data	70
I. Metode Analisis Data	74
a. Uji instrumen	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas	75
b. Uji asumsi dasar	75
1. Uji Normalitas	76
2. Uji Nonparametris	76
3. Uji Hipotesis	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Gambaran umum perusahaan	79
1. Sejarah singkat	79
2. Visi, Misi dan Moto Perusahaan	82
3. Makna logi perusahaan	83
4. Struktur Organisasi	86
B. Jadwal penelitian	87
C. Persiapan alat ukur	87
D. Deskripsi Penelitian	88
1. Uji validitas	92
2. Uji reliabilitas	95
E. Uji prasyarat hipotesis	96
1. Uji Normalitas	96
2. Uji Homogenitas	98

3. Uji hipotesis wilcoxon	99
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	101
F. Pemahasan	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	107
Daftar Pustaka	108
LAMPIRAN	112

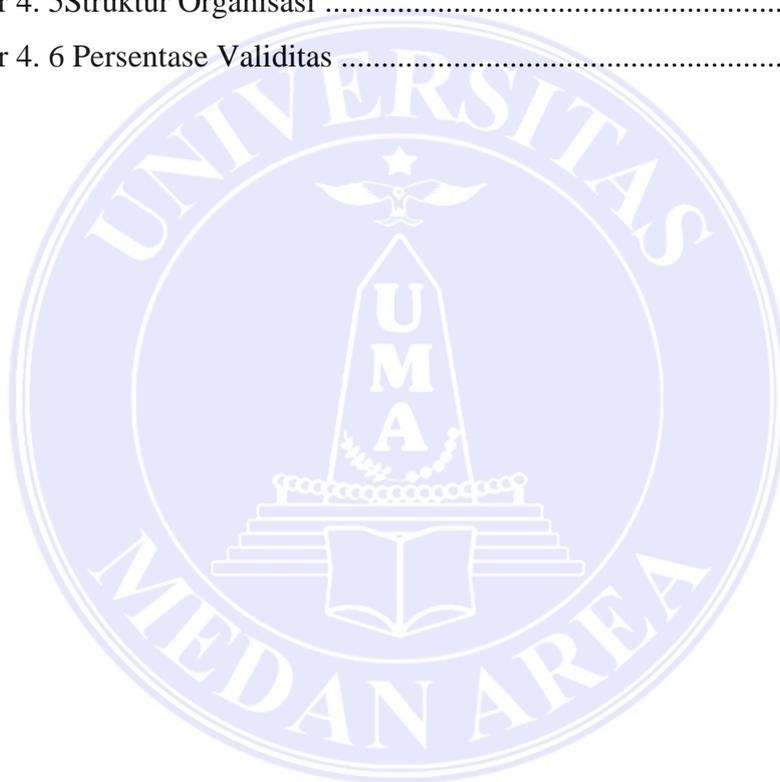


TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi hasil produktivitas	5
Tabel 3. 1 Variabel yang dikontrol	62
Tabel 3. 2 Tabel populasi	64
Tabel 3. 3 Penilaian pernyataan Favourale dan pernyataan Unfavourable	767
Tabel 3. 4 Kisi-kisi instrumen kuesioner	69
Tabel 4. 1 Jadwal penelitian	87
Tabel 4. 2 Uji validitas	93
Tabel 4. 3 Hasil uji validitas	94
Tabel 4. 4 Persentase Hasil Perhitungan Validitas	94
Tabel 4. 5 Uji reliabilitas	96
Tabel 4. 6 Kriteria Reliabilitas	96
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Data Pretest	97
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data Posttest	97
Tabel 4. 9 Uji Homogenitas	98
Tabel 4. 10 Uji Wilcoxon	99
Tabel 4. 11 Mean Hipotetik dan Mean Empirik	101

GAMBAR

Gambar 3. 1 Daerah Uji Hipotesis	78
Gambar 4. 1 Logo PT PLN (Persero)	83
Gambar 4. 2 Bidang Persegi Panjang Vertikal	84
Gambar 4. 3 Petir atau Kilat	84
Gambar 4. 4 Tiga Gelombang	85
Gambar 4. 5 Struktur Organisasi	86
Gambar 4. 6 Persentase Validitas	95



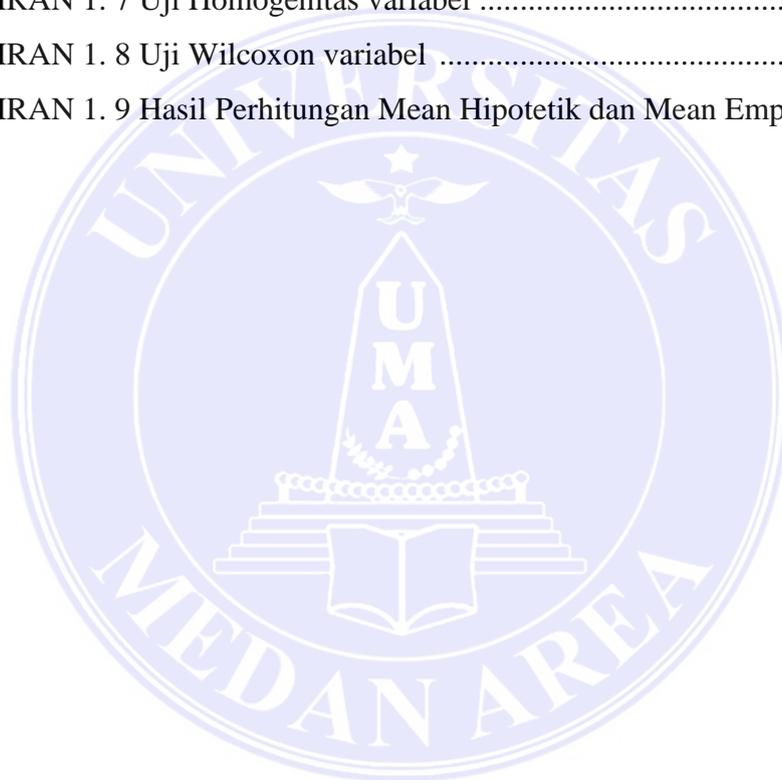
BAGAN

Bagan 2. 1 Kategori Pelatihan	33
Bagan 2. 2 Kerangka Berpikir	54
Bagan 3 1 Eksperimen desain the one-group pretest-posttest design	58
Bagan 4. 1 Kerangka Penelitian.....	91



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. 1 Kuesioner Penelitian	113
LAMPIRAN 1. 2 Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja	122
LAMPIRAN 1. 3 Data Pretes dan Postte Variabel Produktivitas kerja.....	122
LAMPIRAN 1. 4 Uji Reliabilitas	125
LAMPIRAN 1. 5 Uji Normalitas Pretest	129
LAMPIRAN 1. 6 Uji Normalitas Posttes	129
LAMPIRAN 1. 7 Uji Homogenitas variabel	130
LAMPIRAN 1. 8 Uji Wilcoxon variabel	130
LAMPIRAN 1. 9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	131



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tepatnya selama periode ini mulai pada tahun 2019 hingga 2021 banyak negara maju bahkan yang sudah berkembang juga terkena dampak wabah penyakit COVID-19 (*Coronavirus Disease 2019*). Salah satu negara berkembang menuju negara maju yang terkena dampak wabah penyakit COVID-19 yaitu negara Indonesia, di mana negara Indonesia terkena dampak wabah penyakit COVID-19 pada kasus pertama di tanggal 02 Maret 2020. Dampak dari wabah penyakit COVID-19 ini sangat mengganggu seluruh dunia pendidikan, usaha, perdagangan, industri dan organisasi. Dampak wabah penyakit COVID-19 tidak memandang bulu baik organisasi level terendah hingga level tertinggi, bahkan organisasi milik negara atau swasta pun ikut terkena wabah penyakit COVID-19.

Dalam dunia industri dan organisasi dampak wabah penyakit COVID-19 berdampak pada tenaga kerja (karyawan). Tenaga kerja merupakan salah satu yang terpenting bagi perusahaan, tanpa tenaga kerja suatu organisasi atau perusahaan tidak akan maju atau tidak bergerak sama sekali karena tenaga kerja merupakan hal pendukung bagi organisasi atau perusahaan dengan melalui kemampuan karyawan (kreativitas), tenaga kerja, bidang, bakat, dan ide-ide inovatif.

Salah satu masalah dalam ketenagakerjaan di masa wabah penyakit COVID-19 di Indonesia pada saat ini yaitu, produktivitas tenaga kerja yang rendah. Megutip berita dari indotelko.com bahwa pandemi COVID-19 telah

berdampak pada seluruh sektor industri. Kementerian Tenaga Kerja mencatat bahwa 96% perusahaan terkena dampak negatif pandemi khususnya dari aspek finansial. Hal ini berimbas terhadap produktivitas pekerja yang merupakan aset dan investasi terbaik perusahaan. Motivasi serta semangat dan kemampuan tidak terduga di masa pandemi mengakibatkan produktivitas kerja pada karyawan terganggu karena kondisi kesehatan, finansial mereka yang buruk dan berakibat secara langsung pada produktivitas karyawan yang menurun.

Rendahnya produktivitas kerja pada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku para karyawan (tenaga kerja).

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan global yang semakin ketat. Menurut (Sutrisno, 2009) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, ada harapan bahwa pekerjaan akan dilakukan efisien dan efektif. Pada akhirnya, produktivitas juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabir & Akhtar (2014) bahwa, yang menunjukkan dalam penelitiannya pentingnya peningkatan produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan atau organisasi.

Produktivitas kerja karyawan selalu diarahkan pada bagaimana sesuatu dilakukan atau digunakan untuk mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Efisien jika mempertimbangkan biaya, infrastruktur, sumber daya (manusia dan fisik), dan waktu seefisien mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif jika benar-benar menggunakan aspek-aspek yang berbeda tersebut tepat sasaran. Organisasi dan bisnis membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan. Produktivitas kerja ialah komponen utama bagi mana-mana perniagaan yang berjaya, dan ia paling baik dicapai apabila pekerja dapat melaksanakan tugas kerja mereka dengan cekap dan berkesan, ini sebahagian besarnya boleh ditentukan oleh pekerja individu itu sendiri, selagi mereka dapat memenuhi keperluan yang diperlukan dari segi produktivitas.

Dalam penjelasan (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan diantaranya; (1) *Knowledge* (pengetahuan), pengetahuan, pengetahuan merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan baik formal maupun informal, kontribusi seseorang dalam pemecahan masalah, kreativitas (termasuk prestasi kerja atau penyelesaian) karyawan dapat bekerja secara produktif; (2) *Skills* (keterampilan), keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional dalam bidang pekerjaan tertentu. Keterampilan diperoleh melalui belajar dan berlatih. Keterampilan berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan komputer dan lain-lain. Dengan

keterampilan yang dimiliki pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara produktif; (3) *Abilities* (kemampuan), Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan merupakan bagian dari faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.; (4) *Attitude* (sikap) dan *Behavior* (perilaku), Kebiasaan dan sikap terkait erat, memengaruhi perilaku kita. Sikap adalah kebiasaan stereotip, Jika seorang karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan berperilaku dengan cara yang bertanggung jawab. Dengan cara ini, perilaku manusia ditentukan oleh sikap yang dibangun dalam diri karyawan sehingga dia dapat mendukung pekerjaan yang efektif.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak lepas dari suasana kerja. Lingkungan kerja yang meningkatkan produktivitas, seperti bagaimana karyawan memahami deskripsi pekerjaan sesuai dengan posisi karyawan, tugas apa yang harus dilakukan, kepada siapa karyawan melaporkan hasil yang mereka lakukan, atau jika mereka menemukan masalah dari pekerjaannya kepada siapa dia mendapat keputusan, bagaimana mekanisme koordinasi formal diatur, yang harus dijadikan pedoman, serta pola interaksi yang harus diikuti karyawan dalam organisasi untuk selanjutnya meningkatkan integritas perusahaan.

Seperti halnya PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Ini merupakan PT. PLN salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang membidangi sektor usaha kelistrikan di kota Medan. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan berfokus untuk pelanggan, dimana karyawan harus selalu meningkatkan produktivitas kerja dikarenakan pada Unit cabang seperti PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) cabang Medan memiliki pengukuran produktivitas kerja yang tersendiri.

Berdasarkan hasil dokumentasi yang diperoleh dari beberapa karyawan didapatkan gambaran umum bahwa produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan bahwa perusahaan memiliki suatu perhitungan atau metode pengukuran produktivitas kerja tersendiri untuk menilai produktivitas kerja karyawan mereka dengan sebutan *key performance indicator* (KPI) serta *performance indicator* (PI) dengan indikator satuan kuantitas, satuan kualitas dan satuan waktu. dimana penilaiannya dilakukan 6 bulan sekali bisa dibilang 1 kali per semester secara *online* dan langsung nilainya ke kantor pusat.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi hasil produktivitas kerja karyawan

Kriteria	Uraian	2018		2019		2020	
		Semester		Semester		Semester	
		I	II	I	II	I	II
Amat baik	100-91	14	16	13	15	10	12
Baik	90-76	29	30	30	29	28	26
Lebih dari cukup	75-61	10	9	11	12	16	14
Cukup	60-51	5	3	6	5	7	9
Kurang	<50	-	-	-	-	-	-
Jumlah karyawan		58	58	60	61	61	61

Sumber: PT.PLN (Persero) UP3 Medan (Data diolah) 2020

Dari data yang diolah dari perusahaan yang diperoleh dapat dilihat bahwa hasil penilaian produktivitas kerja masing-masing karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mencapai nilai 91-100 pada tahun 2018 semester I ke semester II meningkat dari sebanyak 14 orang menjadi 16 orang, tahun 2019 semester I meningkat menjadi sebanyak 13 orang menjadi sebanyak 15 orang, tahun 2020 semester I meningkat dari sebanyak 10 orang menjadi sebanyak 12 orang, jumlah karyawan yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2018 semester I ke semester II cenderung meningkat dari sebanyak 29 orang menjadi 30 orang, tahun 2019 semester I menurun menjadi 30 orang semester II menurun menjadi sebanyak 29 orang, pada tahun 2020 cenderung menurun dari sebanyak 28 orang menjadi sebanyak 26 orang, jumlah karyawan yang mencapai nilai 61-75 pada tahun 2018 menurun dari sebanyak 10 orang menjadi 9 orang, tahun 2019 semester I meningkat menjadi sebanyak 11 orang, semester II menurun menjadi sebanyak 12 orang. Tahun 2020 semester I meningkat menjadi sebanyak 16 orang, semester II menurun dari sebanyak 14 orang. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 51-60 pada tahun 2018 cenderung menurun dari sebanyak 5 orang menjadi sebanyak 3 orang. Tahun 2019 semester I meningkat menjadi sebanyak 6 orang, semester II menurun menjadi sebanyak 5 orang. Tahun 2020 semester I meningkat menjadi sebanyak 7 orang dan semester II meningkat menjadi sebanyak 9 orang.

Berdasarkan hasil dari data tersebut, terlihat bahwa produktivitas kerja

karyawan stabil setiap tahunnya dan didominasi dengan peringkat “Sangat Baik dan Baik” namun masih terdapat penurunan produktivitas kerja di beberapa peringkat. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis dari wawancara pra-survey, dimasa wabah penyakit COVID-19 karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu, masa pandemi sehingga karyawan mengalami pembatasan aktivitas kerja serta sebagian karyawan melakukan pekerjaan di rumah (*work from home*) oleh karena itu karyawan mengalami kehilangan motivasi kerja, komunikasi yang kurang lancar dengan rekan kerja

Beberapa upaya yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan semangat dalam bekerja dari hari ke hari sehingga pada saat penilaian produktivitas kerja pre-semester lebih baik dan ada peningkatan yaitu berupa; (1) Pelatihan kerja Menurut (Nawawi, 2003) pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Menurut (Mathis and Jackson, 2010) pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan adanya pelatihan. Karyawan diharapkan bisa memperbaiki dan lebih teliti dalam meningkatkan produktivitas kerja; (2) FGD (*Focus Group Discussion*) dan Seminar, FGD dan Seminar ini bertujuan untuk lebih

meningkatkan kualitas kerja, terjalinnya koordinasi kerja yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang tepat demi kepentingan perusahaan; (3) Outbond merupakan metode pelatihan dalam rangka pengembangan diri (*personal development*) dan tim (*team development*) berbasis pengalaman melalui kegiatan di alam terbuka dengan menggunakan permainan-permainan edukatif. Outbond ini bertujuan untuk lebih meningkatkan koordinasi kerja, terdapat pengambilan keputusan yang tepat, terjalinnya hubungan yang lebih solid dengan atasan, teman sekerja maupun lingkungan sosial.

Pelatihan adalah kegiatan terencana perusahaan yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan melaksanakan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler (2015) bahwa, pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang sebagai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

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 (2005) mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan adalah pelatihan. Ini merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan, perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja.

Berdasarkan hasil *prasurvey* yang telah diperoleh dari bagian divisi sumber daya manusia, biasanya PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, dilaksanakan pelatihan kerja 6 bulan sekali atau 1 semester selama 2 sampe 5 hari disuatu tempat yang berada di Medan Tuntungan. Dimana tempat itu di khusus kan untuk pelatihan kerja yang mana dimiliki oleh perusahaan PT. PLN itu sendiri tetapi karena adanya wabah penyakit virus Corona saat ini PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan melaksanakan pelatihan kerja dilakukan secara online atau daring dengan menggunakan aplikasi digital learning dan Zoom. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan mewajibkan seluruh karyawan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan divisi para karyawan.

Ada beberapa jenis pelatihan kerja yang dimiliki PT. PLN Medan yaitu;

pelatihan (*training*) dan pendidikan (*education*), selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan dan pengembangan yaitu; metode *on the job training* yang meliputi pembekalan (*coaching*), rotasi jabatan (*job rotation*), penugasan sementara (*job instruction training*), magang (*apprenticeship training*) serta *off the job training* yang meliputi pelatihan kerja teknis.

Dikelompokan menjadi (1) *Technical & technology training*, yang diberikan kepada karyawan agar dapat memahami prosedur dan bekerja secara efektif dan efisien dalam bekerja, berbasis teknologi sehingga menjadi lebih handal dalam melakukan pekerjaan; (2) *Problem solving training*, diberikan kepada karyawan agar mampu mengambil keputusan yang baik dan benar serta menambah skill dalam berkoordinasi dan mengatur strategi dalam melaksanakan pekerjaan; (3) *Interpersonal skills training*, diberikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi serta memiliki pikiran dan karakter positif sehingga menjadi pekerja yang hebat dan handal membangun solidaritas dalam hubungan kerja dan proses kerja.

Bisa kita lihat masih ada beberapa karyawan yang masih memiliki nilai produktivitas yang amat baik dan baik tetapi, masih banyak karyawan yang memiliki nilai produktivitas yang lebih dari cukup dan cukup, setelah hasil pengukuran dilihat dari 2018, 2019 dan 2020 tahun (dapat dilihat Tabel 1.1) bahwa ternyata masih banyak karyawan yang memiliki nilai produktivitas di bawah amat baik dan baik. Bisa kita lihat kembali bahwa apa sih efek dari pelatihan itu serta apakah itu sudah tepat sasaran dan apakah perlu perubahan

metodenya.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui dengan dilaksanakan setiap 1 semester pelatihan kerja apakah ada pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Judul yang diajukan adalah *“Pengaruh pelatihan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang ditulis dengan latar belakang peneliti memberi identifikasi masalah yang berkaitan dengan *Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan*”, perumusan masalah identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: mengenai permasalahan hal tersebut bisa dilihat dari adanya pelatihan kerja kepada karyawan namun masih ada karyawan yang memiliki nilai produktivitas kerja yang baik dan tidak baik pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, serta apakah masih ada hal lain yang mempengaruhi pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti

memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Penelitian membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan?.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, dan peneliti selanjutnya adapun manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menjawab pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pengembangan penerapan disiplin Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri Dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Dalam penelitian ini dapat menjadi referensi informasi bagi pembaca maupun untuk penelitian dibidang psikologi atau yang lain.
 - b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.
- ## 3. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

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

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Menurut Siagian (2005) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan sebaik-baiknya, jika memungkinkan.

Menurut Edy sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Sering dibatasi dengan

tenaga kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Selanjutnya Tohardi (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan pada apa yang selalu ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2009) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: *“mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”*.

Whitmore (dalam Sedarmayanti, 2009) menganggap produktivitas ini sebagai ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi, yang biasanya dinyatakan sebagai rasio hasil yang dicapai dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Selanjutnya Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Teori yang diungkapkan pada konferensi Oslo 1984 yang dikutip Sinungan (2009) Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang

semakin sedikit. Mulyadi (2007) mengungkapkan Produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (ravianto, 1991)

Menurut simanjuntak (dalam Edy Sutrisno, 2010), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pada karyawan yaitu:

1. Pelatihan

pelatihan kerja bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Untuk itu diperlukan pelatihan kerja fungsional tidak hanya sebagai perlengkapan, tetapi juga untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena belajar berarti karyawan belajar melakukan sesuatu dengan benar dan tepat serta dapat meminimalkan atau menambah jumlah kesalahan yang dilakukan. Stoner (1996), berpendapat bahwa peningkatan produktivitas bukan tentang memperbarui peralatan, tetapi tentang mengembangkan karyawan yang paling penting. Dari hasil penelitian, ia mengatakan bahwa peningkatan produktivitas sebesar 75% sebenarnya disebabkan oleh peningkatan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan pembagian tugas. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan bawahan dan bawahan mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Bagaimana atasan memandang bawahan, dan sejauh mana bawahan terlibat dalam menetapkan tujuan. Sikap yang terjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, jika karyawan diperlakukan dengan baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi, yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Dari berbagai sudut pandang di atas, dapat disimpulkan kondisi utama

karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, sikap mental. Dengan berharap karyawan semakin semangat dan antusias dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan efisiensi kerja.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja yang di kutip dalam bukunya Menurut Sutrisno (2010), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pada karyawan, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasilnya terlihat baik bagi mereka yang melakukannya dan bagi mereka yang senang dengan hasil pekerjaan. Oleh karena itu, upaya untuk mendayagunakan produktivitas setiap pekerjaan yang terlibat dalam pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari

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. kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Anoraga (2014), terdapat aspek utama yang perlu di tinjau dalam indikator produktivitas yaitu;

a. Minat terhadap pekerjaan

Minat pada dasarnya adalah penerimaan suatu hubungan antara diri sendiri dan orang lain. Semakin kuat atau dekat hubungannya, semakin besar minatnya. Jika individu melakukan pekerjaan dengan suka cita atau minat pada dirinya sendiri dan antusias terhadap pekerjaan tersebut, maka hasil pekerjaannya biasanya akan lebih memuaskan daripada jika dia melakukan apa yang tidak disukainya.

b. Upah yang didapatkan

Pada dasarnya karyawan yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena upah sebanding dengan pekerjaan, maka akan timbul juga rasa semangat terhadap pekerjaan yang semakin baik.

c. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif bagi semua pihak, baik bagi pekerja, pimpinan, maupun hasil pekerjaannya. Beradaptasi dengan suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu, para pemimpin perlu tahu persis bagaimana menyesuaikan tempat kerja mereka.

d. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan, memerlukan perlindungan terhadap tubuh ataupun juga memberikan training sebelum melakukan pekerjaan.

e. Disiplin terhadap pekerjaan

Suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib atau peraturan-peraturan yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan indikator produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan dapat diukur menggunakan indikator beragam seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan dan disiplin terhadap pekerjaan

4. Ciri-ciri Individu Yang Produktivitas Kerja

Pendapat (Ranftl dalam Timpe, 2000), mengemukakan ciri-ciri karyawan yang produktif kerja sebagai berikut; a). lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar; b). motivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, karyawan yang motivasi berada pada jalan produktivitas tinggi; c). mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi produktivitas kerja, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas karyawan; d). dewasa; karyawan yang dewasa memperlihatkan produktivitas kerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal; e). dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk

menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (dalam Umar, 2005) mengutip tentang ciri-ciri individu yang produktivitas dari Erich dan Gilmore, yaitu: a) tindakan konstruktif; b) percaya diri; c) mempunyai rasa tanggung jawab; d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya; e) mempunyai pandangan ke depan; f) mampu menyelesaikan persoalan; g) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah; h) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan; i) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi.

Dari pemaparan tentang ciri individu yang produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan mengetahui ciri individu yang produktivitas kerja perusahaan lebih sering memperhatikan karyawan yang tidak mengalami produktivitas kerja lagi dan dijadikan sebagai pertimbangan perusahaan.

5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.

- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

6. Pembentukan Perilaku Produktif

Dunia perusahaan saat ini semakin dituntut untuk selalu mengutamakan produktivitasnya. Melalui proses yang tinggi, produk hasil kerja keras yang berkualitas akan bersaing di pasar dan konsumen. Diduga perlu dikasih yang punya kualitas yang kompetitif (baik dari segi harga tampilan dan isinya), cenderung dinikmati oleh konsumen. Demikian juga sebaliknya, bila suatu produk dihasilkan tanpa melalui suatu rangkaian proses yang tidak produktif bisa diduga akan menghasilkan kualitas produk yang tidak kompetitif tentunya produk yang tidak kompetitif cenderung kurang diminati oleh konsumen.

Upaya yang dilakukan perusahaan, baik di Indonesia maupun di negara lain dalam upaya meningkatkan produktivitas lebih dititikberatkan pada rekayasa lingkungan kerja agar dapat memenuhi standar kerja sama yang sesuai dengan spesifikasi. Rekayasa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja terbukti menyentuh sisi psikologis pekerja, sehingga pekerja termotivasi untuk bekerja lebih produktif. jika kebutuhan jelas tinggi, maka pekerja akan merasa puas, pekerjaan akan termotivasi, pekerjaan akan memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan

dan supervisornya, pekerjaan memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan.

Orang sering kali mengabaikan fakta bahwa bagian terpenting dari upaya peningkatan produktivitas adalah munculnya perilaku produktif dari karyawan. Rekayasa dalam bentuk apa pun bila tidak menghasilkan perilaku koruptif dari karyawan, tentunya tidak akan memberikan kontribusi apapun terjadi terhadap perusahaan dan terhadap pekerjaan. Munculnya perilaku seseorang termasuk perilaku produktif tentunya disebabkan oleh dua hal, yaitu kepribadian dan lingkungan. Perilaku produktivitas pada dasarnya terbentuk dari dua jenis perilaku secara bersamaan, yaitu perilaku yang efektif dan efisien. Sebagai perilaku afektif, perilaku ini mengarah pada produktivitas kerja yang direncanakan.

Perilaku efektif juga dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana perilaku tidak berhasil karena produktivitas kerja, yaitu seberapa dekat produktivitas kerja yang dihasilkan memenuhi persyaratan produktivitas kerja yang direncanakan. Perilaku yang dianggap efisien dinilai berdasarkan seberapa baik produktivitas kerja dibandingkan dengan jumlah input yang digunakan untuk memproduksinya. Di sini perilaku efisien juga dapat dipersiapkan sebagai perilaku yang mampu memanfaatkan sumber daya dengan baik, sehingga menghasilkan produktivitas kerja nilai yang jauh lebih tinggi daripada sumber daya yang digunakannya.

7. Konsep Memperbaiki Produktivitas Kerja

Setidak-tidaknya ada enam kerangka konsep untuk memperbaiki produktivitas yang telah diajukan oleh beberapa pakar, termasuk ilmuwan perilaku, psikologi, dan industrial *engineers*. Yang dipandang perlu ditampilkan, ialah:

a. Model Goodwin

Model Goodwin (dalam Edy Sutrisno, 2010), menekankan bahwa perbaikan produktivitas harus dikelola dengan cara saksama. Pertanyaan yang coba untuk menjawab ialah “*how can we improve from the way we improve?*” (bagaimana kita dapat memperbaiki cara kita memperbaiki). *Improvement management* suatu pendekatan goodwin untuk memperbaiki produktivitas kerja organisasi. Meskipun pendekatan ini tidak secara langsung mengenai perbaikan produktivitas suatu organisasi, ini merupakan kerangka konseptual yang cukup baik untuk perbaikan produktivitas secara formal.

b. Model Sutermeister

Model Sutermeister (dalam Edy Sutrisno, 2010), menekankan bahwa produktivitas pekerjaan, dengan mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai hubungan antara faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ia mengidentifikasi dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas pekerjaan ialah kemajuan teknologi dan motivasi kerja. Masing-masing faktor ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang lebih banyak lagi, khususnya mengenai motivasi

dipengaruhi oleh kondisi kondisi sosial, fisik, dan kebutuhannya.

c. Model Hershauer & Ruch

Model Hershauer & Ruch (dalam Edy Sutrisno, 2010) ,Oleh mereka disebut “*survossistem mode*”. Dalam model ini pusat perhatian ialah produktivitas kerja karyawan, sedangkan faktor-faktor individu dan organisasi yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung dapat ditelusuri dan merupakan sistem umpan balik yang dinamik. Model ini tempat digunakan untuk memperbaiki produktivitas.

d. Strategi Crandall & Wooton

Model Strategi Crandall & Wooton (dalam Edy Sutrisno, 2010), memadukan peran perbaikan produktivitas dengan pertumbuhan organisasi dan peran eksekutif sebagai pengambilan keputusan produktivitas. Mereka menyarankan adanya perhatian perubahan dari strategi tradisional mengenai perbaikan produktivitas yang berorientasi efisien dan strategi strategis yang berfokus pada pertumbuhan dan pengembangan organisasi. Mereka yakin bahwa perbaikan prioritas itu harus dikaitkan dengan pertumbuhan organisasi, yang seharusnya dilakukan melalui empat tahap yaitu: pertumbuhan kewirausahaan, birokratis, diversifikasi dan sistematisasi, dan megaorganisasional.

e. Strategi Stewart

Strategi Stewart (dalam Edy Sutrisno, 2010), mengusulkan strategi perbaikan produktivitas sebagai organisasi-organisasi atas dasar suatu pandangan sistem, karena ia memandang suatu organisasi sebagai suatu

kompleks jaringan yang antara lain saling terkait, yang semua aktivitas dipadukan untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi secara menyeluruh untuk jangka panjang. semua peluang untuk perbaikan proses harus bersaing satu sama lain dengan sumber daya yang sama, dengan mengakui konsep “*diminishing marginal return*”, yaitu jika semua suatu telah diperbaiki maka perbaikilah mengenal dan menggunakan teknik yang ada dihasilkan menurun.

f. Pendekatan Aggarwal

Aggarwal (dalam Edy Sutrisno, 2010), mengusulkan prosedur perbaikan produktivitas dalam perusahaan perusahaan dilakukan secara bertahap, langkah demi langkah:

1. Mengidentifikasi dan memprioritaskan tujuan-tujuan perusahaan.
2. Melukis kriteria output di dalam batas-batas organisasi.
3. Menyiapkan rencana dan tindakan.
4. Membuang penghalang-penghalang produktivitas yang diketahui.
5. Mengembangkan metode pengukuran produktivitas dengan berperiode.
6. Melaksanakan rencana tindakan dan mulai tindakan pengukuran dan membuat laporan.
7. Memotivasi pekerjaan dan penyelia untuk mencapai produksi yang lebih tinggi.
8. Mempertahankan momentum upaya-upaya produktivitas.
9. Mengaudit iklim organisasional.

Menurut (Sutrisno, 2009), mengemukakan ada berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas :

a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasi adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan dengan upaya perbaikan secara terus-menerus adalah peningkatan mutu hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen perusahaan, dan dalam hal ini peningkatan mutu sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting.

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan haknya sebagai manusia, seperti kebebasan untuk memperoleh pekerjaan yang layak, memperoleh imbalan yang wajar, memperoleh rasa aman, melibatkan dalam pengambilan keputusan.

Dari pemaparan tentang upaya peningkatan produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa kita dapat mengetahui bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan dengan cara Perbaikan terus-menerus, Peningkatan mutu hasil pekerjaan dan Pemberdayaan (SDM).

B. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata *training* dalam Bahasa Inggris. Secara harfiah arti kata *training* adalah “*train*” yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktek (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*course to grow in required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*). Menurut (Veithzal dkk, 2015), bahwa pelatihan adalah: merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek.

Sedangkan menurut Rivai (dalam Sinambela, 2017). Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespons kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau

setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Pelatihan kerja menurut Sofyandi (2008) adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Menurut dalam undang-undang republik indonesia tentang ketenagakerjaan dijelaskan pasal 1 ayat 9 yaitu,

“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

Selanjutnya menurut Menurut (Rachmawati, 2008), pelatihan kerja adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan kerja membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan keterampilannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya (Ranupandojo &

Husnan, 2010).

Sementara itu (Nitisemito, 2001) mengungkapkan pelatihan kerja adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan dan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. adapun hal yang sama yang diungkapkan Siagian (2003) mengatakan bahwa, pelatihan kerja adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau kelompok.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses atau usaha untuk memperbaiki, meningkatkan serta mengembangkan kemampuan karyawan (tenaga kerja), produktivitas kerja , produktivitas kerja, disiplin, sikap, serta keterampilan kerja dan keahlian dalam bidang sesuai jenjang pekerjaan.

2. Teori Pelatihan Kerja

Teori pelatihan Kerja (teori harapan) kadang disebut teori ekspektasi atau *expectancy theory of motivation* dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk tampil dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa produktivitas kerja akan diikuti oleh hasil tertentu dan pada daya tarik

hasil bagi individu. Menurut pendapat (Vroom dalam Koontz, 1990) hal itu menunjukkan bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan jika mereka berpikir bahwa tindakan mereka akan mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut. Teori harapan ini digunakan karena di perusahaan yang mengadakan pelatihan kerja, peserta karyawan pelatihan akan memiliki motivasi agar saat melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya bisa lebih mahir dan efektif.

Dari pemaparan tentang teori pelatihan kerja dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini memiliki salah satu filosofi kehidupan dimana teori ini adalah teori harapan bagi karyawan.

3. Kategori Pelatihan kerja

Menurut Mathis & Jackson (2006,p318), pelatihan dapat dikategorikan dengan berbagai cara, seperti terlihat pada gambar 2.1.

- a. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan.
- b. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- c. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
- d. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional

untuk masa depan.



Bagan 2. 1
Kategori Pelatihan

4. Tujuan Pelatihan Kerja

Secara umum pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, mampu menunjukkan loyalitas, mampu menunjukkan dedikasi, kemampuan berdisiplin yang baik. Kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan, dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna (Hamalik, 2007). Secara khusus, pelatihan bertujuan untuk :

a. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki

keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi dilaksanakan.

- b. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, ber etos kerja yang tinggi dan proaktif.
- c. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
- d. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Selain itu, pelatihan juga memiliki tujuan secara umum yaitu :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan kualitas kerja.
- c. Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- e. Meningkatkan rangsangan agar Karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Menghindarkan keusangan (*Obsolescence*).
- h. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Dari pemaparan tentang tujuan pelatihan kerja ini dapat disimpulkan bahwa secara umum bahwa tujuan dari pelatihan kerja ini yaitu Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, kualitas kerja, serta sikap

moral dan semangat kerja dan juga rangsangan agar Karyawan mampu berprestasi secara maksimal.

5. Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan sarana yang ditujukan untuk pada upaya untuk lebih merevitalisasi kerja kerja baik pegawai organisasi maupun masyarakat yang sebelumnya dianggap kurang efektif. Melalui pelatihan fungsional, ia akan mampu mengurangi dampak negatif yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, kurangnya rasa percaya diri atau terbatasnya pengalaman beberapa anggota atau kelompok.

Menurut (Rivai dan Sagala, 2011), manfaat pelatihan kerja dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan keterampilan komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 8. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 9. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 10. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 11. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 12. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- b. Manfaat untuk perusahaan
1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 3. Memperbaiki sumber daya manusia.
 4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 5. Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.
 6. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 7. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 8. Membantu pengembangan perusahaan.
 9. Belajar dari peserta.
 10. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.

11. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dari masa depan.
 12. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 13. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
 14. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
 15. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
 16. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, Sumber Daya Manusia, dan administrasi.
 17. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan.
 18. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
 19. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
 20. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 21. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
 22. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 23. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu:

1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
2. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
3. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
4. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
5. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
6. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
7. Meningkatkan kualitas moral.
8. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
9. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
10. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Dari pemaparan tentang manfaat pelatihan kerja ini dapat disimpulkan bahwa dengan pelaksanaan program pelatihan kerja memberikan banyak keuntungan yang diterima karyawan, perusahaan dan dan juga bagi departemen sumber daya manusia di mitra kelompok lainnya.

6. Metode Pelatihan Kerja

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2011) adalah sebagai berikut :

- a. *On the Job* (Pada pekerjaan).

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari *job* dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan training baru memperhatikannya.

b. *Vestibule* atau Balai.

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu *job*. Metode *vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

c. Metode Demonstrasi.

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

d. Simulasi.

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

e. *Apprenticeship*.

Metode *training apprenticeship* adalah suatu cara melakukan pengembangan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan.

f. Metode Ruang Kelas.

Metode ruang kelas merupakan metode *training* yang dilakukan dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

Dari pemaparan tentang metode pelatihan kerja ini dapat disimpulkan bahwa banyak metode pelatihan kerja pada karyawan baik itu untuk meningkatkan pengetahuan, promosi jabatan serta tergantung situasi dan kondisi di perusahaan.

7. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja yang efektif yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:119-120), dapat dinilai melalui:

- a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan apakah pelatihan tersebut up to date.
- b. Metode pelatihan, yaitu metode yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Instruktur atau pelatih, yaitu instruktur yang memiliki kemampuan, sikap, dan keterampilan penyampaian untuk mendorong orang belajar.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu lama waktu pemberian materi pokok yang dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi pelatihan.
- e. Fasilitas pelatihan, yaitu tempat pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur dan peralatan yang mendukung.

C. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. keberadaan karyawan sangatlah penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan maka kegiatan perusahaan tidak dapat terlaksana tanpa adanya partisipasi dari karyawan tersebut, kelancaran jalannya perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik dalam maupun di luar hubungan kerja. Menurut (Hasibuan, 2003), berpendapat karyawan adalah orang penjual jasa (perorangan atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Selanjutnya (Hasibuan, 2009), juga menambahkan jika karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

“Menurut KBBI Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah” Karyawan, pekerja”.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

2. Fungsi Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi,2009:15).

Sebagai karyawan perusahaan, mereka harus memiliki tingkat keterampilan dan pengalaman yang tinggi agar dapat memikul tanggung jawab mereka, terutama terhadap masyarakat. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara supervisor dengan pelanggan, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi utama karyawan adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, memelihara ketertiban dan keamanan disekitar Perusahaan demi kelangsungan Perusahaan dan bertanggung jawab pada hasil pekerjaan.

3. Kewajiban Karyawan

Dalam Perusahaan, karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan seperti:

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Karyawan dituntut untuk tidak mementingkan diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melakukan pekerjaannya dengan baik, karena merupakan tugas yang pada akhirnya dapat menjamin hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki aturan yang mengatur kewajiban masing-masing pihak. Dengan kewajiban tersebut harus dihormati dan dijunjung tinggi agar tidak terjadi permasalahan di dalam Perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan yang memantapkan hubungan internal Perusahaan terjalin secara harmonis adalah tercapainya ketenangan kerja di suatu lingkungan Perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

4. Peran dan Tanggung Jawab Karyawan

a. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan biasanya memiliki aturan sendiri yang harus diikuti oleh semua karyawan. Misalnya datang tepat waktu, memakai pakaian kerja yang sopan dan elegan atau memakai seragam bisnis perusahaan atau kantor atau kantor menerapkan atau mengadakan dalam kerja.

b. Menjaga stabilitas kerja

Menjaga stabilitas pekerjaan merupakan sebuah tantangan, penurunan dan peningkatan produktivitas kerja adalah fase yang pasti ada dan akan terus terjadi. Demi keberlangsungan bisnis pada sebuah perusahaan, para karyawan harus menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga stabilitas kerja seperti tidak memperpanjang waktu istirahat dan menggunakan waktu istirahat secara bijak.

c. Menghormati banyak orang

Seorang karyawan tidak boleh hanya menghormati atasannya saja, karyawan juga harus menghormati rekan kerjanya dan juga kliennya. Rasa hormat pada sesama rekan kerja merupakan bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan yang dapat di ajak bekerja sama dengan baik.

d. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik

Karyawan harus pandai menjaga dan menjalin komunikasi antara dia dan atasan, rekan kerja dan klien. Komunikasi yang baik yang dapat

dilakukan oleh karyawan adalah komunikasi internal dan eksternal, tujuan yaitu untuk mempererat tali silaturahmi demi keberlangsungan perusahaan dan juga memperluas relasi untuk karyawan itu sendiri.

e. Menjaga Privasi

Karyawan memiliki peranan yang sangat besar dalam sebuah perusahaan, termasuk dalam hal menjaga privasi perusahaan seperti Data-data atau informasi privasi yang ditekapkan oleh perusahaan.

f. Menjaga nama baik perusahaan

Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan, bagaimanapun keadaan suatu perusahaan, produktivitas kerjanya atau sikap pemimpin atau rekan kerja sebaiknya tidak membeberkan hal ini. Terutama pada orang-orang yang bukan bagian dari perusahaan.

g. Memberi Peringatan

Memberi peringatan dan mengambil langkah yang bijak apabila mencurigai ada kemungkinan timbul suatu pelanggaran terhadap undang-undang, kode etik dan pedoman tingkah laku yang terdapat dari perusahaan.

Dari tujuh peran dan tanggung jawab karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa diharapkan karyawan bisa menjalankan perannya masing-masing sebagai karyawan dan juga tanggung jawab sebagai karyawan.

D. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih yaitu peningkatnya laba perusahaan. Seluruh karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, perusahaan perlu memberikan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terutama ditujukan untuk meningkatkan, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pada karyawan. Hal ini dikemukakan oleh (Malayu Hasibuan, 2007), yang menyatakan: “Dengan pelatihan kerja, Produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik”. Selain itu pada saat pelatihan dapat diperoleh dua tujuan sekaligus yaitu karyawan yang dapat memberikan kontribusi lebih untuk kepentingan perusahaan, sehingga kualitas karyawan meningkat yang pada akhirnya memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut pendapat (Simamora, 2004), dikatakan bahwa “Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan”. Selain itu pendapat lain datang dari (Rudy S. Wenas , 2018), bahwa “Pelatihan kerja secara efektif akan membantu karyawan untuk

lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat secara efektif menjalani pelatihan, maka pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang diperoleh sebagai hasil pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut”

Produktivitas kerja muncul apabila mendapat dipengaruhi dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan maupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Diharapkan, berkat pelatihan yang dilaksanakan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guna memperlancar tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu jika pelatihan dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan, maka selanjutnya peneliti antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan karena pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dengan kata lain adanya pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik dan meningkat. Pelatihan dilakukan sebagai solusi dari permasalahan produktivitas kerja pada karyawan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh budin (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika pelatihan yang diberikan baik, maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi, jika pelatihan yang diberikan buruk, maka produktivitas kerja pada karyawan akan renda. Dampak positif, atau manfaat dari produktivitas terbukti dari penelitian tentang produktivitas yang dilakukan oleh (Tiyani Umi Habibah, 2017), dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan maka akan memberikan efek yang positif sebesar 64,5% pada perusahaan tersebut. Hal sejalan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wandy, Abin.dkk, 2018) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja suatu perusahaan sebesar 87,5% maka akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga ada produktivitas kerja yang dialami oleh karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Dengan pelatihan kerja dapat membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan dan membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif. Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, oleh karena itu salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan kerja bagi karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Fadilah (2020) dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) Jombang”.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah meneliti apakah ada mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT MAAQO. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan di PT MAAQO. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Metode penelitian menggunakan metode kuesioner sementara teknik analisis data yang digunakan adalah observasi, *interview* (wawancara), angket dan dokumentasi. Metode analisis data statistik dengan cara uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis serta uji linier berganda.

Kesimpulan penelitian nur fadilah adalah: hasil penelitian pelatihan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja Di PT MAAQO Jombang.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Ananda Bangko (2018)

dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan”.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah meneliti apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PTPN IV Medan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif yang menggambarkan kenyataan yang penulis teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan berjumlah 115 orang pegawai, dengan sampel 53 orang pegawai. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Metode penelitian menggunakan metode kuesioner sementara teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) Uji T Dan Uji F :SEM (*Structural Equation Modeling*). Kesimpulan Penelitian Putri Ananda Bangko Adalah:

Produktivitas kerja pegawai PTPN IV Medan dinilai cukup tinggi, namun pengaruh pelatihan kerja pegawai yang dihasilkan berkisar hanya 30% dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen,dkk (2018) Dengan Mengambil Judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat”.

Permasalahan Yang Dibahas Dalam Penelitian Ini Adalah Meneliti Apakah Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua karyawan/i Bagian Produksi Departemen R-PET PT Namasindo Plas Bandung Barat yaitu sebanyak 90 orang dengan jumlah sampel dengan menggunakan teknik Slovin sebanyak 74 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel Pelatihan dan Stress Kerja. Adapun sisanya sebesar 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain motivasi, imbalan.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Oleh Fadila Rahayu (2019) Dengan Mengambil Judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel *Intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan”.

Permasalahan Yang Dibahas Dalam Penelitian Ini Adalah Meneliti

apakah apakah terdapat pengaruh signifikan dari pemberian pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi mekanik pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan yang berjumlah 60 orang. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini secara menyeluruh karyawan bagian mekanik menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 60 orang. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis data, uji analisis linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yaitu uji t (parsial) dan koefisien determinasi (r^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel *intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai peroleh 15,514 dimana nilai pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% ($<0,5$) nilai $15,514 > 2,002$. Nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Oleh Rizki Widya Alghivari (2020) Dengan Mengambil Judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta”.

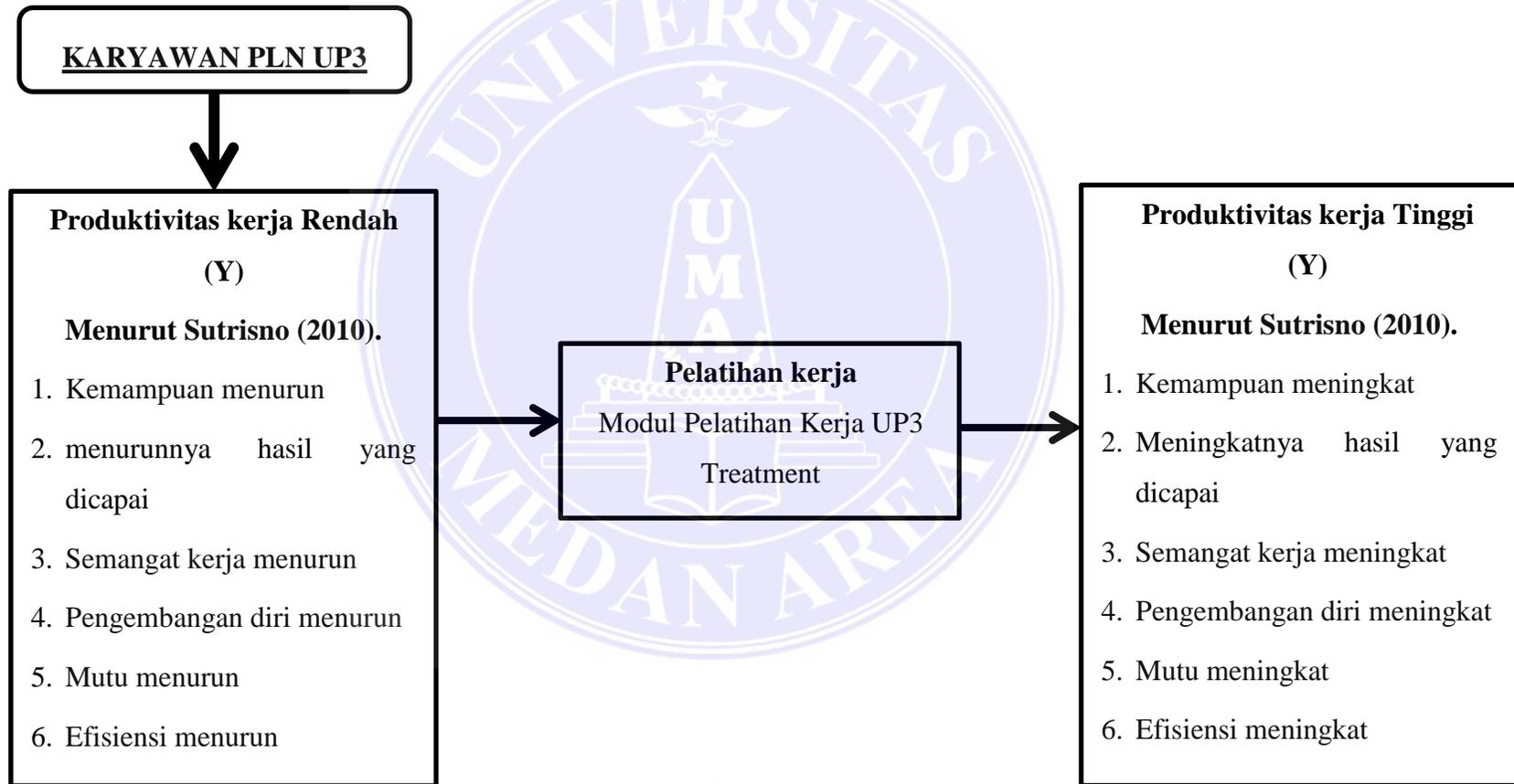
Permasalahan Yang Dibahas Dalam Penelitian Ini Adalah untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan produktivitas kerja karyawan

pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta, serta untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawannya. Jenis Penelitian Ini Menggunakan Penelitian deskriptif kausalitas. Sampel diambil secara accidental sampling dengan menggunakan metode non-probability sampling dengan jumlah 100 responden yang terdiri dari karyawan Perum BULOG Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan termasuk dalam kategori baik, dan produktivitas kerja termasuk dalam keadaan baik

Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Kerangka Berpikir

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dapat digambarkan dengan kerangka pikiran sebagai berikut:



**Bagan 2. 2
Kerangka Berpikir**

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_a : Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

H_0 : Pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan dari perspektif tipe informasi yang didapatkan dibagi menjadi dua yaitu, jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil dan penarikan kesimpulannya. Sugiono sebagaimana dikutip dalam (Imam Machali, 2016), mengartikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Pendekatan Penelitian

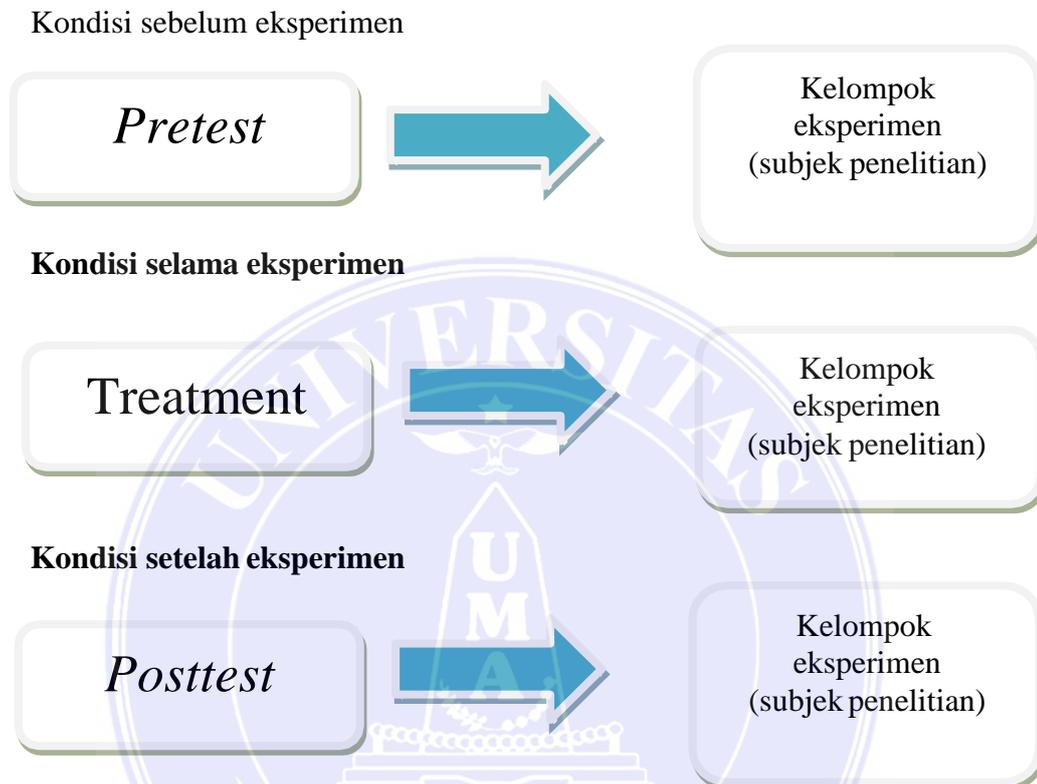
Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan eksperimen, yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan perlakuan tujuannya untuk mengetahui akibat perlakuan terhadap perilaku individu yang diamati. Perlakuan yang dilakukan dapat berupa situasi atau tindakan tertentu yang diberikan kepada individu atau kelompok, dan setelah itu dilihat pengaruhnya (Alsa 2004). Menurut Farida Nursyahidah (dalam Hadi, 2000) eksperimen ini dilakukan untuk

mengetahui efek yang ditimbulkan dari suatu perlakuan yang diberikan secara sengaja oleh peneliti. Sesuai dengan tujuannya untuk mengetahui efek suatu perlakuan, maka penelitian eksperimen ini merupakan penelitian yang bersifat prediktif, yaitu meramalkan akibat dari suatu perlakuan terhadap variabel terikatnya.

B. Desain Penelitian

Rancangan yang digunakan adalah Quasi Eksperimental *Design* dengan jenis *One-Group Pretest-Posttest Design*, dimana jenis penelitian ini tidak menggunakan kelompok kontrol. Menurut (Shadish, Cook, & Campbell, 2002) menyatakan bahwa pada *One-Group Pretest-Posttest Design*, *pretest* dilakukan terhadap kelompok subjek penelitian, setelah itu diberikan *treatment*, kemudian dilakukan *posttest* dengan pengukuran yang sama. Kelompok yang dikenai *Pretest* dan *Posttest* adalah kelompok yang sama (*within subject design*). *Pretest* dilakukan dengan memberikan produktivitas kerja dan instruksi. Sedangkan *treatment* yang diberikan berupa pelatihan kerja bagi karyawan yang telah ditentukan perusahaan. Lalu, setelah selesai pelatihan kerja diberikan *posttest* dengan memberikan skala produktivitas kerja dengan instruksi yang sama dengan pada saat memberikan *pretest*. Dengan pertimbangan waktu bahwa setelah selesai pelatihan kerja cukup merupakan waktu yang cukup untuk dapat melihat seberapa besar pengaruh *treatment* yang diberikan.

Bagan 3 1
Eksperimen desain *the one-group pretest-posttest design*



Rancangan ini dinyatakan dengan notasi sebagai berikut:



R : Rancangan eksperimen.

X : Perlakuan yang diberikan, berupa pelatihan kerja.

O¹ : Pengukuran sebelum perlakuan dengan cara pemberian skala produktivitas kerja.

O² : Pengukuran setelah perlakuan dengan cara pemberian skala Produktivitas kerja.

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Latipun, 2002) variabel merupakan konsep yang mempunyai variabilitas. Suatu konstruk yang bervariasi atau yang dapat memiliki bermacam nilai tertentu. Variabel adalah simbol yang kepadanya diberikan nilai atau bilangan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu :

Maka yang menjadi variabel eksperimental dalam penelitian ini yaitu;

- a. Variabel bebas (*Independent variabel*) (X) : Pelatihan Kerja
menurut Sugiyono (2002) variabel bebas (Independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel variabel dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Pelatihan Kerja.
- b. Variabel terikat (*Dependent variabel*) (Y) : Produktivitas Kerja
menurut Sugiyono (2002) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Independen). Dalam penelitian ini adalah yang menjadi variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja.

2. Variabel Non Eksperimen

Didalam penelitian dengan metode kuasi eksperimental ada

beberapa variabel non eksperimen yang dapat dikontrol maupun yang tidak dapat dikontrol;

a. *Controlled Variabel* (Variabel Dikontrol)

Controlled variabel adalah variabel-variabel yang dikendalikan oleh peneliti karena variabel-variabel ini diduga akan mempengaruhi hasil penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode eksperimental semu, maka variabel-variabel yang dapat dikendalikan oleh peneliti sangat kecil, karena variabel dari lingkungan berpeluang besar mempengaruhi penelitian. Pada penelitian ini variabel-variabel yang dapat dikendalikan oleh peneliti boleh dilihat di (gambar tabel 3.1) hlm 64.

b. *Uncontrolled Variabel* (Variabel tidak terkontrol)

Variabel tak terkontrol adalah variabel yang munculnya tidak dapat diduga yang mempengaruhi jalannya penelitian, yang mana hal tersebut tidak dapat dikontrol peneliti.

Variabel tak terkontrol dalam penelitian ini adalah;

1. Local History Effect yaitu kejadian khusus yang terjadi antara pengukuran pertama dan kedua, kejadian ini bisa mempengaruhi pengukuran kedua atau post measurement dari dependent variabel.
Contoh: salah satu subjek pada AA memperoleh treatment berupa terapi berpikir kreatif sehingga akan mendapatkan beberapa modul terapi, tetapi karena waktu pelaksanaannya yang dipercepat sehingga ada beberapa materi yang seharusnya disampaikan tapi dihilangkan

atau ditiadakan. Hal tersebut mengakibatkan berpikir kreatif pada subjek di AA tidak meningkat.

2. Experimental Maturation Effect yaitu proses perubahan kematangan yang terjadi pada subyek selama waktu eksperimen misalnya ada beberapa subyek yang fokus mendengarkan dan mencatat materi pelatihan sehingga tingkat pemahaman diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari sehingga produktivitas kerja akan meningkat.
3. Selection yaitu kesalahan-kesalahan dalam seleksi, mungkin sampel kurang atau tidak representatif. Misal: derajat pelatihan kerja yang berbeda-beda latar belakang pendidikan dari setiap subjek yang bervariasi sehingga mempengaruhi kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sehingga mempengaruhi pola pikir subjek.
4. Eksperimental Mortality: kemungkinan karyawan sakit, mengalami kecelakaan kendaraan dan cuti melahirkan khusus karyawan wanita selama 1 sampai 3 bulan sehingga tidak dapat mengikuti pelatihan kerja.

Apa	Mengapa	Bagaimana
Subyek: karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan yang mengikuti pelatihan kerja	Untuk menjaga homogenitas pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan	Melakukan penyaringan kepada seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan dan penilaian produktivitas kerja
Usia: 22 sampai 45 tahun	Untuk syarat penerimaan seleksi karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan	Melakukan penyaringan data dari perusahaan mengenai usia karyawan
Jenis pelatihan kerja	Ada 2 program kegiatan yang biasa dilakukan yaitu; pelatihan (<i>training</i>) dan pendidikan (<i>education</i>). Selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan dan pengembangan yaitu; metode <i>on the job training</i> yang meliputi pembekalan (<i>coaching</i>), rotasi jabatan (<i>job rotation</i>), penugasan sementara (<i>job instruction training</i>).	PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan melaksanakan pelatihan kerja ada unit khusus untuk mengurus pelatihan kerja di bagian
Divisi	Untuk Menggeneralisasikan karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan memiliki Divisi yaitu; manajer, Jaringan, K3, pemasaran, Pengadaan, konstruksi, KSA, Perencanaan, dan Transaksi Energi.	Dilakukan penyaringan dari data penilaian hasil produktivitas kerja karyawan dari semester 1 dan 2 sehingga bisa diperoleh 5 divisi yang memiliki hasil produktivitas kerja yang rendah yaitu; Divisi Jaringan, konstruksi, KSA, Perencanaan, dan Transaksi Energi.

Tabel 3. 1 variabel yang dikontrol

C. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional adalah terdapat petunjuk tentang bagaimana melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional sangat berguna dan merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Menurut (Azwar, 2015) Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel yang dirumuskan sesuai karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kerja

produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu proses atau usaha untuk memperbaiki, meningkatkan serta mengembangkan kemampuan karyawan (tenaga kerja), pengetahuan, produktivitas kerja, disiplin, sikap, serta keterampilan kerja dan keahlian dalam bidang sesuai jenjang pekerjaan.

Pelatihan kerja dijadikan sebagai *treatment* untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap meningkatkan produktivitas kerja. *Pretest* dilakukan dengan memberikan skala produktivitas kerja pada karyawan yang mengikuti pelatihan kerja. Lalu, setelah selesai pelatihan kerja

(d disesuaikan dengan divisi pelatihan) diberikan *posttest* dengan memberikan skala produktivitas kerja dengan instruksi yang sama pada saat memberikan *pretest*. Dengan pertimbangan waktu bahwa 3-5 hari merupakan waktu yang cukup untuk dapat melihat seberapa besar pengaruh *treatment* yang diberikan.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut (Latipun, 2011), menegaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. menurut (Sabar, 2007), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dari uraian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Penelitian ini memiliki populasi berjumlah 60 karyawan. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Tabel Populasi Karyawan

NO	DIVISI	Jumlah
1	Jaringan	18
2	K3	2
3	Konstruksi	9
4	KSA (keuangan sumber daya)	8
5	Pemasaran	5
6	Pengadaan	3
7	Perencanaan	7
8	Transaksi Energi	8
Total		60

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi penelitian biasanya dilakukan terhadap sampel. Jadi tidak seluruh subjek pada populasi diteliti seluruhnya, cukup diwakili oleh sebagian subjek. Jadi menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Yang nantinya dijadikan sebagai sumber data, sebagai perwakilan dari populasi.

Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan yaitu sebanyak 60 karyawan baik dari karyawan produktivitas tinggi dan produktivitas rendah.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel (Sekaran, 2006).

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat teknik, yaitu total sampling.

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Alasannya mengambil total sampling karena menurut sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya serta karena seluruh karyawan wajib dan harus mengikuti pelatihan kerja disetiap divisi yang sudah disediakan atau dijadwalkan perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2011), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Fenomena ini secara spesifik disebut variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner didefinisikan sebagai sejumlah pertanyaan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Anwar Sutoyo, 2014). Jenis kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini

adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup ialah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih.

Menurut Syofian Siregar (2014), di dalam kuesioner yang akan digunakan dibutuhkan adanya skala pengukuran. Terdapat bermacam-macam jenis skala tergantung dengan jenis data yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Menurut Azwar (2007) skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala Likert, dimana masing-masing skala memiliki ciri-ciri empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *Favorable* dan pernyataan *Unfavorable*, dengan cara penilaian dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penilaian pernyataan *Favourale* dan pernyataan *Unfavourable*

No.	Kategori Pilihan	Nilai Favorable	Nilai Unfavorabel
1.	Sangat setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak setuju (TS)	2	3
4	Sangat tidak setuju (STS)	1	4

Penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban dengan menghilangkan alternatif jawaban “ragu-ragu”, hal tersebut dilakukan karena “ragu-ragu” mengindikasikan subjek tidak yakin dengan jawaban yang

diberikan (Azwar, 2007). Penghilangan alternatif jawaban “ragu-ragu” dilakukan penelitian sebagai upaya agar subjek hanya memberikan jawaban yang diyakini oleh subjek. Penilaian skor bergerak mulai dari satu sampai empat, hal ini dilakukan penelitian dengan alasan ada beberapa pendapat bahwa nilai nol dapat diartikan bahwa subjek tidak memiliki hal yang disebutkan dalam suatu pernyataan dalam skala.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini terdapat dua variabel tetapi yang hendak diungkapkan Cuma menggunakan satu variabel yaitu produktivitas kerja. Kuesioner yang dirancang memuat pertanyaan-pertanyaan mengenai indikator produktivitas kerja yang dikembangkan dari teori Produktivitas Kerja menurut Sutrisno (2010), yang dilaksanakan sebelum dan sesudah *treatment* diikuti. Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan pada kuesioner awal sama dengan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan pada kuesioner akhir. Hal ini dimaksudkan supaya tidak ada pengaruh perbedaan instrumen terhadap pelatihan kerja.

Tabel 3. 4
Kisi-kisi instrumen kuesioner

Produktivitas Kerja	Indikator	Aitem		Total
		Favo	Unfavo	
Dalam buku “ Budaya Organisasi Menurut Sutrisno (2010), mengusulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari 6 aspek-aspek yaitu; 1. Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.	Kemampuan menyelesaikan tugas	4	4	8
	Pengetahuan karyawan	4	4	8
	Keterampilan karyawan	4	4	8
	profesionalisme	5	5	10
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.	upaya yang dilakukan	4	4	8
	Hasil pekerjaan	3	3	6
3. Semangat kerja, yaitu Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	Etos kerja	7	7	14
	Ketepatan waktu	7	7	14
4. Pengembangan diri, yaitu Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.	Upaya meningkatkan kemampuan kerja	7	7	14
5. Mutu, yaitu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.	kualitas hasil pekerjaan	6	6	12
6. Efisiensi, yaitu Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	perbandingan antara hasil yang dicapai	2	2	4
	Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik	5	5	10

G. Data dan Sumber Data

Menurut Misbahuddin (2013), sumber data yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari dua, yakni :

1. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer disebut juga dengan data asli. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi oleh responden.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Data sekunder dalam penelitian ini menggunakan buku-buku literatur yang relevan dengan penelitian, disamping itu juga menggunakan jurnal-jurnal penelitian sebagai sumber pendukung penelitian.

H. Teknik Pengumpulan Data

- a. Langkah-langkah penelitian dan teknik pengumpulan data

Dalam kegiatan penelitian cara memperoleh data dikenal dengan teknik pengumpulan data. Maka dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data meliputi :

- a. Observasi

Dalam artian sempit, observasi berarti pengamatan secara langsung terhadap gejala yang diteliti. Dalam arti luas, observasi meliputi pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang sedang diteliti. Menurut Gall (dalam Anwar

Sutoyo, 2014), memandang observasi dalam penelitian dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai, kegiatan-kegiatan, perilaku, dan faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kerja bagi karyawan. Disamping itu observasi dilakukan untuk mendapatkan data terkait tentang populasi, sampel dan fenomena lapangan sebelum penelitian dilaksanakan.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan pada penelitian. *Interview* atau wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada peneliti.

Pada penelitian ini wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai latar belakang karyawan melalui Divisi Sumber Daya Manusia. Selain itu wawancara juga dilakukan kepada *Trainer* pembawah pelatihan kerja untuk mendapatkan informasi secara terperinci mengenai karyawan yang ikut pelatihan kerja.

c. Angket

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode kuesioner atau angket. Angket atau kuesioner didefinisikan sebagai sejumlah pertanyaan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

Jenis kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Kuesioner yang dirancang memuat pertanyaan-pertanyaan mengenai indikator produktivitas kerja yang dikembangkan dari teori produktivitas kerja yang dilaksanakan sebelum dan sesudah *treatment* diikuti. Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan pada kuesioner awal sama dengan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan pada kuesioner akhir. Hal ini dimaksudkan supaya tidak ada pengaruh perbedaan instrumen terhadap pelatihan kerja.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sifat utama dari data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk hal-hal yang telah silam. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, modul dan sebagainya.

Pada penelitian ini metode dokumentasi dilakukan dengan menggunakan dokumen berupa foto-foto saat penelitian berlangsung, data jumlah karyawan, data produktivitas kerja karyawan dan juga jurnal-jurnal penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2. Tahapan penelitian

Secara rinci tahapan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Observasi pendahuluan untuk menemukan masalah penelitian.
- b. Melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi yang diperlukan
- c. Menyusun rancangan penelitian, yakni dengan memilih metode penelitian yang akan digunakan.
- d. Menetapkan waktu penelitian.
- e. Merancang alat ukur penelitian.
- f. Menguji alat ukur penelitian
- g. Menentukan subjek penelitian berdasarkan hasil wawancara atau data yang didapat dan berdasarkan kriteria subjek penelitian
- h. Melaksanakan kegiatan (treatment) pelatihan kerja selama 3-5 hari, setiap 1 hari itu dilaksanakan kurang lebih 9 jam.
- i. Mengadakan *pretest* sebelum kegiatan (treatment) dilaksanakan
- j. Mengadakan *post test* setelah selesai kegiatan (treatment) dilaksanakan.
- k. Analisa data untuk menguji hipotesis.
- l. Pembahasan hasil analisa yang didukung oleh data yang diperoleh
- m. Menyimpulkan hasil penelitian

Penelitian ini memberikan kegiatan (intervensi) berupa pelatihan kerja berbasis pengembangan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

I. Metode Analisis Data

Analisis data menurut Noeng Muhadjir sebagaimana dikutip dalam (Naharin Suroyya, 2016) adalah upaya mencari serta menata secara sistematis data yang telah dikumpulkan yang kemudian dianalisis secara kritis dengan tujuan untuk mencari kebenaran data tersebut dan untuk mendapatkan kesimpulan serta hasil penelitian yang telah dilakukan. Pengolahan data untuk penelitian kuantitatif adalah suatu cara proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan data yang berhubungan dengan angka, maka analisis yang digunakan adalah analisis statistik. Dalam analisis statistik data terdapat beberapa tahap uji analisis.

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan penilaian. Apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Jadi suatu alat tes dapat dikatakan valid jika alat tes tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang hendak diukur. Uji daya beda dilakukan dengan komputerisasi koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap item dengan suatu kriteria yang relevan yaitu distribusi skor itu sendiri. Perhitungan daya beda dan koefisien reliabilitas dalam uji coba ini menggunakan jasa komputer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows versi 24.0.

SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan

analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya. Skor yang digunakan dalam skala produktivitas kerja menghasilkan skor ordinal dari Skala Likert (dengan skor 1,2,3 dan 4). Alat ukur yang digunakan didalam penelitian ini adalah alat ukur produktivitas kerja yang akan dilakukan uji validitasnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan yang menunjukkan seberapa besar hasil pengukuran tetap konsisten. Menurut (Arikunto, 2006) reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Bila suatu alat ukur dapat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Skala variabel memiliki skor reliabilitas (keandalan) Cronbach Alpha sebesar +0,60.

2. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi. Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinearitasan data.

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik nonparametrik.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut :

1. Jika sig. (signifikansi) $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
2. Jika sig. (signifikansi) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Social Science*) versi 24.0.

b. Uji Nonparametris

Uji nonparametris pada penelitian ini diuji menggunakan uji *Wilcoxon Signed Rank Test* untuk mengukur signifikansi perbedaan antara *pretest* dan *posttest* data berpasangan tetapi berdistribusi tidak normal, yaitu antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kerja ke pada karyawan. Teknik analisis yang di gunakan Uji nonparametris Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data dikotomi ordinal, oleh karena itu untuk mengolah data tersebut digunakan metode analisis

non parametrik dengan Uji Wilcoxon Signed Ranks Test. Adapun alasan menggunakan teknik non parametrik Wilcoxon Signed Ranks Test adalah:

1. Data dalam penelitian ini berskala ordinal.
2. Data berpasangan (sebelum dan sesudah treatment).

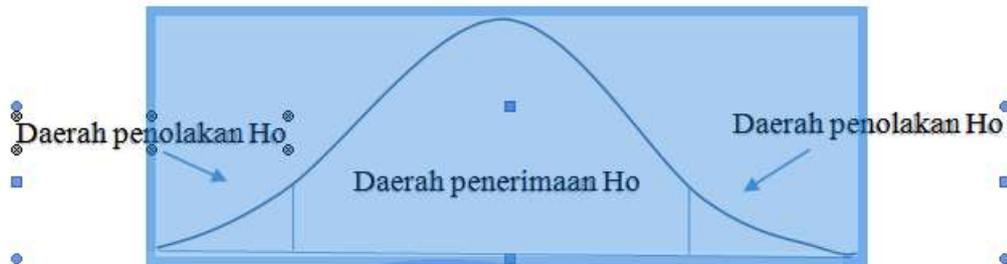
Dengan metode ini akan diuji apakah data perlakuan berbeda signifikan dengan data sebelum dan sesudah perlakuan. Dalam penelitian ini perhitungan Uji Wilcoxon Signed Ranks Test untuk memudahkan perhitungan, maka seluruh perhitungan akan dilakukan dengan bantuan komputer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows versi 24.0.

3. Uji Hipotesis

Uji yang digunakan adalah uji t-test (paired samples t-test) dengan tingkat kemaknaan (α) = 0.05 ($p < 0.5$) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui teknik komputerisasi. Data yang diperoleh dari skala merupakan hasil pengukuran produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Pengukuran ini dilakukan sebelum dan sesudah treatment (Mengikuti pelatihan kerja), hasil pengukuran tersebut dibandingkan untuk menguji hipotesis penelitian sehingga dapat diketahui pengaruh pelatihan kerja terhadap meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Adapun ketentuannya adalah sebagai

berikut.

Gambar 3.1
Daerah Uji Hipotesis



H_0 : μ hasil sebelum \leq μ hasil setelah (tidak terdapat pengaruh produktivitas kerja setelah mengikuti pelatihan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan).

H_a : μ sebelum $>$ μ , setelah (terdapat pengaruh produktivitas kerja setelah diberikan pelatihan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari beberapa hal seagai berikut:

1. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan adalah sebagai berikut: Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan itu sendiri dapat dilihat dari hasil responden *pretest* dan *posttest*.
2. Hasil penelitian uji normalitas nilai hasil *pretest* dan nilai *posttest* produktivitas kerja pada karyawan memiliki signifikan sebesar 0,693 untuk *pretest* dan 0,212 untuk *posttest*. Nilai signifikan pada data hasil *pretest* dan *posttest* $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil *pretest* dan *posttest* terdistribusi normal.
3. Uji hipotesis rata-rata *pretest* dan *posttest* produktivitas kerja pada karyawan rata-rata data *pretest* sebesar 164,42 dan rata-rata *posttest* sebesar 271,47 terdapat selisih sebesar 91,47, dimana rata-rata nilai *posttest* lebih tinggi dibandingkan nilai *pretest*. Hasil analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

dengan mengikuti pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

4. Hasil penelitian menunjukkan Adapun besar pengaruh mengikuti pelatihan kerja pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan adalah 82,44%. Jadi terdapat perbedaan produktivitas kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.
5. Tingkat pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai $p > 0.001$. semakin sering mengikuti pelatihan kerja maka produktivitas kerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila hasil produktivitas kerja meningkat pada karyawan maka semakin sering mengikuti pelatihan kerja.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan yang mengikuti pelatihan kerja lebih baik dari pada hasil produktivitas kerja pada karyawan yang tanpa mengikuti pelatihan kerja.

B. Saran

berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, beberapa saran tersebut antara lain:

1. Diharapkan kepada perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan pelanggan (UP3) Medan, supaya menambahkan di dalam modul pelatihan kerja kegiatan program *ice breaking* dimana kegiatan ini dilaksanakan di awal pelatihan serta diakhir pelatihan. *Ice breaking* yang bisa di gunakan di awal pelatihan kerja yaitu *Ice breaking* perkenalan setiap peserta yang mengikuti pelatihan, supaya setiap peserta pelatihan saling mengenal satu sama lain. untuk *Ice breaking* ditengah atau di akhir bisa digunakan *Ice breaking* pake lagu lucu atau bisa juga *Ice breaking* jumlah tepuk tangan, dimana ini berupaya supaya peserta pelatihan lebih bersemangat dan rileks pikiranya dalam mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja tersebut, sehingga pelatihannya bisa berjalan dengan lancar sehingga bermanfaat bagi karyawanya serta bisa di terapkan dalam bekerja sehari-hari.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar menambah sampel penelitian yaitu, seperti manager setiap divisi.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat terus mengembangkan penelitian ini dan menambah variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan semangat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 1996.
- Akhtar, Naeem dan Raja Irfan Sabir. 2014. *Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan*. International Review of Management and Business Research Vol. 3 Issue.2
- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alsa, A. 2004. *Pendekatan kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Angel Rumahlaiselanm Rudy S. Wenas , 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3783 – 3792.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Sutoyo, *Pemahaman Individu – Observasi, checklist, interviu, kuesioner, sosiometri*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm.151
- Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan Malayu S.P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjracman. Ranupandojo. Suad Husnan. 2010. *Manajemen personalia*, PBFY Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Hertanto, Eko. (2017). Kuesioner Produktivitas Kerja Pegawai. *Research Review of Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Imam Machali dan Muhajir. *Pendidikan Karakter (Pengalaman Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah)*, (Diterbitkan oleh Tim Penilai Program DPP Bakat Minat dan Keterampilan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta kerjasama dengan AURA PUSTAKA Jalan Sidobali UH II No. 399 Yogyakarta, Cetakan Pertama Desember 2011, ISBN: 978-602-2006
- J. Ravianto. (1988). *Produktivitas Dan Pengukuran. Seri Kedelapan*. Jakarta Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktivitas.
- Latipun. (2002) *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Latipun. 2011. *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2010. *Human Resource Management. Edisi Tigabelas*, USA: South-Western, Cengage Learning.
- Misbahuddin, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 21
- Muchdarsyah Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia..* Yogyakarta: Gadjahmada University Offset.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset (Ranunpandojo & Husnan, 2000).
- Ranftj, Robert M. (2000), *Tujuh Junci Produktivitas Tinggi, Dalam Timpe A. Dale, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Produktivitas, Jakarta Gramedia*
- Rizki widya, 2020. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta.* Universitas Telkom
- Rosidah, Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik : Graha Ilmu.*
- Rutoto, Sabar. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian.* FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (buku 1 edisi keempat).* Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (buku 2 edisi keempat).* Jakarta: Salemba Empat
- Shadish, Cook & Campbell . 2002. *Experimental and Quasi Experimental Design for General Causal Inference.* USA: Houghton Mifflin Company
- Siagian , Sondang, P , 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta :Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan.* Jakarta: Rineka Cipta. tertentu (Hasibuan, 2001).
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijen Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2 ,* Jakarta: Bumi aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana,* Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Soedarjadi, 2009. Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suroyya, Naharin. 2016. Efektifitas Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) Dalam Menurunkan Stress Akibat Penyusunan Skripsi Pada Mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung. Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syofian Siregar, (2014), *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Tiyan Umi Habibah. *Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. 2017.
- Umar, Husein. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2005.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Vroom, V.H. 1967. *Work and Motivation*. New York :John Wiley & Sons, Inc.
- Wandy Zulkarnaen, dkk. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen RPET PT. Namasindo Plas Bandung Barat*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). Vol.2. No.3. Hal: 151-17.



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. 1
Lampiran Kuesioner Penelitian



**PENGRUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN (UP 3) MEDAN**

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth : Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada pegawai (karyawan) PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP 3) Medan. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Psikologi Konsentrasi industri dan organisasi dengan judul: "**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN**".

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga kurang seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut **Tidak Berpengaruh Terhadap Kondisi Dan Produktivitas kerja** Bapak/ Ibu.

Sebagai penutup Bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi saya dan terselenggaranya penelitian ilmiah ini. akhir kata saya ucapkan terima kasih banyak atas bantuanya.

Hormat Saya,

(Darmanto Sugondo Sianturi)

NIM:178600443



Lampiran Kuesioner Penelitian

Medan, Desember 2022

**PENGRUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN (UP 3) MEDAN**

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth : Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada pegawai (karyawan) PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP 3) Medan. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Psikologi Konsentrasi industri dan organisasi dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga kurang seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut **Tidak Berpengaruh Terhadap Kondisi Dan Produktivitas kerja** Bapak/ Ibu.

Sebagai penutup Bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi saya dan terselenggaranya penelitian ilmiah ini. akhir kata saya ucapkan terima kasih banyak atas bantuanya.

Hormat Saya,

(Darmanto Sugondo Sianturi)

NIM:178600443

Profil Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : < 20 Tahun 41-50 Tahun
 : -30 Tahun > 50 Tahun
 : -40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA SMK DIII S1 S2 S3
5. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun 11-15 Tahun
 16-20Tahun 25-30Tahun >30 Tahun
6. Divisi pekerjaan : Jaringan K3 Konstruksi
 KSA(keuangan sumber daya) Pemasaran
 Pengadaan Perencanaan Transaksi Energi

Petunjuk Pengisian

- Responden dimohon mengisi kolom profil responden sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner
- Responden dimohon mengisi kuesioner dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan
- Berikan tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Predikat	Keterangan
SS	Sangat setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat kurang setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya				
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan ketika mendapatkan teguran dari atasan atau rekan kerja				
3.	Ketika menyelesaikan tugas saya selalu mendapatkan pujian dari rekan kerja atau atasan				
4.	Saya selalu mendapatkan revisi ketika menyelesaikan tugas				
5.	Saya mampu bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan				
6.	bekerja secara kelompok membuat Saya tidak fokus pada saat menyelesaikan pekerjaan				
7.	Saya akan memberikan seluruh kemampuan ketika dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal				
8.	Pada saat Saya menyelesaikan pekerjaan akan selalu meminta bantuan kepada rekan kerja				
9.	Saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan				
10.	Tidak pernah peduli terhadap pengetahuan minimal yang Saya miliki				
11.	Saya sangat memahami tugas dan tanggung jawab pada saat bekerja sebagai karyawan				
12.	Saya tidak memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan				
13.	Saya sangat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara baik dan cepat				
14.	Saya sangat sulit Memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan				
15.	Dalam melaksanakan pekerjaan Saya selalu berpedoman pada ketentuan yang berlaku di perusahaan				
16.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tanpa prosedur dan pedoman dari tempat kerja				
17.	Saya mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan perusahaan				
18.	Rekan kerja dan atasan saya sangat jarang bersosialisasi pada saat bekerja				
19.	Saya mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan benar				
20.	Saya tidak mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan benar				
21.	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan rutin				

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
22.	Hanya sedikit keterampilan yang Saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan				
23.	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas atau pekerjaan				
24.	Saya tidak mampu menciptakan hal-hal yang bisa meningkatkan keberhasilan tugas rutin				
25.	Tempat saya bekerja membuat uraian tugas pokok atau pekerjaan rutin sesuai dengan jabatan				
26.	Selama bekerja saya tidak mengerti apa tugas pokok dalam jabatan				
27.	Saya sering mengajak rekan-rekan seprofesi atau divisi untuk bertukar pendapat tentang masalah yang ada, baik dalam satu tim, maupun dengan Divisi lainnya				
28.	Saya tidak memiliki teman rekan kerja untuk bertukar pendapat tentang masalah yang ada pekerjaan				
29.	Saya mampu menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan				
30.	Dalam pekerjaan Saya menggunakan pekerjaan hanya 50% dari pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja				
31.	Saya mampu merencanakan dan memutuskan sesuatu hal dalam pekerjaan				
32.	Dalam merencanakan dan memutuskan sesuatu Saya membutuhkan bantuan rekan kerja				
33.	Saya memiliki sikap yang sopan dan perilaku yang baik di lingkungan instansi tempat bekerja				
34.	Dalam lingkungan kerja Saya sering ditegur oleh atasan dan rekan kerja karena perilaku yang tidak sopan				
35.	Selalu mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan				
36.	Saya melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang dalam melaksanakan pekerjaan				
37.	Saya selalu menulis apa saja kesalahan-kesalahan pada saat bekerja				
38.	tidak mau tau apa kesalahan-kesalahan yang pernah Saya lakukan sebelum-belumnya				
39.	Dengan adanya pujian dari atasan maka Saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi				

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
40.	Saya jarang sekali mendapatkan pujian dari atasan sehingga membuat tidak bersemangat dalam bekerja				
41.	Saya selalu meningkatkan nilai produktivitas kerja setiap tahunnya				
42.	Nilai produktivitas kerja setiap semesternya Saya tidak ada peningkatan setiap semesternya				
43.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik				
44.	Segala pekerjaan yang Saya selesaikan hasilnya selalu mendapatkan revisi dan hasilnya tidak bagus				
45.	Dalam mengerjakan pekerjaan Saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak mengecewakan dan terjadi kesalahan				
46.	Saat mengerjakan sesuatu pekerjaan Saya selalu merumpi, bermain handphone dan tidak fokus				
47.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang Saya tangani selalu memuaskan dan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan				
48.	Jumlah dan hasil pekerjaan yang Saya kerjakan selalu tidak pernah memuaskan				
49.	Pada saat berangkat kerja saya selalu dengan hati yang gembira				
50.	Pada saat Saya berangkat kerja selalu dengan hati yang tidak mood atau suasana hati				
51.	Saya selalu berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan perusahaan				
52.	Saya selalu mengalami datang terlambat ke tempat kerja				
53.	Saya selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan				
54.	selalu mengalami ditegur oleh atasan mengenai masalah kehadiran saya				
55.	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan				
56.	Saya sering bolos kerja dan pulang duluan pada saat jam kerja				
57.	Saya kalau istirahat dan pulang kerja selalu sesuai dengan jam kerja di perusahaan				
58.	Merasa tertekan dan jengkel dengan pekerjaan yang Saya kerjakan				
59.	Merasa bahagia, merasa cocok dan bangga dengan pekerjaan yang Saya kerjakan di tempat kerja				

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
60.	Merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang Saya kerjakan di lingkungan kerja				
61.	Saya selalu berusaha keras agar meningkatkan produktivitas kerja supaya melebihi rekan kerja				
62.	Saya masa bodo dengan produktivitas kerja rekan kerja baik itu melampaui atau tidak				
63.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan rutin Saya sudah selesai tepat pada waktunya				
64.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi batas waktu yang ditentukan oleh atasan				
65.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan rutin sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan				
66.	Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan Saya sebelum batas waktu yang sudah di tentukan oleh atasan				
67.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan				
68.	Saya tidak peduli terhadap kesempurnaan hasil pekerjaan yang penting tepat waktu				
69.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan oleh tempatkerja				
70.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
71.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan benar				
72.	Saya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lainnya				
73.	Membuat jadwal pekerjaan Saya setiap harinya adalah kegiatan yang menyenangkan				
74.	Saya sangat bosan terhadap jadwal pekerjaan yang sudah ada				
75.	Perusahaan Saya menyediakan sarana yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan				
76.	Di tempat Saya bekerja, tidak ada pernah diadakan pelatihan dalam bentuk apapun untuk pengembangan				
77.	Saya sering mengikuti pelatihan, workshop, seminar yang berkaitan dengan bidang pekerjaan				
78.	Mutu Saya tidak mengikuti pelatihan, workshop, seminar yang berkaitan dengan bidang kerja saat ini				

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
79.	Perusahaan Saya melakukan pelatihan kerja kepada karyawan secara terprogram				
80.	Pelatihan kerja yang dilaksanakan perusahaan Saya kepada karyawan tidak terprogram				
81.	Dengan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kemampuan Saya dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan				
82.	Ketika selesai mengikuti pelatihan kerja Saya merasa tidak ada peningkatan dalam bekerja karena materi yang kurang menarik				
83.	Saya selalu mengikuti pelatihan kerja dengan senang hati karena materi pelatihan bisa diterapkan dalam pekerjaan				
84.	Materi pelatihan yang Saya ikuti kurang menarik dan tidak bisa diterapkan dalam pekerja				
85.	Saya selalu senang mengikuti pelatihan kerja dengan senang hati karena pembicara sangat antusias dan bisa membuat lelucon				
86.	Pembicara pelatihan yang Saya ikuti kurang ahli dan sangat kaku sehingga menjadi bosan				
87.	Saya selalu akan berusaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang dilaksanakan perusahaan				
88.	Keterampilan Saya tidak meningkat ketika mengikuti pelatihan yang dilaksanakan perusahaan				
89.	Saya selalu senang berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu				
90.	Bagi Saya sangat sulit untuk meningkatkan mutu kerja yang lebih baik				
91.	Pekerjaan yang Saya lakukan sudah efisien setiap harinya				
92.	Pekerjaan yang Saya lakukan masih bisa dibilang belum efisien setiap harinya				
93.	Selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan Saya setiap tahunnya				
94.	Mutu pekerjaan Saya tiap semesternya tidak ada peningkatan melainkan penurunan				
95.	Ada perasaan puas bila hasil pekerjaan Saya mutunya lebih baik dari semester lalu				
96.	Saya akan kecewa apabila mutu setiap semesternya tidak ada peningkatan				

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
97.	Mutu dari hasil kerja Saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan				
98.	Saya sering kali tidak memenuhi standar perusahaan mutu dan hasil kerja				
99.	Untuk mencapai prestasi kerja Saya selalu memperhatikan kualitas atau produk dan jasa yang dihasilkan				
100.	Saya tidak tertarik untuk meningkat prestasi kerja serta kualitas atau produk yang di hasilkan				
101.	Selalu berusaha sekuat tenaga supaya hasil dari pekerjaan Saya memuaskan				
102.	Ketika ada pekerjaan sulit Saya langsung menyerah dan meminta bantuan rekan kerja				
103.	Saya mampu melampaui target kerja perusahaan sehingga data produktivitas kerja ada peningkatan setiap tahunnya				
104.	Saya sangat sulit mendapatkan target kerja perusahaan sehingga tidak ada peningkatan data produktivitas kerja setiap semesternya				
105.	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan				
106.	Saya sering memanfaatkan waktu untuk bermain game ketika tidak ada pekerjaan				
107.	Saya mampu berusaha menghemat biaya menghemat biaya operasional ketika sedang bertugas dari perusahaan				
108.	Ketika ada biaya operasional Saya sering sekali menambahkan biaya operasional tersebut				
109.	Saya selalu mematikan alat-alat elektronik ketika sudah menyelesaikan pekerjaan perusahaan				
110.	Saya sering sekali ditegur oleh atasan karena sering tidak mematikan alat-alat elektronik yang baru siap di pakai				
111.	Saya mampu menghemat kertas, saat membuat laporan pekerjaan				
112.	Saya sering tidak mempedulikan jumlah kertas yang digunakan dalam menyusun laporan pekerjaan				
113.	fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai				
114.	Peralatan kantor Saya banyak yang rusak sehingga membuat tidak semangat untuk kerja				

LAMPIRAN 1. 2 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas kerja

No. item	Pearson correlation	R tabel	keterangan
aitem_1	0,489	0,3	Valid
aitem_2	0,462	0,3	Valid
aitem_3	0,372	0,3	Valid
aitem_4	0,162	0,3	Gugur
aitem_5	0,181	0,3	Gugur
aitem_6	0,451	0,3	Valid
aitem_7	0,356	0,3	Valid
aitem_8	0,497	0,3	Valid
aitem_9	0,374	0,3	Valid
aitem_10	0,377	0,3	Valid
aitem_11	0,331	0,3	Valid
aitem_12	0,4	0,3	Valid
aitem_13	0,029	0,3	Gugur
aitem_14	0,103	0,3	Gugur
aitem_15	0,339	0,3	Valid
aitem_16	0,421	0,3	Valid
aitem_17	0,329	0,3	valid
aitem_18	-0,028	0,3	Gugur
aitem_19	0,388	0,3	Valid
aitem_20	0,222	0,3	Gugur
aitem_21	0,372	0,3	Valid
aitem_22	0,315	0,3	Valid
aitem_23	0,384	0,3	Valid
aitem_24	0,492	0,3	Valid
aitem_25	0,396	0,3	Valid
aitem_26	0,352	0,3	Valid
aitem_27	0,356	0,3	Valid
aitem_28	0,326	0,3	Valid
aitem_29	0,317	0,3	Valid
aitem_30	0,368	0,3	Valid
aitem_31	0,336	0,3	Valid
aitem_32	0,394	0,3	Valid
aitem_33	0,133	0,3	Gugur
aitem_34	0,136	0,3	Gugur
aitem_35	0,306	0,3	Valid
aitem_36	0,367	0,3	Valid
aitem_37	0,331	0,3	Valid
aitem_38	0,185	0,3	Gugur
aitem_39	0,465	0,3	Valid
aitem_40	0,438	0,3	Valid

aitem_41	0,136	0,3	Gugur
aitem_42	0,315	0,3	Valid
aitem_43	0,357	0,3	Valid
aitem_44	0,052	0,3	Gugur
aitem_45	0,342	0,3	Valid
aitem_46	0,548	0,3	Valid
aitem_47	0,425	0,3	Valid
aitem_48	0,38	0,3	Valid
aitem_49	0,536	0,3	Valid
aitem_50	0,366	0,3	Valid
aitem_51	0,132	0,3	Gugur
aitem_52	0,314	0,3	Valid
aitem_53	0,468	0,3	Valid
aitem_54	0,35	0,3	Valid
aitem_55	0,086	0,3	Gugur
aitem_56	-0,231	0,3	Gugur
aitem_57	0,462	0,3	Valid
aitem_58	0,365	0,3	Valid
aitem_59	0,475	0,3	Valid
aitem_60	0,162	0,3	Gugur
aitem_61	0,389	0,3	Valid
aitem_62	0,223	0,3	Gugur
aitem_63	0,172	0,3	Gugur
aitem_64	0,401	0,3	Valid
aitem_65	0,14	0,3	Gugur
aitem_66	0,453	0,3	Valid
aitem_67	0,398	0,3	Valid
aitem_68	0,387	0,3	Valid
aitem_69	0,342	0,3	Valid
aitem_70	0,324	0,3	Valid
aitem_71	0,395	0,3	Valid
aitem_72	0,385	0,3	Valid
aitem_73	0,489	0,3	Valid
aitem_74	0,462	0,3	Valid
aitem_75	0,372	0,3	Valid
aitem_76	0,065	0,3	Gugur
aitem_77	0,039	0,3	Gugur
aitem_78	0,223	0,3	Gugur
aitem_79	0,195	0,3	Gugur
aitem_80	0,382	0,3	Valid
aitem_81	0,34	0,3	Valid
aitem_82	0,41	0,3	Valid
aitem_83	0,382	0,3	Valid
aitem_84	0,394	0,3	Valid

aitem_85	-0,022	0,3	Gugur
aitem_86	0,036	0,3	Gugur
aitem_87	0,21	0,3	Gugur
aitem_88	0,194	0,3	Gugur
aitem_89	0,058	0,3	Gugur
aitem_90	0,138	0,3	Gugur
aitem_91	0,101	0,3	Gugur
aitem_92	0,123	0,3	Gugur
aitem_93	0,373	0,3	Valid
aitem_94	0,13	0,3	Gugur
aitem_95	0,33	0,3	Valid
aitem_96	0,331	0,3	Valid
aitem_97	0,017	0,3	Gugur
aitem_98	0,078	0,3	Gugur
aitem_99	0,399	0,3	Valid
aitem_100	0,037	0,3	Gugur
aitem_101	0,396	0,3	Valid
aitem_102	0,496	0,3	Valid
aitem_103	0,471	0,3	Valid
aitem_104	0,372	0,3	Valid
aitem_105	0,157	0,3	Gugur
aitem_106	0,35	0,3	Valid
aitem_107	0,314	0,3	Valid
aitem_108	-0,215	0,3	Gugur
aitem_109	-0,018	0,3	Gugur
aitem_110	0,095	0,3	Gugur
aitem_111	0,195	0,3	Gugur
aitem_112	0,444	0,3	Valid
aitem_113	-0,047	0,3	Gugur
aitem_114	0,076	0,3	Gugur
Jumlah Item valid			72
Jumlah item gugur			42

LAMPIRAN 1. 4 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Produktivitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	114

LAMPIRAN 1. 5

Uji Normalitas Pretest Variabel Produktivitas kerja

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PRETEST PRODUKTIVITAS	60	164,42	32,308	114	243

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		PRETEST PRODUKTIVITAS
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	164,42
	Std. Deviation	32,308
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,711
Asymp. Sig. (2-tailed)		,693

LAMPIRAN 1. 6

Uji Normalitas Posttes Variabel Produktivitas kerja

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
POSTEST PRODUKTIVITAS	60	271,47	4,799	260	283

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		POSTEST PRODUKTIVIT AS
N		60
Normal Parameters^{a,b}	Mean	271,47
	Std. Deviation	4,799
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,137
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		1,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212

LAMPIRAN 1. 7

Uji Homogenitas variabel Produktivitas kerja

Marginal Homogeneity Test

		PRETEST PRODUKTIVIT AS & POSTEST PRODUKTIVIT AS
Distinct Values		66
Off-Diagonal Cases		60
Observed MH Statistic		9865,000
Mean MH Statistic		13076,500
Std. Deviation of MH Statistic		432,903
Std. MH Statistic		1,419
Asymp. Sig. (2-tailed)		,107

LAMPIRAN 1. 8

Uji *Wilcoxon* variabel Produktivitas kerja

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
POSTEST	Negative Ranks	0 ^a	,00	,00
PRODUKTIVITAS -	Positive Ranks	60 ^b	30,50	1830,00
PRETEST	Ties	0 ^c		
PRODUKTIVITAS	Total	60		

Test Statistics^a

	POSTEST PRODUKTIVITA S - PRETEST PRODUKTIVITA S
Z	6,736 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

LAMPIRAN 1. 9

Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PRETEST PRODUKTIVITAS	60	164,42	32,308	114	243
POSTEST PRODUKTIVITAS	60	271,47	4,799	260	283