

**PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

PT. PAN PACIFIC INSURANCE

CABANG MEDAN

SKRIPSI

OLEH :

**AYU WIDYA LESTARI
NPM : 11.832.0005**



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pelatihan karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan. Rancangan penelitian ini bersifat korelasi dengan, Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Instrument penelitian menggunakan daftar pertanyaan, dengan jumlah responden 30 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji-t dengan menggunakan SPSS 21.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai $R = 0.881$ nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dari hasil perhitungan uji $t = 14,375$ Sedangkan nilai $t_{table} = 2,051$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan ramat-Nya maka proposal dengan judul “Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan” dapat terselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini, banyak sekali rintangan yang harus penulis hadapi, namun berkat dorongan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, maka akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Ariffuddin, SE, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. Bapak Hery Syahril, SE, M.Si, selaku PD I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Bapak Drs.H. Miftahuddin, MBA selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan pengetahuan yang sangat berharga selama penyusunan proposal ini.

5. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM, selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si, selaku sekretaris yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak/Ibu dosen yang dengan sabar membimbing penulis dalam menimba ilmu selama duduk di bangku kuliah menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
8. Bapak Suwito selaku Regional Manager PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
9. Yang terkasih dan tercinta Suamiku Edy Ismail yang dengan kesabaran, ketekunan memberikan dorongan dan doa restu, baik moral maupun material selama penulis menuntut ilmu dan terselesainya SKRIPSI ini. Serta tak lupa bersyukur pada Allah SWT yang juga memberikan anugerah-Nya pada kami yaitu bayi yang sedang saya kandung, anak pertama dalam pernikahan kami.
10. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Bapak Sunardi Siswanto dan Ibu Utami Wiryaningsih serta Bapak Mertua Samian dan Ibu Mertua Lasinem yang selalu mendoakan, memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
11. Terima kasih buat sahabat-sahabatku yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah banyak membantu penulis baik berupa tenaga maupun pikiran serta leluconnya yang senantiasa membuat penulis merasa terhibur dan tidak jenuh dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Skripsi ini tentu saja masih jauh dari sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran. Kepada peneliti yang lain mungkin bias mengembangkan hasil penelitian ini pada ruang lingkup yang lebih luas dan analisis yang lebih tajam. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan, 2015

Penulis



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Pelatihan	7
1. Pengertian Pelatihan	7
2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan	8
3. Jenis-jenis Pelatihan	9
4. Prinsip-prinsip Pelatihan	10
5. Unsur Pelatihan	11
6. Metode Pelatihan	11
7. Model Pelatihan	12
8. Proses Pelaksanaan dan Ukuran Program Pelatihan	13
B. Produktivitas	15
1. Pengertian Produktivitas	15
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas.....	16
3. Faktor-faktor yang menyebabkan meningkatkan Produktivitas.....	17
4. Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya Produktivitas	18
5. Pengukuran Produktivitas	19
6. Hubungan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas	22
C. Penelitian Terdahulu	23
D. Kerangka Konseptual	24
E. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
1. Lokasi Penelitian	26
2. Waktu Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi	27

2. Sampel	27
D. Definisi Operasional Variabel	28
E. Jenis dan Sumber Data	30
F. Teknik Analisis Data	31
1. Uji Kualitas Data	31
2. Uji Regresi Linier Sederhana	32
3. Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Hasil Penelitian	34
1. Gambaran Umum Perusahaan	34
2. Struktur Organisasi Perusahaan	36
3. Tugas dan Tanggung Jawab	37
4. Pelaksanaan Pelatihan Karyawan PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan	38
5. Produktivitas Karyawan PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan	40
B. Pembahasan	41
1. Identifikasi Responden	41
2. Jawaban Responden	42
3. Uji Kualitas Data	52
a. Uji Validitas	52
b. Uji Reliabilitas	53
4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	54
5. Uji Hipotesis	55
a. Uji T	55
b. Koefisien Determinasi	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

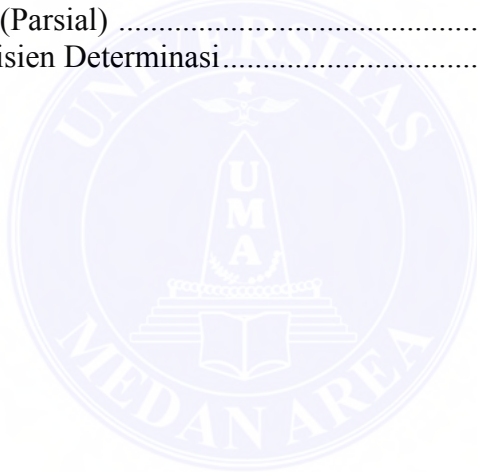
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	37



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 : Jumlah Karyawan PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan Tahun 2014.....	28
Tabel 3.3 : Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.4 : Instrumen Pengukuran Likert	31
Tabel 4.1 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 : Identitas Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4 : Dalam upaya mempercepat proses suatu pekerjaan, mampu mendapatkan suatu alternatif pola kerja penyelesaian yang terbaik ..	42
Tabel 4.5 : Materi yang diberikan dalam proses belajar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam jabatan atau pekerjaan saya	43
Tabel 4.6 : Materi pelatihan yang digunakan, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku saya.....	43
Tabel 4.7 : Panitia pelaksanaan kegiatan pelatihan pada awal pelaksanaan menyatakan sasaran yang harus dicapai oleh peserta pelatihan setelah selesai mengikuti kegiatan.....	44
Tabel 4.8 : Mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada dalam lingkungan unit kerja	44
Tabel 4.9 : Tempat pelaksanaan cukup baik	45
Tabel 4.10 : Pelaksanaan program pelatihan terkoordinir dan terencana dengan baik.....	45
Tabel 4.11 : Metode yang digunakan instruktur / fasilitator dalam menyajikan materi proses belajar secara keseluruhan menarik	46
Tabel 4.12 : Pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari proses belajar, memotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memanfaatkan waktu dan mendapatkan hasil yang diharapkan.....	46
Tabel 4.13 : Instrukur / fasilitator / pemandu proses belajar selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas peserta	47
Tabel 4.14 : Dengan mengikuti pelatihan, keterampilan saya meningkat.....	47
Tabel 4.15 : Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif.....	48
Tabel 4.16 : Saya selalu melaksanakan konsep pekerjaan yang baru memerlukan waktu yang relatif singkat untuk memahami petunjuk sebagai pedoman di dalam pelaksanaannya	48

Tabel 4.17 : Saya selalu bekerja sesuai dengan permintaan atau target yang sudah ditetapkan	49
Tabel 4.18 : Cara kerja yang saya lakukan dapat menekan jumlah (kebutuhan) tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut.....	49
Tabel 4.19 : Saya mampu melaksanakan tujuan pekerjaan yang ingin dicapai dari setiap tahapan - tahapan pekerjaan yang direncanakan.....	50
Tabel 4.20 : Setelah mengikuti pelatihan, sistem kerja menjadi lebih efisien ...	50
Tabel 4.21 : Saya dalam melakukan pekerjaan selalu berhasil karena dengan menggunakan motto : hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.....	51
Tabel 4.22 : Saya selalu berusaha bekerja sama dengan yang lain, agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.....	51
Tabel 4.23 : Setelah mengikuti pelatihan, saya menjadi lebih ulet dan gigih dalam menghadapi tugas yang sulit	52
Tabel 4.24 : Hasil Uji Validitas Data	52
Tabel 4.25 : Hasil Uji Reliabilitas Data	54
Tabel 4.26 : Regresi Linier Sederhana	54
Tabel 4.27 : Uji T (Parsial)	55
Tabel 4.28 : Koefisien Determinasi.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam proses pelaksanaan manajemen perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur utama karena keberadaannya sangat penting dan mempunyai peranan yang besar terhadap stabilitas dan kontinuitas perusahaan karena faktor sumber daya manusia inilah yang mendayagunakan faktor yang lainnya sehingga kemampuan sumber daya manusia harus dikembangkan secara terus menerus. Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk menjaga dan meningkatkan hasil produksi yang berkualitas bagi suatu perusahaan.

Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan latihan memberi manfaat kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Dimana manfaat yang diperoleh karyawan adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka, Sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan meningkatkan produktivitas perusahaan. Masalah pelatihan merupakan masalah yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Program pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "Training" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan, (Jurnal Nikewati : 2011). Program pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan, yaitu melalui pelatihan akan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan, Simamora (2010:37).

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.

Triton (2010:84), mengemukakan pendapatnya bahwa produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen informasi energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total. Dengan demikian produktivitas terpadu dicapai dengan menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber daya-sumber daya secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan diharapkan akan mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan prestasi kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula produktivitas perusahaan. Dan untuk mampu bersaing dan memberikan sumbangan yang positif bagi peningkatan produktivitas karyawan maka diperlukan suatu pelatihan. Pelatihan yang tepat dan terprogram diperlukan setiap saat bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan lama dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap saat ditarik oleh perusahaan membutuhkan pelatihan agar dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi karyawan lamamereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya sekarang, atau mereka ditugaskan menempati jabatan baru. Pelatihan yang diberikan kepada

karyawan dapat mendorong para karyawan bekerja lebih keras, hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas dan kewajibannya akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Perusahaan juga tidak akan segan-segan mengeluarkan sejumlah biaya untuk keperluan pelatihan karyawannya walaupun terkadang jumlah yang dikeluarkan cukup besar, sebab hal ini dianggap sebagai suatu investasi dalam Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Produktivitas perusahaan sangat diharapkan dapat meningkat secara terus-menerus untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika.

Dikemukakan oleh Rivai (2005:16). Produktivitas merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali kinerja sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Oleh karena itu program pelatihan bagi karyawan harus dilaksanakan di organisasi manapun untuk meningkatkan produktivitas masing-masing karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis

pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya.

Selain dengan penambahan pegawai, PT. PAN Pacific Insurance melaksanakan program pelatihan untuk para pegawainya agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana yaitu melayani pelanggan dengan baik dan tepat waktu. Perusahaan ini melaksanakan program pelatihan baik internal maupun eksternal. Program pelatihan eksternal dilakukan di luar perusahaan dengan menyesuaikan karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya membutuhkan program pelatihan tersebut. Dari beberapa program pelatihan yang dilaksanakan tidak semua pelatihan membuahkan hasil yang baik, ada juga pelatihan yang sia-sia saja karena kurangnya minat dan kesadaran dari peserta pelatihan tentang pentingnya pelatihan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PAN PACIFIC INSURANCE CABANG MEDAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan ?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan : Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Bagi Penulis : Dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen personalia yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai pelatihan dan produktivitas karyawan.

3. Bagi Civitas Akademik : Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

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 dan pekerjaan (Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang no.13 Tahun 2003) tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yakni sebagai pengelola, pelaksana, dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti : bakat, minat, motivasi, dan aspirasi, pengalaman pribadi.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik 2007:10). Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para pegawai baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Diharapkan selanjutnya pelatihan dapat mengubah cara kerja pegawai, yakni mengarah pada peningkatan produktivitas kerja dan pada umumnya pelatihan yang dilaksanakan berorientasi pada jangka pendek.

2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

a) Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Simamora (2010:67)

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Manullang (1990:89), menyatakan manfaat pelatihan dapat menambah pengetahuan, menambah kemampuan dan merubah sikap.

b) Tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.

- 4) Meningkatkan ketetapan peningkatan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari kerusakan.
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

(Mangkunegara 2008:52). Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan memperkecil pemborosan biaya baik, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

3. Jenis-jenis Pelatihan

Terdapat banyak jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan bagi para pegawainya. Sebelum program pelatihan dilaksanakan perlu diperhatikan beberapa factor seperti perbedaan setia individu, hubungan dengan jenis pekerjaan, motivasi pegawai, seleksi peserta dan instruktur serta pemilihan

jenis pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Berikut jenis-jenis pelatihan yang terdapat didalam organisasi:

- a) Pelatihan keahlian.
- b) Pelatihan ulang.
- c) Pelatihan lintas fungsional.
- d) Pelatihan tim.
- e) Pelatihan kreativitas (Simamora 1997:239).

4. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a) Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b) Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c) Penatar harus mampu memotivasi dan menyeberangkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respons yang positif dari peserta.
- e) Menggunakan konsep *shapping* (pembentukan) perilaku (Mc.Gehee dalam Mangkunegara, 2009:44).

Sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan diatas maka program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan yang di syartkan oleh pekerjaannya, yang bersifat searah, sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kemampuan,

keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan yang paling penting adalah setiap perusahaan tidak boleh membedakan pegawai satu dengan yang lainnya, karena pada hakikatnya setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda.

5. Unsur Pelatihan

Program pelatihan memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

- a) Peserta pelatihan.
- b) Pelatih.
- c) Lamanya pelatihan.
- d) Bahan latihan.
- e) Bentuk latihan (Hamalik 2008:35).

Unsur-unsur pelatihan diatas dapat dijadikan sebagai faktor-faktor tingkat pengukur keberhasilan dari penilaian pelatihan itu sendiri. Yang mana pelatihan tersebut dapat dinilai dari segi individual atau dari perusahaan itu sendiri.

6. Metode Pelatihan

Metode-metode pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *On the job* (Pada Pekerjaan)
- b. *Vestibule* (Ruang Depan)
- c. *Demonstration and example* (Demonstrasi dan Contoh)
- d. *Simulation* (Simulasi)

- e. *Apprenticeship* (Masa Belajar)
- f. *Classroom methods* (Metode Ruang Belajar)
- g. Ceramah atau kuliah.
- h. Rapat.
- i. Metode diskusi.
- j. Metode seminar.
- k. *Role playing* (Bermain Peran)

(Subekhi dan Jauhar 2012:87). Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

7. Model Pelatihan

Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Model-model tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Public Vocational Training* (Pelatihan Kejuruan Negeri).
- b. *Apprentice Training* (Pelatihan Magang)
- c. *Vestibule Training* (Pelatihan Awal).
- d. *On the job training* (Latihan sambil bekerja).
- e. *Preemployment training* (Pelatihan sebelum penempatan).
- f. *Induction training* (Latihan penempatan).
- g. *Supervisory training* (Latihan pengawas).
- h. *Understudy Training* (Pelatihan Pengganti)
- i. *Internship Training* (Sistem kemagangan)

(Hamalik, 2008:20). Model pelatihan yang dipilih dan diselenggarakan ditentukan oleh fungsi pelatihan, kebijakan ketenagaan, permasalahan dalam organisasi, kategori ketenagaan, dana dan waktu yang tersedia.

8. Proses Pelaksanaan dan Ukuran Program Pelatihan

Ada enam pelaksanaan program pelatihan yang harus diperhatikan, pelaksanaan program pelatihan tersebut adalah:

- 1 Persiapan.
- 2 Obyek atau sasaran.
- 3 Waktu pelaksanaan.
- 4 Metode.
- 5 Tenaga pelaksana.
- 6 Evaluasi dan pelaporan

(Hamalik (2007:113). Pada umumnya ukuran yang dapat digunakan untuk menilai suatu cara latihan adalah tujuan masing-masing latihan yang bersangkutan. Dapat tidaknya suatu tujuan direalisasikan, menentukan dapat tidaknya/efektif tidaknya cara latihan tersebut, maka dibutuhkan penilaian terus-menerus terhadap pelaksanaan atas pelatihan tersebut.

Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Penilaian efektivitas pelatihan meliputi :

- a) Reaksi.
- b) Belajar.
- c) Perilaku.
- d) Hasil

(Simamora, 2010:328). Berdasarkan evaluasi terhadap pelatihan ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil berupa peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam arti dapat meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pemahaman umum dan keterampilan melaksanakan pekerjaan serta dapat memberikan suatu hasil yang memuaskan dan lebih-lebih dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Pemberian pelatihan yang efektif memungkinkan diperolehnya peningkatan kualitas pekerjaan, produktivitas, loyalitas dan kinerja seorang karyawan. Untuk menilai efektivitas suatu pelatihan dapat dilakukan secara umum dengan cara menggunakan pembandingan dan tanpa pembandingan. Dari teori-teori tentang pelatihan di atas, maka untuk mengukur proses pelatihan yang ada di PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan, peneliti menggunakan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Simamora (2010:328) bahwa ada beberapa pengukuran pelatihan karyawan yang harus diperhatikan yaitu sebagai berikut :

- a) Reaksi.
- b) Belajar.
- c) Perilaku.
- d) Hasil

B. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlihat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan Organisasi pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk didalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Paul dalam Saksono (2007:133), Mengatakan “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan”.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta atau total. Sehingga dapat disimpulkan pengertian produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input).

Perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a) Kualitas dan kemampuan.
- b) Sarana pendukung.
- c) Supra sarana (Afrida 2007:37).

Pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah: manusia, modal, metode atau proses, lingkungan organisasi, produksi, lingkungan negara, lingkungan internasional maupun regional, dan umpan balik. Setiap faktor-faktor ini mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap produktivitas. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari faktor-faktor tersebut dapat dijadikan bahan kajian bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Yang akan berpengaruh juga pada peningkatan produktivitas perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Menyebabkan Meningkatkan Produktivitas

Menurut Timpe (2010:12) mengemukakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui berbagai cara antara lain :

- a) Pengurangan dalam rentang pembuatan produk-produk dengan penghematan di seluruh pabrikasi dan rantai pemasokan.
- b) Pengenalan suatu system penunjang keputusan manajemen.
- c) Pembukaan pusat pergudangan yang memiliki tempat penyimpanan otomatis dan diperolehnya kembali penggantian beberapa fasilitas using yang lebih kecil.
- d) Pembangunan kembali dan peningkatan program pengawasan kualitas.
- e) Pemakaian rancangan yang ergonomis ditempat-tempat kerja untuk mewujudkan efisiensi dan kenyamanan bekerja yang lebih baik.
- f) Arus kerja yang lancar untuk menghindari penambahan staf alam mengatasi kegiatan puncak.
- g) Penentuan-penentuan dalam memakai fasilitas komputer.
- h) Perancangan menara kantor baru yang hemat energi

Faktor pertumbuhan produktivitas yang sangat penting adalah material dan tenaga. Penggunaan bahan baku sering kali terbuang sia-sia, jika kita mempertimbangkan tenaga maupun bahan baku, maka gambaran ini meningkat dalam jumlah yang besar (Syarif 2010:34).

Tujuan yang paling penting adalah dengan merancang metode-metode untuk memproduksi jumlah hasil produksi yang sama dengan energi dan material yang sedikit serta mengganti material maupun alat-alat dengan biaya lebih rendah atau mungkin lebih memproduksi barang lebih dari jumlah bahan yang sama.

Meningkatkan produktivitas juga tergantung pada pemilihan bahan-bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas sendiri dengan pemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas. Cara peningkatan produktivitas yang baik adalah dengan melaksanakan teknik peningkatan produktivitas dengan menggunakan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

4. Faktor-faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas

Pada umumnya terdapat beberapa faktor penyebab turunnya produktivitas perusahaan, diantaranya adalah:

- 1) Menurunnya prestasi.
- 2) Meningkatnya turnover.
- 3) Meningkatnya kerusakan.
- 4) Timbulnya kegelisahan, tuntutan, pemogokan

(Saksono 2007:119-120).

Menurut Mulyono (2010:27), mengemukakan kunci bagi produktivitas perusahaan adalah menyusun pengawasan yang baik agar terdapat keseimbangan alokasi pekerjaan. Kesulitan yang ada dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah cara memacu pekerja kantor untuk lebih efektif melakukan pekerjaan. Alasan pokoknya adalah kurangnya norma dan standar yang disusun secara baik atas jenis-jenis pelaksanaan kerja pada masing-masing bagian yang berbeda-beda. Dari penjelasan di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi

turunnya produktivitas kerja karyawan dan berakibat pada turunnya produktivitas perusahaan. Yang paling sering terjadi pada perusahaan-perusahaan saat ini adalah disebabkan karena penetapan tujuan yang salah oleh perusahaan. Perusahaan seringkali menetapkan standar produksi melebihi batas maksimal tanpa memperhatikan kemampuan perusahaan serta kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan giat dalam bekerja jika selalu dilakukan pengawasan oleh pimpinan, misalnya dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

5. Pengukuran Produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pertama, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu system pengukuran akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Kedua, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun. Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2001:71) menjelaskan bahwa untuk mengukur produktivitas dapat dilaksanakan dengan memperhatikan kriteria-kriteria berikut ini :

- 1) Pengetahuan Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang lantas melekat di benak seseorang. Pengetahuan yang diperoleh menjamin bisa tidaknya seseorang itu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh pada dunia kerja.

- 2) Keterampilan suatu bentuk kemampuan menggunakan pikiran, nalar, dan perbuatan dalam mengerjakan sesuatu secara efektif. Dalam dunia kerja keterampilan dirancang sebagai proses komunikasi belajar untuk mengubah perilaku pekerja menjadi cekatan, dan tepat dalam melakukan atau menghadapi tugas.
- 3) Disiplin kerja, sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.
- 4) Sikap kerja, suatu bentuk reaksi terhadap suatu obyek, memihak/tidak memihak yang merupakan keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan tindakan seseorang terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya. Dengan sikap yang baik akan merespon karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 5) Etika kerja, Sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur dalam bekerja. Sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, sekelompok pekerja dan instansi terkait.
- 6) Kejelasan pekerjaan Pemahaman individu pekerja terhadap aturan, cara-cara, ketentuan pekerjaan. Dengan komunikasi yang baik serta perhatian penuh pada aturan yang berlaku akan membantu memahami kejelasan pekerjaan yang menjadi tugas dari pimpinan.

- 7) Kreativitas, Selalu melihat segala sesuatu dengan cara berbeda dan baru, dan biasanya tidak dilihat oleh orang lain. Mengetahui permasalahan dengan sangat baik dan disiplin, melibatkan adanya ide-ide baru, berguna dan tidak terduga tetapi dapat diimplementasikan.

Jadi mengukur produktivitas adalah penting dan perlu juga diperhatikan adalah menggunakan data tersebut guna membangun produktivitas, sebab manfaat baru akan diperoleh kalau perilaku sudah diartikan sekaligus diwujudkan. Proses yang terjadi pada individu yang mendorong produktivitas diri dalam lapangan pekerjaan berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Pelaksanaan kerja ini adalah fungsi tingkah laku individu yang terarah dan ditujukan kepada satu obyek atau sasaran. Dalam menghitung produktivitas kerja setiap perusahaan berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh kondisi dan kemampuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya lebih memilih carayang sederhana dan mudah dilakukan. Dari teori-teori tentang produktivitas diatas, maka untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan, peneliti menggunakan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2001:71) bahwa ada beberapa kreteria-kriteria pengukuran produktivitas yang harus diperhatikan sebagai acuan perusahaan setelah pelaksanaan pelatihan karyawan, kriteria-kriteria tersebut adalah :

- a) Pengetahuan.
- b) Keterampilan.
- c) Disiplin kerja.
- d) Sikap kerja.
- e) Etika kerja.

- f) Kejelasan pekerjaan.
- g) Kreativitas.

6. Hubungan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas

Pelatihan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Semakin seringnya pelatihan diberikan dan dilaksanakan secara terus menerus serta berkelanjutan maka dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Notoatmojo (2009:17) bahwa “Pelatihan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai”. Selain itu dengan pelatihan maka dapat memperoleh dua sasaran sekaligus yaitu karyawan yang dapat memberikan kontribusinya yang semakin besar demi kepentingan perusahaan agar mutu karyawan semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian jika pelatihan dihubungkan dengan produktivitas kerja karyawan, maka menurut penulis 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. Dari pernyataan ini jelas bahwa pimpinan perusahaan semakin dituntut tanggung jawabnya dalam bidang pelatihan agar produktivitas seluruh pegawai bisa lebih baik dan meningkat.

C. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Decky Arya Wibisono, (2001) dengan judul “Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Percetakan Sultra Kendari “, dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada dampak pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja Pegawai pada Percetakan Sultra Kendari ?
2. Apakah tingkat upah, pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Produktifitas) Pegawai pada Percetakan Sultra Kendari ?

Dimana tujuan dari penelitian ini mengutamakan manfaat dan dampak pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja Pegawai pada Percetakan Sultra Kendari, juga untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Pegawai .

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

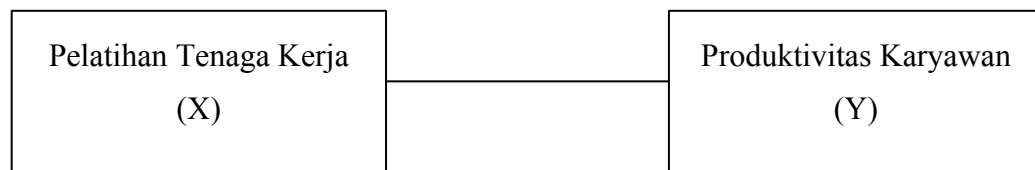
Pelatihan berdampak positif terhadap prestasi kerja Pegawai . Hal ini dapat ditunjukkan bahwa Pegawai bagian produksi/operasional pada Percetakan Sultra Kendari, yakni koefisien korelasi rangking spearman (rs) sebesar 0,9818, artinya pengaruh variabel dependen yaitu pelatihan kerja terhadap variabel independen yaitu prestasi kerja adalah 98,18%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis bahwa manfaat pelatihan berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja Pegawai pada Percetakan Sultra Kendari dapat diterima. Pegawai yang telah banyak mengikuti program pelatihan baik yang diselenggarakan oleh perusahaan

maupun instansi terkait menunjukkan adanya peningkatan dalam prestasi kerja. Tetapi kalau pun menunjukkan penurunan itu karena dipengaruhi oleh faktor lain misalnya kurang sehat.

D. Kerangka Konseptual

Dapat dijelaskan bahwa peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan. Masing-masing karyawan mempunyai tugas yang berbeda-beda, untuk mendapatkan karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, seorang pimpinan harus melaksanakan program pelatihan untuk karyawannya, karena karyawan sangat dominan peranannya dalam menentukan keberhasilan pelayanan dan kelancaran operasional. Program pelatihan memiliki manfaat yang sangat banyak baik bagi karyawan maupun perusahaan, diantaranya adalah meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap, moral, loyalitas dan semangat kerja dan lain sebagainya. Dengan diakukannya penelitian ini akan diketahui apakah pelatihan karyawan membawa dampak yang positif atau berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas terjadi PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan.

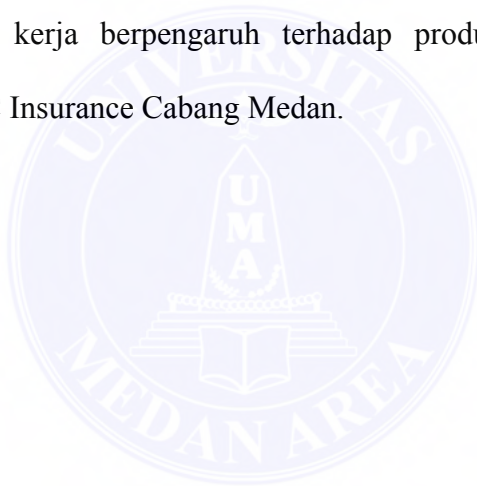
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variable yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala social yang memadai dapat diperkuat untuk menjikan masalah penelitian dengan car yang jelas dan dapat diuji. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. :
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka Konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis yang akan diuji melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Pelatihan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Korelasional, Menurut Mudrajad Kuncoro (2003:172), Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variable.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Bambu 2 no. 24 B Medan . Telephone 061-6610638

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah 3 bulan yaitu bulan November 2014 sampai dengan Januari 2015. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November		Desember				Januari				Februari			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■										
2	Seminar Proposal					■									
3	Pengumpulan Data						■	■							
4	Analisis Data							■	■						
5	Penulisan Skripsi									■	■	■	■		
6	Bimbingan Skripsi												■		
7	Seminar Hasil													■	
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau														■

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (November 2014)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi dalam suatu penelitian diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga dapat dijelaskan bahwa sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi” (H. Umar, 2000 : 107).

2. Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh penulis adalah karakteristik yang berkaitan dengan pelatihan hubungannya dengan produktivitas karyawan di PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 30 Orang. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Mengacu dari pendapat Arikunto (2006), “Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik populasi, dimana sampel diambil berdasarkan populasi yang ada secara menyeluruh.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan
Tahun 2014

Bagian	Jumlah Karyawan
Administrasi	5
Bagian Keuangan & Customer Service	2
Marketing Representative	5
Marketing Claim	10
Surveyor	8
TOTAL	30

D. Definisi Operasional Variabel

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

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X)	Menurut Wahyudi (2002 : 123-124) "Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaat Pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Sarana dan fasilitas 4. Instruktur/ pengajar Peserta 	Likert
Produktivitas Karyawan (Y)	Menurut Saksono (2007:133), "Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan"	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cerdas 2. Profesional 3. Kreatif dan inovatif 4. Berprestasi 5. Semangat Bekerja 	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (November 2014)

E. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan dengan prosedur :

- 1) Membagikan kuesioner
- 2) Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya
- 3) Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2006 : 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghazali, 2005).

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independet (Nugroho, 2005). Berikut rumusnya :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X = Pelatihan Tenaga Kerja

b = Koefisien regresi

a = konstanta

e = error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol satu.

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel Model Summary. Melihat nilai R.Square (Koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida B.R. 2007. *Produktivitas Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Dajan, Anton, (1996), *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1 & 2, LP3ES,
Jakarta
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta :
Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*.
Jakarta : Bumi Aksara.
- Harian Kompas, 2010. *Data Perusahaan Pelaksana Program Pelatihan*.
(dikutip tanggal 3 Maret 2013).
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*,
Erlangga
- Kussriyanto, Bambang. 2009. *Pendidikan dan Latihan*. Jakarta : Salemba
Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan
SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot, Amh., (1990), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi,
Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Mulyono, Mauled. 2010. ***Penerapan Produktivitas dalam Organisasi***
.Jakarta : Bumi Aksara.
- Mursidi. 2005. ***Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan***. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nasution, Mula. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung : remaja Rosdakarya.
- Nikewati, Wina. 2011. ***Pengaruh Pelatihan Kerja (training) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan bagian produksi Manik-Manik . STIKOM***
- Nawawi, Hadawi. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***: Jakarta : RinekaCipta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Moch. 2005. ***Penilaian Produktivitas***. Jakarta : Aksara.
- Saksono, Slamet. 2007. ***Administrasi Kepegawaian***. Yogyakarta : Kanisius.
- Salinding, Roni. 2011. Jurnal. (www.repositoryunhas.ac.id diakses tanggal 4 maret 2013).
- Sedarmayanti. 2001. ***Good Governance (Kepemerintahan Yang baik) dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien***. Bandung : CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Medan : STIE Harapan.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad.2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Syarif, Rusli. 2004. *Peningkatan Produktivitas*. Bandung : Aksara.
- Syarif, Rusli. 2010. *Produktivitas*. Bandung : Aksara.
- Teguh, Moh, (2001), *Manajemen Personalia, Terjemahan*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Tim Penyusun. 2006. *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Tim. 2010. *Suplemen Buku Pedoman Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Timpe, A. Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Triton P.B. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung* : Alfabeta.
- Umar, Husein, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wahyu, H. Eko. 2006. *Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)*. UNIMED.
- Wahyu, P. Mayang. 2007. *Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian*.UMSU.