

## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT METRO SUNGAI PENUH**

**DENI HESTIKA, EDWIN BUSTAMI**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

[hestikadeni@gmail.com](mailto:hestikadeni@gmail.com)  
[edwinbustami@gmail.com](mailto:edwinbustami@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Deni Hestika, 2024. This study aims to determine the effect of training on employee productivity at PT Metro Full River. The method used is descriptive quantitative. The population in this study were all employees at PT Metro Full River with a total of 20 students. The sampling technique in this study was Total Sampling. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, with the SPSS Version 26 application. The results of hypothesis testing have proven through the results of calculations carried out, namely the t test, the effect of training on employee work productivity at PT Metro Full River large regression coefficient with the obtained t count value is -2.224 and the significance value (sig t) is  $(0.039) < \alpha (0.05)$ , this means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted and partially stated that the training variable has an influence on employee work productivity at PT Metro Full River. Then the R-square analysis shows that the R- square of the effect of training on employee work productivity at PT Metro Full River is only 0.216 or a percentage of 21.6%, which means that there are still indications of the influence of other variables in determining the effect of training on employee work productivity at PT Metro Full River of 78.4% which are not contained in this study. Researchers hope that this research can be useful to add to the repertoire of literature studies on other factors or influences that can affect employee work productivity.

**Keywords:** Training and Employee Productivity

### **ABSTRAK**

Deni Hestika, 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Metro Sungai Penuh. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Metro Sungai Penuh dengan jumlah 20 orang mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan aplikasi SPSS Versi 26. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang dilakukan yaitu uji t, Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Metro Sungai Penuh besar koefisien regresi dengan didapat nilai thitung yaitu -2,224 dan nilai signifikansi (sig t) adalah  $(0,039) < \alpha (0,05)$ , hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dinyatakan parsial variabel Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Metro Sungai Penuh. Kemudian pada

analisis R-square menunjukkan R-square pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Metro Sungai Penuh hanya sebesar 0,216 atau presentase sebesar 21,6 % Artinya masih terdapat indikasi adanya pengaruh variabel lain dalam menentukan Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Metro Sungai Penuh sebesar 78,4 % yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah khasanah kajian pustaka mengenai faktor atau pengaruh lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat di Indonesia saat ini membuat persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini memerlukan rencana penjualan dan pemasaran, produk dan orang-orang yang terlibat. Manajemen menyadari bahwa peran karyawan dalam suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan kebutuhan teknologi sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Dalam situasi ini, perusahaan membutuhkan manusia yang berpengetahuan, terampil dan terlatih. Orang ini dapat memfokuskan keahliannya pada tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan. Dengan dunia bisnis yang semakin kompetitif dan teknologi yang semakin canggih, setiap perusahaan harus selalu melakukan yang terbaik dalam berbisnis. Sumber daya manusia adalah alat yang paling penting dalam perusahaan. Tujuan strategis memiliki dampak yang terdiri dari fungsi operasi, produksi, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu merencanakan tujuan strategis (Gumilar,2018:55-56).

Kemampuan manusia dalam mempengaruhi alam menunjukkan bahwa kedudukannya sangat sentral. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan untuk menyadari pentingnya unsur manusia sebagai potensi sumber daya yang harus dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap usaha dan perkembangannya. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Pemanfaatan tenaga kerja yang efisien dan tepat sasaran merupakan kunci peningkatan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu diperlukan kebijakan perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Payapo, 2016: 24).

Cara terbaik bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui pelatihan. Memberikan pelatihan kepada karyawan adalah cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), dan karyawan juga akan merasa termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang tepat terhadap karyawan di suatu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil- hasil kerja yang telah ditetapkan.

Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja,

meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Hubungan pengembangan karyawan melalui pelatihan sangat diperlukan oleh perusahaan, sebab pelatihan kerja secara optimal, diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan pada akhirnya dapat melakukan pekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana pengaruh pengembangan karyawan melalui pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Adanya pelatihan akan membantu meningkatkan produktivitas yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dan ketrampilan karyawan baru maupun lama. Dengan melihat luas jaringan kerjanya tentu saja peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan agar dapat eksis di tengah persaingan yang begitu ketat.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

Dalam konteks otonomi daerah, konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukuran kemampuan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik salah satunya adalah disiplin pegawai. Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada pegawai yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para pegawai untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi disiplin pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan kedinasan.

### Pengertian Produktivitas

Hanna Rianti Putri (2016:14) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun suatu ukuran pendidikan.

## III. METODE PENELITIAN

### Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Sampling adalah sejumlah anggota yang dipilih atau diambil dari suatu populasi. besarnya sampel ditentukan dari banyaknya data atau

observasi dalam sampel itu sendiri. Ulber Silalahi, (2009 : 225) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Sedangkan Arikunto, (1998 : 117) mengatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Dalam penelitian ini, penulis mengambil jumlah populasi untuk dijadikan sampel, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1998 : 120) yang mengatakan apabila sampel kurang dari 100 lebih baik diambil semua, penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Menurut pendapat tersebut diatas, karena populasinya berjumlah 19 orang yang terdiri dari Direktur, Sekretaris, Kasir, Kasubbag, dan Staf maka peneliti memutuskan untuk mengambil 19 orang yang tercatat sebagai karyawan di PT. metro kota sungai penuh.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dibuat dengan cara membagikan pernyataan tertulis atau sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2019:199). Teknik pengumpulan data yang sesuai bila peneliti mengenal dengan pasti variabel yang sesuai dengan yang diharapkan dari informan.

#### 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:329) menyatakan bahwa, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan gambar dan data yang relevan.

#### 3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ini mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik ini wawancara ini peneliti melakukan Tanya jawab kepada karyawan gudang metro sungai penuh secara tatap muka melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada gudang metro sungai penuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Pengujian normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Untuk menghitung normalitas data peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 26 dengan uji normalitas kolomogorov-smirnov yang ditetapkan pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,05. Hasil analisis uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov – Smirnov	
	Probability	Keterangan
Pelatihan (X)	0,550	Normal
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	0,630	Normal

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi probabiliti untuk semua variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen adalah besar dari  $\alpha$  0,05 dimana nilai dari sig kolmogrov smirnov dimana variabel pelatihan (X) adalah 0,550 > 0,05 variabel produktivitas kinerja karyawan (Y) adalah 0,630 > 0,05 dengan demikian semua variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Setelah diketahui data berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y). Analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung, dan tingkat signifikansi, selanjutnya berdasarkan estimasi regresi linear sederhana dengan program SPSS versi 26 diperoleh hasil seperti tabel 1.2 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	16,648		
Pelatihan (X)	0,437	2,220	0,039
Square	0,216		

Berdasarkan table 1.2 di atas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = a + b X + e$  Atau  $Y = 16,648 + (0,437) X + e$ . Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa : Besaran pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) dilihat dari nilai signifikansi (sig t) adalah  $(0,039) < \alpha (0,05)$ , hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dinyatakan parsial variabel pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y).

Untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana pengaruh pelatihan (X) secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y), maka dilakukan Uji t. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3** Hasil Estimasi Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,648	16,559		1,005	,328
	PELATIHAN (X)	,437	,197	,464	2,220	,039

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (X)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,220 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,101 dan nilai signifikansi ( $sig\ t$ ) adalah (0,039)  $< \alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dinyatakan parsial variabel variabel pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Endang Haryati & Jessica Debora Sibarani (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, TBK Medan”. Menunjukkan berdasarkan hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan hasil uji reabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach’s alpha  $> 0,06$ .

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Perubahan nilai R-squared dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive seperti yang dapat kita lihat pada tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1.4** Hasil nilai R-Squared

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 <sup>a</sup>	<b>,215</b>	,171	1,830

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN (X)  
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (X)

Pada tabel 1.4 menunjukkan R-square pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) hanya sebesar 0,215 atau presentase sebesar 21,5 % Artinya masih terdapat indikasi adanya pengaruh variabel lain dalam menentukan pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) sebesar 78,5 % yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sri Wahyuningsih (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Ditunjukkan berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui besaran nilai Koefisien determinasi ( $adjusted\ R^2$ ) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pelatihan (X) sebesar 50,60 %, yang artinya pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan sisanya yaitu 49,40 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Udi Iswadi (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten” dari hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan diperoleh rating score sebesar 3,447 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Variabel produktivitas karyawan diperoleh rating score sebesar 3,846 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,259 + 0,855X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar

60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $11,842 > 1,989$ ).

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) Melalui hasil perhitungan yang dilakukan yaitu uji  $t$ , pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) pada karyawan di PT. Metro Sungai Penuh, besar koefisien regresi dengan didapat nilai nilai thitung yaitu 2,220 lebih besar dari ttabel yaitu 2,101 dan nilai signifikansi ( $\text{sig } t$ ) adalah  $(0,039) < \alpha (0,05)$ , hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dinyatakan parsial variabel pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) . Kemudian pada analisis R-square menunjukkan R-square pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) hanya sebesar 0,215 atau presentase sebesar 21,5 % Artinya masih terdapat indikasi adanya pengaruh variabel lain dalam menentukan pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) sebesar 78,5 % yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Endang Haryati1 & Jessica Debora Sibarani (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, TBK Medan”. Menunjukkan berdasarkan hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena  $r$  hitung  $> r$  tabel dan hasil uji reabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach’s  $\alpha > 0,06$ . Untuk uji korelasi nilai R sebesar 0,945 artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil R square mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, hasil analisis uji  $t$  dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel pada variabel instruktur ( $2,717 > 1,663$ ), teknik latihan ( $3,503 > 1,663$ ), dan metode penilaian latihan ( $10,262 > 1,663$ ),  $H_0$  ditolak variabel instruktur, teknik latihan dan metode penilaian secara persial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (dependen). Hasil analisis linier berganda  $Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 2,210X_9$  mengandung arti indikator jumlah dan kualifikasi peserta Latihan (X6), Instruktur (X7), Teknik Latihan (X8), dan metode penilaian latihan (X9) mempunyai kegiatan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja.

Selanjutnya didukung oleh penelitian dari Andre Harpadiansyah & Putra Ramayani Yusuf (2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tri Keeson Utama Garut”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Tri Keeson utama Garut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Objek penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut.. Sampel dalam penelitian ini yaitu 70 karyawan dengan menggunakan metode slovin dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil data di penelitiannya, terlihat bahwa  $t$  hitung sebesar 8,376 dengan Nilai Sig  $\alpha$  yaitu sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut ( $H_1$  diterima).

Karena hasil nya positif maka ada pengaruh Pelatihan terhadap

Produktivitas Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sri Wahyuningsih (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Ditunjukkan berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui besaran nilai Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pelatihan (X) sebesar 50,60 %, yang artinya pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan sisanya yaitu 49,40 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diajukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Udi Iswadi (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten” dari hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan diperoleh rating score sebesar 3,447 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Variabel produktivitas karyawan diperoleh rating score sebesar 3,846 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,259 + 0,855X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,842 > 1,989$ ).

Kemudian penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yaitu Ichwan Azis Sambodo (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Sulawesi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. yang berjumlah 35 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang dengan teknik pengambilan sampel saturation sampling. Dari hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan Hasil determinasi (R<sup>2</sup>) menggunakan nilai adjusted r square, karena menggunakan regresi dengan lebih satu variabel terikat yaitu sebesar 0,501, yang artinya unsur variabel pelatihan mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 50,1% sementara sisanya 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat oleh penelitian. Dari hasil perhitungan uji  $f$  dan uji  $t$  dapat dilihat bahwa semua unsur dari variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatih secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

### KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada karyawan di PT. Sungai Penuh. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan yaitu uji  $t$ , pengaruh pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) besar koefisien regresi dengan didapat nilai thitung yaitu 2,220 lebih besar dari ttabel yaitu 2,101 dan nilai signifikansi (sig  $t$ ) adalah  $(0,039) < \alpha (0,05)$ , hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dinyatakan parsial variabel pengaruh pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hasil pada analisis data R-square analisis R-square menunjukkan R-square pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hanya sebesar



0,215 atau presentase sebesar 21,5 % Artinya masih terdapat indikasi adanya pengaruh variabel lain dalam menentukan pengaruh pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 78,5 % yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Agus Dwiyanto. 2003. *Reformasi Tata Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan Dan Kebijakan UGM.
- Agus D., Harjito dan Martono. 2013. *Manajemen Keuangan*, Edisi kedua. Yogyakarta: EKONISA.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis Keith, JR and William B Werther. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. McGraw-Hill.
- Dr. Kusnendi, M. S. (2015). *Konsep Dasar Sistem Informasi*. Konsep Dasar Sistem Informasi.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.
- Gumilar, Muhammad Akbar . 2018. *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Hasibuan Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Katono Kartini.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hariandja, MARIHAT TUA EFENDI, 2002, “Manajemen Sumber. Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Herjanto, Eddy. 1999 *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasana Indonesia.
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Ke-2. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategi. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nasution, Mulia, 2002, Manajemen Personalia aplikasi dalam perusahaan, penerbit Djambatan, Cetakan Ke Dua, Jakarta.
- Nadeak, B. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. Jakarta: UKI. Press.
- Pangabean, S, Mutiara, 2002,Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawira, Mangku, Tb, Sjafri, 2002,Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. Cara Pinter Jadi Trainer. Jakarta : Percetakan. Galang Press.
- Putri, Hanna Rianita. 2016. "Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo." Jurnal Pendidikan dan Ekonomi 5.4.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Page 3. 100.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sigian, Sondang, 2002,Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sri Wahyuningsih, (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Universitas Dharmawangsa . Jurnal Warta Edisi : 60
- Sugiyono, (2006), Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Kesepuluh, Penerbit CV.Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Suliswati, Anita Payapo, H. T., Maruhawa, J., Sianturi, Y., & Sumijatun. (2016). Konsep Dasar Keperawatan Kesehatan Jiwa (p. 150). Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, N. Dkk, 2014, The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A Case Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. International Journal of Academic Research in Business and Social, ISSN: 2222 - 6690 Vol. 4, No. 4