



## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADAPT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

**Salman Munthe<sup>1)</sup>, Reza Nurul Ichsan<sup>2)</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Tjut Nyak Dhien (Medan)  
Fakultas ekonomi, Akademi Perniagaan Dan Perusahaan  
Ss3salmanmthg@gmail.com, rezaichsan@gmail.com

### ***Abstract***

*This Study aimed to determine the impact of training on employee productivity. This research carried out in PT. Perkebunan Nusantara III located at Jln. Sei Batang Hari no. 2 Medan. This research uses quantitative methods by emphasizing the power analysis on the data processed by statistical methods. The selection of the sample is done by using probability sampling. The population of 100 employees were selected by random sampling technique, then 50 employees were chosen as the sample. The data collection instruments used were questionnaire. The Data were analyzed with the help of computer software statistical program for social sciences (SPSS) for windows release 20,0. Based on the findings calculated in SPSS 20,0, it can conclude that there is a significant influence of training on work productivity. Job training 76,5% impacted on employee productivity in PT. Perkebunan Nusantara III Medan.*

*Keywords: Training, productivity ,employee productivity*

### **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan tujuan perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Dessler (2006:280) pelatihan merupakan proses mengajarketerampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya

manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka produktivitas kerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pulaseirama dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Adapun tujuan diadakannya pelatihan menurut Mangkunegara (2006:52) adalah untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan, menghindarkan keseragaman dan meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas dimata para peserta pelatihan, maksudnya adalah *jobspecification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguhsungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2006:51) yaitu segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki indikator indikator sebagai berikut:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skill and knowledge* bagi para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, ke mana arah pelatihan ini akan di bawa, siapa saja yang wajib mengikutinya dan apa tujuan akhir pelatihan yang ingin dicapai.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, artinya profesional dalam melatih karyawan. Keprofesionalan pelatih merupakan suatu keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan keterampilan. Bagaimanapun juga pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatihnya tidak *qualified*.
- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan

dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta, setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan, perusahaan harus bisa melihat hal apa saja yang dibutuhkan karyawan agar dapat meningkatkan *skill and knowledge* mereka, karena tingkatan usia para karyawan yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda, dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.
- e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah karyawan yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilaksanakan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

Jika persyaratan di atas dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan.

Menurut Muchdarsyah (2005:55) produktivitas adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh atau output dengan jumlah yang dipergunakan atau input. Sedangkan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Maka produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar rasio antara *output* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan hasil penelitian, (Ranftl dan Timpe, 2006: 110-112) berhasil menjabarkan karakteristik kunci profil karyawan yang produktif dan inilah yang akan penulis jadikan sebagai indikator indikator produktivitas kerja karyawan. Karakteristik yang dimaksud adalah lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi karyawan, yaitu bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi karyawan, dewasa dan dapat bergaul dengan efektif.

Hipotesis pada hakikatnya merupakan kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan dan diuji kebenarannya (Arikunto, 2005:64). Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. perkebunan Nusantara III Medan.

$H_a: \rho \neq 0$  Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. perkebunan Nusantara III Medan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah sebanyak 100 orang karyawan dan sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden.

Metode pengumpulan data terdiri dari Metode riset (*library research*), pustaka, dan kuesioner. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber sumber berikut ini:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.
- b. Data sekunder, yaitu data data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data Variabel Penelitian

Kriteria pengujian validitas adalah jika nilai signifikansi berkisar antara level 0.00-0.05 maka pertanyaan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk analisis data. Sebaliknya jika nilai signifikansi di bawah 0.000 atau di atas 0.05 maka pertanyaan dalam kuesioner dikatakan tidak valid atau tidak layak digunakan untuk analisis data.

Berdasarkan lampiran 1 (satu), hasil uji validitas variabel pelatihan kerja(X) dapat dianalisis bahwa pertanyaan untuk variabel pelatihan kerja(X) berjumlah sebanyak 10 pertanyaan dan diperoleh hasil tidak semua pertanyaan adalah valid. Diantara 10 pertanyaan kuesioner ada 4 kuesioner (Q) yang tidak valid dengan nomor 1, 4, 5 dan 6. Pertanyaan yang valid berjumlah 6 pertanyaan (Q) 2, 3, 7, 8, 9 dan 10.

Berdasarkan lampiran 2 (dua), hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dianalisis bahwa pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y) berjumlah sebanyak 15 pertanyaan dan diperoleh hasil tidak semua pertanyaan adalah valid. Diantara 15 pertanyaan kuesioner ada 5 kuesioner (Q) yang tidak valid dengan nomor 13, 16, 21, 24 dan 25. Pertanyaan yang valid berjumlah 10 kuesioner (Q) yaitu dengan nomor 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22 dan 23.

Kuesioner yang tidak valid akan dibuang dan tidak akan diikuti sertakan lagi sebagai bahan perhitungan untuk analisa data tahap selanjutnya.

Berdasarkan lampiran 3 (tiga), maka diperoleh nilai alpha sebesar 0.782. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai 0.782 jauh lebih tinggi daripada nilai 0.60. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan semua pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel atau layak digunakan untuk bahan analisis data.

### Analisis regresi linier sederhana

Berdasarkan lampiran 4 (empat) dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah  $Y = 0.517 + 0.342 X + 0.205$ . Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja (X) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

pelatihan kerja (X) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Koefisien variabel pelatihan kerja (X) menghasilkan nilai sebesar 0.342 yang berarti bahwa jika penaksir parameter variabel pelatihan kerja (X) mengalami peningkatan sebesar 1 persen maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.342 persen dengan catatan tidak ada variabel lain yang mempengaruhi.

### **Uji Hipotesis (Uji-t)**

Berdasarkan lampiran 5 (lima), dapat di lihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja (X) adalah sebesar 75.978 dan  $t_{tabel}$  sebesar 36.820 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Nilai  $t_{hitung}$  variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 79.151 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 57.940 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Bila dibandingkan nilai  $t_{hitung}$  ke dua variabel jauh lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  dan konsep signifikansi ke dua variabel penelitian terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan diterima dan hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan ditolak.

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

Berdasarkan lampiran 6 (enam), dapat dianalisis bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi menghasilkan nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0.765. Hal ini berarti 76.5 persen variasi variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 23.5 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, prestasi kerja dan lain lain.

### **Pembahasan**

Dari hasil penelitian, dapat jelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini dapat di lihat dari hasil pengujian koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai sebesar *adjusted R square* sebesar 0.765. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 76.5 persen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sedangkan sisanya sebesar 23.5 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak dirumuskan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, prestasi kerja dan lain lain.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini dapat di lihat dari hasil interpretasi uji hipotesis (uji t), dari hasil uji hipotesis (uji t) dapat di jelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja (X) adalah sebesar 75.978 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000,  $t_{hitung}$  variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 79.151 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan diterima dan hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan ditolak

Hasil penelitian ini mendukung teori teori yang telah dikemukakan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia (MSDM), diantaranya seperti yang telah dikemukakan oleh Nasution (2004:70) yang menyatakan bahwapengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dapat di lihat dari adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan, sikapkaryawan pada tugas tugasnya. Pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Selain itu pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pelatihan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus menerus (Kussriyanto, 2006:10). Di samping itu, pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dapat di lihat dari pelaksanaan program pelatihan membentuk dan

meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya (Hasibuan, 2005:77)

Hasil penelitian ini dapat disinkronisasikan dengan model teori di atas, hal ini dapat diinterpretasikan dari hasil uji regresi linear sederhana yang dapat dianalisis bahwa adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kerja kepada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini dapat dilihat dari model yang terbentuk setelah dianalisis hasil uji regresi linear sederhana dengan bantuan program komputer SPSS Versi 20.0. Dari uji regresi linear sederhana dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah  $Y = 0.517 + 0.342 X + 0.205$ .

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut di atas dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan kerja (X) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja (X) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dan koefisien variabel pelatihan kerja (X) menghasilkan nilai sebesar 0.342 yang berarti bahwa jika penaksir parameter variabel pelatihan kerja (X) mengalami peningkatan sebesar 1 persen maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.342 persen dengan catatan tidak ada variabel lain yang mempengaruhi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis (uji t) dapat diinterpretasikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja (X) adalah sebesar 75.978 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000,  $t_{hitung}$  variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 79.151 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya



pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan diterima.

2. Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa 76.5 persen variasi variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja (Y). Hal ini dapat di lihat dari nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0.765. Hal ini berarti 76.5 persen variasi variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 23.5 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, prestasi kerja dan lain lain.
3. Dari uji regresi linear sederhana dapat diketahui model regresi yang terbentuk adalah  $Y = 0.517 + 0.342 X + 0.205$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan kerja (X) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja (X) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dan koefisien variabel pelatihan kerja (X) menghasilkan nilai sebesar 0.342 yang berarti bahwa jika penaksir parameter variabel pelatihan kerja (X) mengalami peningkatan sebesar 1 persen maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.342 persen dengan catatan tidak ada variabel lain yang mempengaruhi.

### **Saran**

Adapun saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk dipikirkan dan diharapkan akan diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan antara lain sebagai berikut:

1. Dari analisis jelas terlihat bahwa PT. Perkebunan Nusantara III Medan harus meningkatkan pelatihan kerja karyawan karena dari hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat, hal ini dapat di lihat dari hasil uji regresi linear sederhana, uji hipotesis t dan uji koefisien determinasi.



2. Untuk lebih meningkatkan kualitas pelatihan secara lebih baik, pimpinan perlu memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik kepada bawahan melalui pemahaman tentang pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi: Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan KeTujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pelatihan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, M.N. 2008. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: PT. Gahalia Indonesia.