

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT INDRA PRATAMA WASUPONDA KABUPATEN LUWU TIMUR



**FADLIANSAH
1610421184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT INDRA PRATAMA WASUPONDA KABUPATEN LUWU TIMUR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**FADLIANSAH
1610421184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT INDRA PRATAMA WASUPONDA KABUPATEN LUWU TIMUR

Disusun dan diajukan oleh

FADLIANSAH
1610421184

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 12 Mei 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 12 Mei 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PELOUT MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


UNIVERSITAS FAJAR
DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT INDRA PRATAMA WASUPONDA KABUPATEN LUWU TIMUR

disusun dan diajukan oleh

FADLIANSAH
1610421184

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 12 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : FADLIANSAH

NIM : 1610421184

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT INDRA PRATAMA WASUPONDA KABUPATEN LUWU TIMUR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 12 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Fadliansah

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis panjatkan atas Kehadirat Allah SWT, berkat Ridho, Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan **judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu Timur”**. Yang disesuaikan dengan jangka waktu yang ditentukan Skripsi ini ditulis dengan maksud untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial di Universitas Fajar Makassar.

Allah SWT yang telah memberikan kesehatan serta kemudahan kepada penulis. Menyadari penulisan Skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan banyak pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih selama ini. teruntuk Ayah saya M.Saini dan Ibu saya Salnawati, Serta kepada saudaraku dan keluarga besar tercinta yang selama ini memberikan Doa dan semangat kepada peneliti, Dan tidak lupa pula untuk semua yang telah membantu dalam penyusunan penelitian diantaranya :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Universitas Fajar Makassar,
4. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. Selaku pembimbing penulisan Skripsi. Terima kasih atas segala bimbingan, masukan, ajaran serta motivasi yang sudah banyak membantu penulis baik dalam penulisan dan juga semua yang diberikan kepada penulis.

5. Seluruh Dosen Universitas Fajar Makasar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat
6. Semua pihak yang kontribusinya bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini tidak dapat saya sebutkan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan tulisan ini sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan. Amin

WalaikumuSalam Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 12 Mei 2023

Fadliansah

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT INDRA PRATAMA WASUPONDA KABUPATEN LUWU TIMUR

**FADLIANSAH
NURMADHANI FITRI SUYUTHI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Indra pratama Wasuponda kabupaten Luwu timur, Dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Ver 21*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan dan pengembangan, Produktivitas, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT INDRA PRATAMA WASUPONDA EAST LUWU DISTRICT

**FADLIANSAH
NURMADHANI FITRI SUYUTHI**

This study aims to determine the effect of training and development on employee productivity at PT Indra pratama Wasuponda, East Luwu district. This research uses quantitative research methods. The sampling technique uses accidental sampling. The sample in this study were 109 respondents. Data collection techniques in this study used questionnaires and documentation. Data analysis in this study used descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of the study show that training and development have a significant effect on employee work productivity at PT Indra pratama Wasuponda East Luwu district, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Ver 21. The results of this study indicate that training and development variables have an effect positive and significant to the variable employee productivity.

Keywords: Training and development, Productivity, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN HUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Pelatihan dan Pengembangan SDM	12
2.2.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	12
2.2.2 Prinsip-prinsip Pelatihan dan Pengembangan	13
2.2.3 Sasaran Pelatihan dan Pengembangan	15
2.2.4 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	16
2.2.5 Kondisi-kondisi untuk Pelatihan dan Pengembangan	17
2.2.6 Metode Pelatihan dan Pengembangan	20
2.2.7 Sistem dan metode pelatihan karyawan operasional	22
2.2.8 Jenis-jenis Pelatihan	24
2.2.9 Prinsip dan jenis pengembangan	24
2.3 Produktivitas Kerja	25
2.3.1 Pengertian produktivitas	26
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas	27
2.3.2 Pengukuran Produktivitas	28
2.3.3 Indikator Produktivitas	30
2.3.4 Upaya peningkatan produktivitas	31
2.4 Tinjauan Empirik	32
2.5 Kerangka Pikir	37
2.6 Definisi Operasional	37
2.7 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Rancangan Penelitian	40
3.2 Tempat dan Waktu	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	41

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Pengukuran <i>Variable</i>	42
3.6.1 <i>Variable independent</i> (variabel bebas)	42
3.6.2 <i>Variable dependent</i> (variabel terikat).....	42
3.7 Instrumen Penelitian	43
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Reliabilitas	44
3.8 Analisis Data.....	45
3.8.1-Analisis Deskriptif	45
3.8.2-Analisis Regresi Linear Sederhana	45
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	46
3.8.4 Uji Hipotesis.....	46
3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Uji Validitas.....	48
4.2 Uji Reliabilitas	49
4.3 Analisis Data.....	49
4.3.1 Analisi Deskriptif	49
4.3.2 Analisi Regresi Linear Sederhana.....	52
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	53
4.4 Uji Hipotesis.....	54
4.4.1 Uji t (Sebagian)	54
4.4.2 Uji Koefisien Determinan (R^2).....	56
4.5 Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	32
2.2 Definisi Oprasional	38
3.1 Jawaban kuesioner	45
4.1 Uji Validitas	48
4.2 Hasil Uji Reliable	49
4.3 Variabel Pelatihan dan Pengembangan	50
4.4 Variabel Produktivitas	50
4.5 Analisis Regresi Linear	53
4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogrog Smirnov	55
4.7 Hasil Uji t	56
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinan	56

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
4.1 Hasil Uji Normalitas P Plot	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor produksi (input) yang mampu diolah atau diolah secara optimal sangat diperlukan oleh setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, khususnya di era globalisasi saat ini, dengan harapan akan menghasilkan keluaran (output) yang maksimal bagi organisasi. Variabel penciptaan meliputi perangkat atau mesin produksi, tempat, Aset Normal (SDA), modal, inovasi, data asli, dan SDM (SDM). Selain tanah, modal, teknologi, dan kewirausahaan, sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang dibutuhkan untuk menghasilkan output ekonomi (Huzain, 2021).

Sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan merupakan komponen penting yang dapat menunjukkan efektif tidaknya organisasi tersebut beroperasi. I Komang Ardana dan kawan-kawan (2012: 3) SDM eksekutif sangat penting untuk administrasi hirarkis yang menitikberatkan pada komponen manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang kajian tersendiri untuk mempelajari bagaimana mengelola proses pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Peningkatan aset manusia merupakan prasyarat yang harus dilakukan untuk kepentingan organisasi saat ini atau masa depan. Untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian dan bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik dan maksimal kepada perusahaan, manajemen harus dapat menyusun strategi baru dan

menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Namun, pengembangan sumber daya manusia terkadang tertinggal dari kemajuan teknologi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Sikula (Susilo Martoyo, 1996: 55) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Sementara peningkatan adalah siklus instruktif yang ditarik keluar di mana perwakilan administratif mempelajari informasi yang masuk akal dan hipotetis untuk mencapai tujuan bersama.

Definisi pengembangan diberikan oleh Seel dan Richey, dan ini sangat relevan dengan pembuatan bahan ajar. Untuk perbaikan situasi ini dapat diartikan sebagai metode yang terlibat dengan menafsirkan atau menggambarkan detail rencana ke dalam jenis sorotan aktual, kemajuan secara eksplisit menyiratkan cara paling umum untuk membuat materi pembelajaran.

Semakin banyak bisnis yang menyadari bahwa orang-orang yang melakukan pekerjaan dan menggunakan alat untuk pekerjaan itu sama pentingnya dengan keberhasilan atau kegagalan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi seperti alat dan mesin modern bermodal tinggi itu sendiri. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilannya. Pelatihan dan pengembangan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jadi jika suatu organisasi berkontribusi dengan memberikan persiapan dan pengembangan kepada perwakilannya, sebenarnya organisasi tersebut akan diuntungkan, yaitu, bersama dengan tenaga kerja, ia telah membawa perkembangan informasi

ke dalam organisasi, kemampuan dan pengalaman yang pada akhirnya membentuk sumber daya manusia (Arief, 2021).

Ketelitian para eksekutif tentang peningkatan sumber daya manusia harus diciptakan karena kemajuan ini merupakan bagian tak terpisahkan dari prosedur dan intensitas organisasi. Kemajuan SDM menjadi spekulasi utama yang harus diselesaikan oleh organisasi (Huzain, 2021).

Sumber daya manusia dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai hasil dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus memiliki pilihan untuk menangani SDM dengan cara yang produktif dan menarik.

Dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, salah satu pendekatan yang dilakukan. Produktivitas perusahaan diperkirakan akan meningkat sebagai hasil dari pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan.

Sebelum mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka, karyawan baru perlu dilatih. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua membutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi tuntutan posisi mereka saat ini atau untuk mempersiapkan promosi atau mutasi. Karyawan sering termotivasi untuk bekerja lebih keras sebagai hasil dari pelatihan dan pengembangan yang mereka terima. Hal ini karena karyawan yang berpengalaman dalam tanggung jawab mereka akan berusaha untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi signifikan (Syarief et al., 2022).

Sementara pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien, pengembangan lebih difokuskan untuk membuat karyawan lebih produktif di

masa depan. Karyawan dapat terus menuai manfaat dari pelatihan sepanjang karir mereka. Karena pelatihan mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan, ini dapat menjadi pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan. Fakta bahwa pengusaha menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk dapat mengikuti perubahan teknologi yang akan digunakan oleh bisnis mendorong peran pelatihan dan pengembangan untuk mengambil peran yang lebih signifikan dalam operasional perusahaan. perusahaan.

Namun, individu harus menyadari kemampuannya sendiri untuk dapat berpartisipasi dalam upaya membangun sumber daya manusia.

berdasarkan temuan wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan PT. Indra Pratama, dengan demikian untuk meningkatkan efisiensi kerja setiap perwakilan dalam hal kualitas dan jumlah, organisasi perlu menyelesaikan program-program persiapan dan peningkatan bagi setiap perwakilan, baik perwakilan baru maupun perwakilan lama, dimana dalam hal program yang dijalankan dibuat berdasarkan kebutuhan organisasi. (Rachmawati, 2008) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan mendapatkan manfaat dalam karir jangka panjangnya karena mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Program ini bermanfaat tidak hanya untuk setiap karyawan tetapi juga untuk bisnis secara keseluruhan. Sesuai dengan harapan PT. Indra Pratama, peningkatan partisipasi karyawan dalam pelatihan dan pengembangan serta pemberian pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas karyawan di PT dapat ditingkatkan dengan mempertahankan pelatihan dan pengembangan. di tahun mendatang oleh Indra Pratama.

Anda harus berusaha meningkatkan produktivitas karyawan sekali lagi jika terjadi penurunan produktivitas kerja di PT.Indra Pratama. Mengenai apa yang bisa dilakukan, ini termasuk katering pelatihan dan pengembangan khusus karyawan. Alhasil, sesuai dengan rencana dan program PT, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara lebih efektif dan efisien. Indra Pratama.

Tampak beberapa program pelatihan dan pengembangan yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan uraian di atas. Oleh karena itu pencipta siap untuk melihat apakah ada hasil yang sangat bermanfaat dari perencanaan dan peningkatan program efisiensi pekerja dalam organisasi. Penulis memilih judul karena alasan tersebut.: **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian dirumuskan sebagai "Apakah pelatihan dan pengembangan mempengaruhi produktivitas karyawan" berdasarkan latar belakang sebelumnya pada PT Indra Pratama”?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengingat perincian masalah tersebut, motivasi di balik penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui dampak persiapan dan pengembangan terhadap efisiensi perwakilan di PT Indra Pratama".

1.4 Manfaat Penelitian

Keunggulan dari pemeriksaan ini adalah:

1. Memberikan bahan pemikiran kepada organisasi, khususnya dalam hal penyiapan dan peningkatan SDM pada efisiensi kerja yang representatif dalam organisasi yang diteliti.
2. Memberikan wawasan dan pengetahuan kepada karyawan, khususnya mengenai pengembangan dan pelatihan produktivitas karyawan.
3. dapat menerapkan ilmu yang didapat di bangku kuliah dan menambah informasi dan ilmunya pada karya penulis lain pada skripsinya.
4. Dapat menjadi referensi bagi pihak – pihak yang memimpin penelitian pada item sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan salah satu elemen penting dalam suatu asosiasi atau organisasi, terlepas dari faktor yang berbeda seperti sumber daya dan modal. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia salah satu fungsi perusahaan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Arief, 2021).

Menurut sejumlah ahli sumber daya manusia, istilah "manajemen sumber daya manusia" (SDM) didefinisikan sebagai berikut:

Sesuai Sunyoto (2013) berpendapat bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang menjaga kinerja tinggi organisasi dan merangsang, mengembangkan, dan memotivasi tenaga kerjanya."

Sesuai Hasibuan (2003: 10) dalam argumen Mohammad Jauhar dan Akhmad Subekhi (2012): "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni membantu secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan mengelola hubungan dan peran dari tenaga kerja."

Edwin Hani Handoko mengklaim (1994: 2) Sunyoto dalam Danang (2013: 2) merekomendasikan bahwa: "Merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan memperoleh, mengembangkan, mengimbangi, mengintegrasikan, memelihara, dan melepaskan sumber daya manusia dalam rangka mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia."

Dari pengertian di atas sangat mungkin beralasan bahwa human asset dewan adalah suatu gerakan yang dilakukan untuk menggiatkan, mencipta, membujuk dan mengimbangi pelaksanaan elit dalam suatu perkumpulan atau organisasi untuk keberhasilan pencapaian tujuan individu, hirarki dan budaya.

2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Kehendak manajemen senior mungkin tidak selalu tercermin dalam tujuan sumber daya manusia, yang juga harus mempertimbangkan tantangan yang dihadapi organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan mereka yang terkena dampak. Ketidakmampuan untuk melakukannya dapat berdampak negatif terhadap presentasi organisasi, angka keuntungan, dan bahkan daya tahan. Menurut Marlina (2015), ada empat tujuan dalam manajemen sumber daya manusia: tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi.

A. tujuan sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meminimalkan efek negatif dari tuntutan ini pada organisasi sementara secara bersamaan membuat organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Asosiasi bisnis seharusnya bekerja berdasarkan sifat masyarakat dan membantu mengatasi masalah sosial.

B. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi formal manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia didirikan untuk membantu manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

C. Alasan Praktis

Tujuan praktis dewan aset manusia adalah tujuan menjaga komitmen divisi aset manusia pada tingkat yang sesuai dengan persyaratan asosiasi. Jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih atau tidak cukup canggih dibandingkan dengan persyaratan organisasi, ini akan mengakibatkan pemborosan sumber daya. Divisi SDM perlu mengelola kerumitan pengawasan SDM yang meningkat dengan memberikan konseling modern. Tujuan pribadi adalah tujuan individu yang ingin dicapai oleh setiap anggota organisasi melalui aktivitas mereka di dalam organisasi. Tidak ada yang dapat menggantikan pengetahuan terbaik di bidang-bidang seperti kompensasi, pelatihan, seleksi, dan pengembangan organisasi. Seorang karyawan dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan jika tujuan pribadinya dan tujuan perusahaan tidak sejalan. Ketidaktertarikan karyawan dalam bekerja, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase dapat terjadi akibat ketidaksepakatan antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan. Perwakilan mengantisipasi bahwa asosiasi harus memenuhi kebutuhan terkait bisnis mereka. Karyawan akan produktif jika mampu memenuhi tujuan pribadi maupun organisasi dalam bekerja.

2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Marihot Tua, sebagaimana disebutkan dalam 2005: 11), "Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, atau kegiatan pada umumnya, dapat dibagi menjadi empat kategori: persiapan dan pengadaan, pengembangan dan evaluasi, kompensasi dan perlindungan, dan hubungan karyawan." "Persiapan dan Pembelian"

Saya. Persiapan dan Pengadaan Di antara banyak kegiatan persiapan dan pengadaan adalah kegiatan analisis pekerjaan, yang digunakan untuk mempelajari tentang posisi organisasi saat ini, tanggung jawab mereka, dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemegang posisi, serta lingkungan kerja di mana kegiatan dilakukan. Untuk dapat menyelesaikan kegiatan yang berbeda sesuai target, dengan sumber daya manusia, tentu saja, harus mengetahui semua tugas yang ada di organisasi, termasuk rangkaian tanggung jawab, detail pekerjaan, dan prinsip pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia melibatkan pelaksanaan sejumlah tugas mendasar, seperti mengantisipasi dan menentukan kebutuhan tenaga kerja baik sekarang maupun di masa depan, baik dari segi kuantitas dan keahlian atau kuantitas yang akan direkrut serta ketika rekrutmen akan dilakukan dalam rangka menarik calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi jabatan. Proses seleksi dilakukan untuk mencari karyawan yang memenuhi persyaratan setelah diperoleh sekelompok pelamar. Kemudian, setelah mereka diterima, dilakukan program orientasi dan penempatan karena kemampuan mereka seringkali tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan organisasi.

ii. Pengembangan dan Evaluasi Setelah berhasil menyelesaikannya, diperlukan pelatihan berkala. Hal ini diperlukan untuk mencegah kemampuan karyawan menjadi usang akibat perubahan tempat kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Setelah itu dilakukan evaluasi dengan maksud untuk menentukan apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan harapan dan memberikan saran untuk peningkatan kemampuan dan kinerja. Selain itu, memastikan bahwa perencanaan karir karyawan

sejalan dengan kebutuhan organisasi. Ini sangat mendasar sebagai upaya untuk mengembangkan kapasitas perwakilan, karena perwakilan yang masuk ke dalam asosiasi umumnya membutuhkan posisi yang lebih tinggi dan biasanya dengan kewajiban dan kompensasi yang lebih tinggi.

iii. Proteksi dan Kompensasi Karyawan mendapatkan kompensasi dan benefit atau manfaat lain berupa program kesejahteraan untuk menjaga semangat dan motivasi. Ini karena perwakilan membutuhkan kompensasi yang sah sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, juga untuk menjaga kesehatan karyawan dan melindungi mereka dari konsekuensi negatif dari pekerjaan mereka.

iv. Koneksi Antar Pekerja

Hubungan ini mencakup upaya untuk menginspirasi perwakilan, melibatkan pekerja melalui program kerja yang baik, meningkatkan disiplin pekerja untuk menyetujui standar yang ada, pengaturan dan memberikan arahan. Organisasi kemudian harus terlibat dalam kerja sama strategis yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi jika serikat pekerja didirikan.

Selain itu, audit sumber daya manusia adalah metode evaluasi seberapa baik manajemen sumber daya manusia menjalankan perannya dapat dilakukan pada waktu tertentu. Pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan sebagainya diperlukan agar seluruh kegiatan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien.

2.2 Pelatihan dan Pengembangan SDM

Investasi penting sumber daya manusia bagi suatu organisasi adalah pelatihan (training) dan pengembangan (development). Semua sumber daya manusia terlibat dalam pelatihan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat segera mereka gunakan di tempat kerja.

Agar SDM (SDM) memiliki input atau pekerjaan tingkat atas dalam mencapai misi dan tujuan asosiasi, penting untuk mengedepankan upaya untuk bekerja pada kualitas secara lengkap dan konstan. Salah satu upaya untuk menggarap sifat SDM adalah melalui persiapan dan peningkatan.

Persiapan dan peningkatan memiliki komitmen yang signifikan dalam asosiasi karena dapat berfungsi sebagai pemecah masalah bagi orang-orang di asosiasi. Pengalihan atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, pengembangan budaya organisasi, dan kompetensi inti kepada anggota atau individu semuanya dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan.

2.2.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Para ahli di bidang pelatihan dan pengembangan memiliki berbagai perspektif, antara lain:

Seperti yang ditunjukkan oleh Wexley dan Yukl (1976:282) dalam Mohammad Jauhar dan Akhmad Subekhi (2012:69) menegaskan bahwa: Yang dimaksud dengan “pelatihan dan pengembangan” adalah upaya terencana yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

Sementara itu, Anwar Mangkunegara (2001: 43) dalam Mohammad Jauhar dan Akhmad Subekhi (2012: 70) menegaskan bahwa: penggunaan istilah “pelatihan” (training) dan “pengembangan” (development) oleh para ahli, khususnya Dale Yoder, yang menggunakan istilah “pelatihan” bagi karyawan yang berada pada posisi otoritas. Sementara itu, istilah kemajuan mengacu pada perwakilan tingkat dewan. Dale Yoder menggunakan istilah pengembangan manajemen, pengembangan supervisor, dan pelatihan pangkat dan file.

Dalam perkataan Tulus (1994:88) merekomendasikan bahwa: “Kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dikenal dengan istilah pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, keterampilan, perilaku, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.2 Prinsip-prinsip Pelatihan dan Pengembangan

Jika seorang pekerja yang tidak kompeten menguasai suatu keahlian, jelas orang tersebut menghadapi pengalaman yang semakin rumit. Berikut beberapa prinsip yang dapat dijadikan pedoman dalam proses perubahan keterampilan dan sikap seseorang:

A. Inspirasi

Semakin tinggi inspirasi perwakilan, semakin cepat dan tulus dia akan terbiasa dengan kemampuan atau pengetahuan lain. Sasaran yang harus dipenuhi penghargaan uang, posisi, pengakuan, promosi, dll harus menjadi bagian dari pelatihan.

B. Laporan kemajuan Ternyata akurasi dan efisiensi pembelajaran berkorelasi dengan jumlah kekhususan dan informasi kemajuan. Namun, penting untuk berhati-hati saat memberikan terlalu banyak informasi atau informasi yang dapat disalahtafsirkan.

C. Penegasan Hadiah dan hukuman harus digunakan untuk memperkuat hasil dari keterampilan yang dipelajari. Penguatan positif termasuk kenaikan gaji dan promosi. Manajemen harus berhati-hati untuk memastikan bahwa imbalan selalu dikaitkan dengan kesuksesan seseorang.

D. Aktivitas Fisik Partisipasi diperlukan untuk menguasai keterampilan, pengetahuan, atau sikap secara efektif. Rentang waktu antara periode persiapan yang diatur dengan hati-hati dan pasti sangat menjunjung tinggi kecukupan pembelajaran.

e. Keseluruhan versus bagian-bagian Sangat tergantung pada situasi apakah mengajar seluruh pekerjaan sekaligus atau serangkaian tujuan antar bagian lebih baik. Mengajarkan tugas dalam bagian-bagian lebih efektif jika lebih panjang dan lebih kompleks. Saat bagian-bagian diinstruksikan, persiapan biasanya berjalan berdasarkan apa yang diketahui hingga apa yang tidak diketahui, dari yang sederhana hingga yang sulit. Memotivasi peserta pelatihan selalu menjadi tantangan.

F. kontras individu

Meskipun persiapan pesta berkali-kali lebih konservatif, jelas orang berbeda dalam pengetahuan dan kebugaran. Dengan demikian, persiapan terbaik adalah yang menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kapasitas tunggal anggota.

2.2.3 Sasaran Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan penyiapan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

A. Tingkatkan output di tempat kerja Pelatihan dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja di posisi saat ini. Perusahaan akan melihat peningkatan produktivitas dan keuntungan jika tingkat kinerja naik atau turun.

B. Meningkatkan kualitas pekerjaan Hal ini mengacu pada peningkatan kuantitas dan kualitas. Jelas, tenaga kerja dengan pengetahuan akan mendapat manfaat dan membuat lebih sedikit kesalahan bagi perusahaan.

C. Lebih mengembangkan presisi dalam pengaturan SDM

Persiapan besar dapat mengatur tenaga kerja untuk kebutuhan masa depan. Personil dari perusahaan sendiri akan dengan mudah mengisi setiap posisi yang lowong.

D. Meningkatkan semangat kerja Iklim dan suasana organisasi akan membaik jika dilaksanakan program pelatihan yang tepat. Moral kerja juga meningkat ketika lingkungan kerja positif.

e. Pastikan kesehatan dan keselamatan Pelatihan yang tepat dapat membantu mencegah kecelakaan di tempat kerja. Selain itu, tempat kerja akan lebih aman dan tenang.

F. Dorong pengembangan pribadi Program pelatihan yang ideal harus benar-benar bermanfaat bagi tenaga kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Terbukti bahwa mengikuti program pelatihan akan lebih membekas dalam hal kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan bagi tenaga kerja.

2.2.4 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012):80, Mangkunegara (2001:45) menyatakan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- A. Meningkatkan apresiasi terhadap jiwa ideologi.
- B. Meningkatkan output di tempat kerja.
- C. Jadikan pekerjaan lebih baik.
- D. Membuat perencanaan sumber daya manusia lebih ditentukan.
- e. Berikan lebih banyak stimulasi kepada karyawan sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik.
- F. Kerjakan kesejahteraan dan keamanan terkait kata.
- A. Menghindari keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Mencegah keusangan c. Meningkatkan pertumbuhan karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2008:229) dan Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:80), pertanyaan berikut dapat digunakan untuk mengembangkan tujuan pelatihan dan pengembangan:

A. Apakah peserta mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baru selama pelatihan?

B. Efisiensi transfer pengetahuan Dapatkah pengetahuan, kemampuan, atau keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan meningkatkan kinerja tugas?

C. Efektivitas/validasi Intraorganisasi Apakah kinerja pekerjaan kelompok baru sebanding dengan kinerja pekerjaan kelompok sebelumnya setelah berpartisipasi dalam program pelatihan di perusahaan yang sama?

D. Efektivitas dan validasi antar organisasi Apakah mungkin program pelatihan yang dikembangkan di satu perusahaan berhasil di perusahaan lain?

Tujuan persiapan dan kemajuan adalah:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas output;
- b. Untuk mengurangi limbah; dan
- c. Untuk mengurangi biaya yang terkait dengan pemeliharaan.
- d. Untuk mengurangi biaya dan jumlah kecelakaan.
- e. Untuk mengurangi perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan kepuasan kerja.
- f. Untuk menghindari permusuhan karyawan.

2.2.5 Kondisi-kondisi untuk Pelatihan dan Pengembangan

Program yang tepat dalam pengaturan yang tepat sangat penting untuk penyampaian pelatihan dan pengembangan. Sebelum kita membahas secara spesifik apa yang perlu diperhatikan saat menyusun program, mari

kita periksa pentingnya menciptakan kondisi yang tepat. Perusahaan dapat memastikan bahwa kondisi yang tepat diciptakan dengan mengikuti Personnel Decisions International (PDI), sebuah perusahaan konsultan SDM yang besar dan sukses, untuk membantu pengembangan program pelatihan dan pengembangan. Memastikan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan berada di tempat yang tepat dan mempertimbangkan bagaimana kegiatan tersebut diintegrasikan ke dalam sistem manajemen SDM merupakan pertimbangan penting. Lima bagian yang ditemukan PDI adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan Karyawan harus menyadari persyaratan pembelajaran mereka. Dengan berpartisipasi dalam analisis kebutuhan individu dan memberikan umpan balik tentang kemampuan dan keterampilan yang telah mereka miliki, karyawan mempelajari apa yang mereka butuhkan.
2. Motivasi Karyawan harus dimotivasi secara internal dan eksternal untuk mempertahankan upaya yang diperlukan. Sebagian besar karyawan termotivasi ketika mereka percaya bahwa berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan akan menghasilkan hasil yang positif, meskipun beberapa karyawan mungkin ingin belajar hanya demi belajar. Akibatnya, dengan menggabungkan aktivitas pelatihan dan pengembangan dengan komponen lain dari sistem HRM (seperti pengukuran kinerja, promosi, insentif, dan penghargaan), motivasi partisipasi dapat ditingkatkan. Dengan membuatnya sangat jelas bahwa perusahaan menempatkan nilai tinggi pada partisipasi, motivasi dapat ditingkatkan bahkan ketika imbalan tidak terkait langsung dengan partisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan. Melibatkan semua karyawan, termasuk manajer tingkat atas, adalah salah satu cara untuk menyampaikan pesan tersebut. Ketika ditentukan bahwa semua

karyawan memerlukan pelatihan, seperti dalam upaya perubahan perusahaan besar, manajer tingkat atas sering mengambil bagian terlebih dahulu, dan kelompok karyawan berikutnya dijadwalkan.

A. Mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru Akuisisi pengetahuan adalah proses mengumpulkan, mentransfer, dan memodifikasi informasi dari pakar atau dari dokumen sumber yang dimasukkan ke dalam komputer untuk tujuan membangun basis pengetahuan. Penting untuk menunjukkan kepada karyawan bagaimana memperoleh keterampilan yang diperlukan. Seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan produktif berkat pengetahuan dan keterampilan baru serta kemampuan teknis operasionalnya.

B. Berlatih di dunia nyata Program yang melibatkan aktivitas aktual dapat membuat siswa lebih mungkin mempraktekkan apa yang telah mereka pelajari. Akibatnya, pekerja harus memiliki kesempatan untuk mempraktikkan apa yang telah mereka pelajari di tempat kerja. Realitas kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat dijamin dengan rancangan program. Namun, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, adalah tugas rekan kerja dan manajer untuk mendorong karyawan menggunakan keterampilan baru mereka untuk digunakan dalam pekerjaan. Keuntungan dari beberapa format pembelajaran dunia nyata ditunjukkan dalam pembahasan bab ini tentang berbagai format pembelajaran.

C. Tanggung jawab

Jelas, kewajiban untuk melaksanakan pembelajaran baru tidak terletak pada pengawas dan pekerja saja. Penerapan apa yang telah mereka pelajari harus menjadi tanggung jawab pribadi setiap karyawan. Cara paling cepat untuk menangani perwakilan yang mempertimbangkan tanggung jawab adalah dengan memasukkan ujian perbaikan sebagai

fitur dari proses evaluasi pameran. Namun, memberikan umpan balik dengan cara yang tidak terlalu formal juga bisa bermanfaat.

2.2.6 Metode Pelatihan dan Pengembangan

Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut oleh Mangkunegara (2001:57) dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:83):

A. Metode pelatihan Beberapa metode pelatihan juga dapat digunakan untuk pengembangan. Ini karena semua manajer adalah karyawan dan beberapa karyawan adalah manajer. Mempersiapkan strategi yang dalam banyak kasus digunakan dalam menunjukkan peningkatan termasuk pemeragaan ulang. Studi kasus, permainan peran, dan metode konferensi.

B. Understudy Understudy mempersiapkan peserta untuk posisi atau pekerjaan tertentu. Kedepannya, peserta pembangunan akan bertanggungjawabkan jabatan dan penugasan yang diberikan. Salah satu strategi perencanaan karyawan yang dapat digunakan untuk mengisi posisi manager adalah konsep understudies. Metode on-the-job mirip dengan metode pengembangan siswa. Maju dengan melakukan ditekankan melalui kecenderungan. Dalam metode pengganti, tanggung jawab didelegasikan tetapi tugas tidak diselesaikan seluruhnya. Peserta pengganti diwajibkan untuk melakukan penelitian terhadap kejadian tertentu dan membuat tugas-tugas unit kerja yang terkait dengannya setelah diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman. Ketika metode pengganti digunakan, para peserta biasanya memiliki banyak minat dan motivasi. Gagasan pengganti dapat digunakan untuk waktu yang lama dan memungkinkan perencanaan karyawan yang sistematis dan terkoordinasi.

C. Rotasi pekerjaan dan perencanaan kemajuan Pergantian peserta di antara pekerjaan dikenal sebagai rotasi. Kadang-kadang dimulai dengan satu pengaturan kemudian ke posisi berikutnya dipindahkan ke premis target pembelajaran. Mereka dipindahkan dengan anggapan bahwa mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang tinggi, namun kemampuan mereka untuk merencanakan tidak mengubah keseimbangan status dan gaji. Dalam tiga hingga dua bulan, sebagian besar rotasi pekerjaan selesai. Untuk porsi yang digilir, peserta diberi tugas dan tanggung jawab. Mereka diamati, diawasi, dan dievaluasi untuk tindakan mereka.

A. Pembinaan pelatihan

Pelatihan adalah teknik membantu informasi dan kemampuan kepada perwakilan bawahan. Tugas pelatihan okupasi adalah memberikan arahan kepada wakil bawahan dalam mentolerir suatu tugas atau tugas dari atasannya. Karyawan menerima, memahami, dan menyadari bantuan dalam bentuk konseling untuk memaksimalkan potensi mereka dan mencapai tujuan perusahaan. Diharapkan dengan melakukan konseling kepada karyawan, aspirasi mereka dapat berkembang dengan baik dan mereka dapat menemukan kepuasan kerja. Kontras antara pemesanan biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan pembinaan dilakukan oleh master kepegawaian yang mencakup hubungan manusia, dan bantuan berpikir kritis. Konseling adalah hubungan antara ahli dan karyawan, sedangkan pembinaan adalah proses panjang antara atasan dan bawahan. Sedangkan konseling dilakukan di ruangan tersendiri yang mengutamakan kerahasiaan pribadi, sedangkan coaching dilakukan langsung di tempat kerja.

2.2.7 Sistem dan metode pelatihan karyawan operasional

A. Pelatihan di tempat kerja

Atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih sering menggunakan metode pelatihan ini. Fakta bahwa fasilitas pelatihan khusus tidak diperlukan untuk sistem ini membuatnya hemat biaya. Namun, keberhasilan sistem ini masih belum pasti. Meskipun jadwalnya sibuk, apakah bos memiliki cukup waktu untuk mengajar secara efektif? Mereka sudah memiliki banyak tugas setiap hari, jadi tidak ada waktu untuk melatih karyawan baru. Akibatnya, kapasitas untuk berbagi waktu dengan atasan langsung sangat penting untuk keberhasilan sistem ini. Namun, karena dilakukan di tempat kerja nyata oleh atasan, cara ini memberikan dampak psikologis yang cukup signifikan bagi karyawan baru.

B. Pelatihan Ruang Depan Sebagai pengganti pelatihan di tempat kerja, pelatihan ruang depan disediakan dengan cara ini. Pelatih khusus, juga dikenal sebagai "staf spesialis", bertanggung jawab atas pelatihan, bukan penyelia langsung. Dengan pendekatan ini, supervisor langsung tidak perlu berurusan dengan tanggung jawab ekstra yang terlalu rumit. Persiapan diberikan melalui mentor yang ahli di bidangnya. Jika siswa tidak menunjukkan kinerja yang baik, manajer langsung dapat menganggap mentor ahli bertanggung jawab. Akibatnya, ketidaksepakatan antara pelatih dan atasan langsung dapat muncul, yang dapat mengakibatkan konflik yang berkepanjangan. Ini adalah salah satu kerugian dari persiapan ruang depan. Pelatihan "simulasi" yang dapat diberikan kepada calon penerbang pesawat merupakan salah satu jenis pelatihan vestibule.

C. Pemagangan atau pemagangan dapat digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan sistem dan prosedur yang lebih mendalam dan keterampilan yang relatif formal. Dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri, program magang dapat digabungkan dengan on-the-job training. Setelah itu, instruksi tentang cara memanfaatkan pengalaman mereka sebaik-baiknya diberikan kepada mereka. Pengrajin (kafe) seperti tukang kayu, tukang las, tukang listrik, tukang air, dan sebagainya juga bisa menerima magang. Magang memiliki hak dan tanggung jawab yang sama dengan karyawan lain dan diperlakukan sebagai karyawan penuh waktu.

D. Kursus Luar Biasa dan Persiapan

Suatu jenis peningkatan pekerja lebih mirip dengan sekolah daripada persiapan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat pekerja di bidang informasi tertentu, misalnya, kursus dialek yang tidak diketahui, kursus dewan, administrasi, dll. Disampaikan sebagai "pembelajaran yang disesuaikan", khususnya cara menguasai sesuai pengaturan standar, mengingat musikalitas, kecepatan dan kapasitas anggota.

2.2.8 Jenis-jenis Pelatihan

Sebagaimana ditunjukkan oleh Mathis dan Jackson (2004: 318) dalam Mohammad Jauhar dan Akhmad Subekhi (2012: 75) Pelatihan dapat dirancang untuk mencapai berbagai tujuan dan dikategorikan dalam berbagai cara, antara lain:

A. Persiapan wajib dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai kebutuhan sah yang diwajibkan dan berlaku sebagai persiapan untuk semua perwakilan (pengarahan pekerja baru).

B. Karyawan lebih mampu melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab, dan tugas mereka berkat pelatihan teknis dan pekerjaan.

C. Pelatihan keterampilan interpersonal dan pemecahan masalah bertujuan untuk memecahkan masalah operasional dan interpersonal serta memperkuat hubungan di tempat kerja.

D. Pelatihan inovatif dan pengembangan menekankan pada peningkatan jangka panjang kemampuan individu dan organisasi untuk masa depan.

2.2.9 Prinsip dan jenis pengembangan

Prinsip pengembangan sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2003:72) dan Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:81) adalah meningkatkan produktivitas dan kualitas pegawai. Karena sudah mencakup tujuan, kebijakan, prosedur, anggaran, dan jadwal pelaksanaan, maka program pembangunan merupakan jenis perencanaan yang kongkrit. Jelas sebuah program sudah pasti selesai.

Pembangunan formal dan pembangunan informal adalah dua jenis pembangunan. Pengembangan informal, di sisi lain, adalah ketika karyawan belajar dan tumbuh sendiri melalui membaca buku tentang pekerjaan atau posisi mereka. Keinginan karyawan ditunjukkan melalui pengembangan informal. Prestasi kerja karyawan meningkat, efisiensi dan produktivitas juga meningkat, yang merupakan kabar baik bagi bisnis. Pengembangan formal, yang meliputi pegawai yang diwajibkan mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh perusahaan maupun lembaga pendidikan dan pelatihan. Perusahaan secara resmi mengimplementasikan pengembangan sebagai tanggapan terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak terkait dengan karir atau kemajuan karyawan dalam karir mereka.

Mc, menurut Gehee dalam Mangkunegara (2001:44) dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:82) membentuk standar penyusunan penyusunan seperti berikut:

- A. Materi perlu disampaikan secara bertahap dan metodis.
- B. Tujuan yang ingin dicapai harus disesuaikan dengan fase-fase tersebut.
- C. Pelatih harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan bereaksi silang terkait dengan perkembangan topik.
- D. Fakta bahwa partisipan dapat menerima penguatan (reinforcement) positif.
- e. Memanfaatkan gagasan mengubah perilaku.

2.3. Produktivitas Kerja

Secara filosofis produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk perbaikan dan berpandangan bahwa kehidupan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Secara teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan jumlah total sumber daya yang digunakan. Produktivitas tenaga kerja, di sisi lain, adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per unit waktu dan berfungsi sebagai tolok ukur untuk menentukan apakah perluasan dan aktivitas sikap sumber daya yang digunakan selama produktivitas terjadi dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Akibatnya, produktivitas kerja adalah metrik yang memperhitungkan input dan output perusahaan serta peran tenaga kerja, yang dimiliki oleh serikat waktu. Atau di sisi lain, di penghujung hari, perkiraan keefektifan membutuhkan bukti hasil eksekusi yang dapat dikenali, misalnya, jumlah makanan ringan pekerja yang disajikan oleh makanan

melambat atau berapa banyak aset yang digunakan untuk memberikan hasil tersebut.

2.3.1 Pengertian produktivitas

Efisiensi sebagian besar dicirikan sebagai hubungan antara hasil (tenaga kerja dan produk) dan info (pekerjaan, bahan, uang tunai). Ukuran efisiensi produktif adalah produktivitas. perbandingan hasil dari masukan dan keluaran Sementara keluaran diukur dari segi bentuk dan nilai fisiknya, masukan seringkali dibatasi oleh tenaga kerja.

Edy Sutrisno, sebagaimana dilaporkan dalam tahun 2009: 99) berpendapat bahwa: “Keinginan dan usaha untuk senantiasa meningkatkan taraf hidup dan penghidupan seseorang di segala bidang merupakan produktivitas. Dengan kata lain, keinginan manusia untuk menjadikan hari ini dan hari esok lebih baik. daripada kemarin adalah inti dari filosofi produktivitas.

Kussrianto menegaskan (1990: 88) dalam artikel Edy Sutrisno 2009: 102) berpendapat bahwa: “Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kepentingan kerja per satuan waktu. .

Sebagaimana dapat dilihat dari uraian di atas, terdapat tiga komponen produktivitas kerja, yaitu:

1. Keluaran fisik per unit usaha produktif disebut produktivitas.
2. Tingkat efisiensi manajemen industri dalam menggunakan fasilitas produksi diukur dengan produktivitas. Produktivitas adalah seberapa baik peralatan dan tenaga kerja digunakan.

Namun, semua itu pada dasarnya mengarah pada tujuan yang sama, yaitu bahwa produktivitas kerja tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Keberhasilan suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh produktivitas manusia. Efisiensi manusia secara wajar dikenal sebagai disposisi psikologis yang umumnya memiliki pandangan bahwa kepuasan pribadi hari ini lebih unggul dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Kemudian sejumlah faktor harus dipenuhi guna mendongkrak produktivitas. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:203), faktor-faktor berikut ini dapat mempengaruhi: sikap, perilaku, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.

1. Pengetahuan Pengetahuan adalah kumpulan hasil pendidikan baik formal maupun informal yang membantu dalam pemecahan masalah dan kreativitas, serta dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan,

2. Keterampilan adalah kemampuan teknis operasional dan penguasaan bidang pekerjaan tertentu. Mempelajari dan mempraktikkan keterampilan adalah proses untuk memperolehnya. Dengan kemampuan yang digerakkan oleh seorang perwakilan, diyakini bahwa dia benar-benar ingin menyelesaikan pekerjaan secara menguntungkan.

3. Capacity (kapasitas)

Capacities atau kapasitas dibentuk dari berbagai keterampilan yang digerakkan oleh seorang pekerja. Oleh karena itu jika seseorang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi, memiliki kemampuan yang tinggi juga merupakan hal yang wajar.

4. Perilaku dan sikap Sikap adalah kebiasaan yang berulang. Dengan asumsi mentalitas yang dirancang ini memiliki konsekuensi positif sesuai dengan perilaku kerja seseorang maka itu akan menjadi

produktif, sebenarnya dengan maksud bahwa jika disposisi perwakilan itu baik, ini dapat memastikan perilaku kerja yang baik. Oleh karena itu, sikap yang telah ditanamkan kepada para pekerja sehingga dapat menunjang kerja yang produktif akan menentukan perilaku manusia.

2.3.2 Pengukuran Produktivitas

I Komang Ardana dkk. mengklaim bahwa 2012: 204) dalam (Putra dan Ardana, 2016), bahwa estimasi efisiensi menggabungkan empat tingkatan, yaitu:

- A. Mengukur produktivitas di tingkat nasional (makro);
- B. Mengukur produktivitas pada tingkat industri (sektor);
- C. Mengukur produktivitas di tingkat perusahaan (mikro);
- D. Mengukur produktivitas pada tingkat produksi (parsial);

Mengukur produktivitas pada tingkat produksi:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = produktivitas tenaga kerja

O = output atau hasil kerja yang sebenarnya

I = input atau jumlah jam kerja sebenarnya

Ada empat metode untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja:

1. Sambil mempertahankan masukan yang sama, tingkatkan keluaran.
2. Hasilnya tetap, namun datanya diturunkan.
3. Input naik lebih lambat sedangkan output naik lebih besar.
4. Keluaran lebih sedikit dan masukan lebih banyak.

Selain keempat strategi tersebut, strategi berikut dapat secara efektif meningkatkan produktivitas di tempat kerja:

1. Teknik memperluas efisiensi kerja dengan menghemat kerja

2. metode penggunaan metode kerja terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja Teknik untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan menciptakan latihan-latihan yang sia-sia.
4. Teknik meningkatkan efisiensi kerja dengan menggunakan SDM lebih sungguh-sungguh.

Sementara itu, inisiatif-inisiatif untuk mendorong produktivitas tempat kerja berikut disediakan oleh pusat produktivitas nasional Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia:

- A. Peningkatan produktivitas kerja dengan peningkatan kinerja dilakukan dengan mencapai berbagai perbaikan dalam pelaksanaan tugas dan menggunakan pendekatan keterampilan manajerial dan teknis, seperti Total Quality Control (TQC).
- B. Peningkatan produktivitas kerja dengan meningkatkan partisipasi berpotensi meningkatkan pendidikan dan pelatihan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap kerja..

2.3.3 Indikator Produktivitas

Pekerja perusahaan menempatkan penekanan yang signifikan pada produktivitas. Diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif dengan produktivitas kerja, menjadikan semua ini pada akhirnya penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kapasitas Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Keterampilan yang dimiliki karyawan dan profesionalisme mereka dalam bekerja sangat memengaruhi kemampuan mereka. Ini memberdayakan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Tingkatkan hasil Mencapai peningkatan hasil. Hasilnya adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang melakukannya maupun individu yang mengambil bagian dalam efek samping dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, usahakan untuk mengeksploitasi efisiensi kerja untuk setiap orang yang terlibat dengan suatu tugas.

A. Semangat dalam bekerja Ini merupakan upaya perbaikan dari hari sebelumnya. Petunjuk ini harus terlihat dari sikap kerja keras dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

B. Perbaiki diri Selalu bekerja pada diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan Anda di tempat kerja. Mencermati hambatan dan harapan yang akan dihadapi merupakan metode yang efektif untuk pengembangan diri. Karena ujian yang lebih membumi, kemajuan diri sangatlah penting. Demikian pula keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya akan sangat dipengaruhi oleh keinginannya untuk menjadi lebih baik.

C. Kualitas

Terus berusaha untuk bekerja pada kualitas yang lebih baik dari yang diharapkan siapa pun. Pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan disebut kualitas. Oleh karena itu, tujuan peningkatan kualitas adalah untuk menghasilkan hasil terbaik, yang akan bermanfaat baik bagi bisnis maupun individu.

D. Efektivitas

Korelasi antara hasil yang dicapai dengan aset umum yang digunakan. Karyawan sangat dipengaruhi oleh aspek produktivitas seperti input dan output.

2.3.4 Upaya peningkatan produktivitas

Sementara meningkatkan hasil kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, hal itu juga memiliki komponen teknis. Untuk mengatasi hal tersebut, penting untuk memiliki pemahaman yang benar tentang variabel penentu kemajuan dalam meningkatkan efisiensi kerja, beberapa di antaranya sebagai sikap kerja keras yang harus dipertahankan oleh semua perwakilan dalam asosiasi. Yang dimaksud dengan "etos kerja" adalah seperangkat ketentuan dan tata cara yang harus dipatuhi agar karyawan suatu organisasi dianggap memiliki "etos kerja". Hal tersebut menurut Edy Sutrisno (2009:105).

1. Peningkatan tanpa henti

Dengan tujuan akhir untuk meningkatkan efisiensi kerja, salah satu konsekuensinya adalah semua bagian hierarkis harus terus melakukan peningkatan. Mengingat fakta bahwa organisasi terus-menerus dihadapkan pada tuntutan yang terus berubah, baik secara internal maupun eksternal, sudut pandang ini bukan hanya etos kerja yang penting sebagai bagian dari filosofi manajemen terbaru; pentingnya etos kerja ini juga dapat dilihat lebih jelas. Selain itu, ada pepatah yang menyatakan bahwa perubahan adalah satu-satunya yang konstan di dunia. Akibat pemberlakuan undang-undang baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen, maka perubahan internal yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan penggunaan teknologi, perubahan kebijakan, dan perubahan dalam praktik SDM. Sebaliknya, perubahan yang terjadi dengan cepat sebagai akibat dari tindakan organisasi dominan dikenal sebagai perubahan eksternal.

2. Peningkatan kualitas kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan bagian organisasi terkait erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus. Faktanya, kualitas mencakup semua aspek operasi organisasi selain produk dan layanan yang dihasilkan dan dijualnya. Artinya mutu menyangkut semua kegiatan yang dilakukan oleh satuan kerja dalam organisasi, termasuk tugas pokok dan penunjang. Peningkatan kualitas penting tidak hanya secara internal tetapi juga secara eksternal karena akan mempengaruhi bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungannya, yang pada gilirannya membantu membentuk bagaimana orang di luar organisasi melihat organisasi tersebut. Misalnya, ketika sebuah organisasi diberikan penghargaan dalam bentuk ISO 9000, alasan penghargaan tersebut bukan hanya keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas produknya, tetapi juga keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas semua jenis pekerjaan. dan prosedur manajerial dalam organisasi.

3. Pengakuan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen strategis terpenting perusahaan. Selanjutnya mengaktifkan SDM adalah sikap kerja keras yang sangat penting yang harus dipertahankan oleh semua eselon administrasi dalam urutan perkembangan hierarkis. Berbagai saran untuk pemberdayaan sumber daya manusia antara lain mengakui harkat dan martabat manusia, meningkatkan kualitas kerja, dan mempraktekkan gaya manajemen partisipatif dengan mendemokratisasikan kehidupan organisasi.

2.4 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Asmawati : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang 2021	Dampak Pelatihan dan Pengembangan Profesi Terhadap Produktivitas Kerja PT Semen Baturaja (Persero) Palembang	Pelatihan sebagian memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Hal ini dimaksudkan agar dengan asumsi persiapan yang didapat oleh perwakilan dari Jasa Uang PT. Semen Baturaja yang baik akan mendorong produktivitas kerja.
2.	Erlin Emilia Kandou 2013	Studi di PT: Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Manado Air)	Dampak lanjutan dari investigasi kekambuhan dasar menunjukkan bahwa persiapan dan peningkatan pekerja di PT. 74% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh Air Manado, sedangkan persentase sisanya ditentukan oleh faktor lain.
3.	SITI RAHMA DINI PRATIWI ZAKARIA ISMAIL : Management Program STIE-IBEK Bangka Belitung Pangkal Pinang, Indonesia 2015	Meneliti Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dengan menggunakan Program SPSS Versi 22, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT sebagian. Dengan t-hitung 5,835 dan t-tabel derajat kebebasan 81 pada (0,05) sebesar 1,98969 maka Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang ditemukan. Oleh karena itu $t\text{-hitung} (5,835) > t\text{-tabel} (1,98969)$, dengan asumsi Anda melihat tanda

			bernilai 0,001. Akibatnya, penolakan H_0 dan penerimaan H_1 sangat jelas.
4.	Muhammad Ridwan Noviarni Ratih Hardianti 2019	Dampak Persiapan dan Pemajuan Profesi terhadap Efisiensi Perwakilan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang	<p>Mengingat efek lanjutan dari eksplorasi dan konsekuensi pemeriksaan informasi, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas pegawai (Y) dipengaruhi sebagian oleh variabel pelatihan (X1). 2. Variabel produktivitas pegawai (Y) secara parsial dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X2). 3. Bersamaan dengan itu ada pengaruh persiapan (X1) dan peningkatan kejuruan (X2) terhadap efisiensi tenaga kerja (Y). <p>Melihatnya dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,685 antara produktivitas karyawan (Y) dengan pengembangan karir (X2) dan pelatihan (X1). Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara pengembangan karir (X2) dan pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai korelasi berganda berkisar antara 0,600 hingga 0,799. • Nilai adjusted R square sebesar 0,470, atau 47 persen dari variabel produktivitas karyawan (Y), mencerminkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2); sisanya 53 persen dipengaruhi

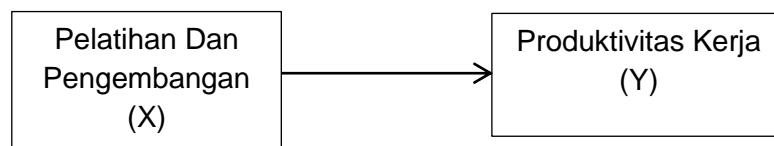
			oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5.	Tommy Leo Prasetyo, Alifian Nugraha 2019	Pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan	Studi ini melihat dan membedah dampak persiapan dan kemajuan terhadap efisiensi pekerja studi contoh Dana Cadangan Mulia Jaya dan Uang Muka Bermanfaat, Daerah Wuluhan, Pemerintahan Jember. Dilihat dari permasalahan yang muncul, target penelitian, dan konsekuensi dari penyelidikan adalah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kontribusi variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,290 yang sesuai dengan nilai koefisien determinasi (R ²) R Square dari 29%. Sisanya sebesar 71% menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, namun hal ini tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan persamaan $Y = 18,366 + 0,511X_1 + 0,067X_2$, regresi berganda memiliki konstanta sebesar 18,366 tanpa adanya pengaruh. Dengan nilai sebesar 0,511, variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilakukan secara rutin akan meningkatkan

		<p>produktivitas karyawan. Meskipun variabel pengembangan memiliki nilai 0,067 yang menunjukkan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, produktivitas karyawan akan meningkat jika pengembangan karyawan difasilitasi dengan pelatihan. Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial:</p> <p>1. Dari pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari Ftabel yaitu 6,326 > 3,30 dengan taraf signifikansi 0,005. Dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ juga, harga kepentingan adalah $< 0,05$, ini menyiratkan bahwa H_{a1} diakui. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>2. Dengan taraf signifikansi 0,012 < 0,05, hasil pengujian nilai t untuk pelatihan (X_1) menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu 2,672 > 1,695. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} dapat diterima dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi sebagian oleh</p>
--	--	--

			<p>pelatihan.</p> <p>3. Hasil percobaan menunjukkan bahwa t_{an} incentive for improvement (X2) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu spesifik $0,334 < 1,695$ dengan nilai besar $0,733 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan secara parsial.</p>
--	--	--	---

2.5 Kerangka Pikir

Melalui pemeriksaan representatif dengan persiapan dan peningkatan sumber daya manusia, kita dapat mengetahui efisiensi kerja pekerja yang sebenarnya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu sistem manajemen yang dimiliki yang berkontribusi terhadap keberhasilan ini. Berikut kerangka kajiannya:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Definisi Operasional

Sugiyono (2013, p. 95) mengatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti guna mendapatkan informasi tentangnya dan menarik kesimpulan. Kidder menulis dalam Sugiyono (2013: 96), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (karakteristik) dimana para ilmuwan mempelajari dan membuat determinasi darinya. Berikut definisi operasional variabelnya:

1. Pelatihan dan pengembangan (X)

Persiapan dan pengembangan adalah latihan yang berarti untuk meningkatkan dan menumbuhkan cara pandang, tingkah laku, kemampuan dan informasi pada pekerja sesuai dengan keinginan organisasi. yang dapat dievaluasi dengan bantuan indikator: pengetahuan, motivasi, memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, praktik dunia nyata, dan akuntabilitas.

2. Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah gabungan antara hasil (output) dan masukan (input) yang diproses melalui perubahan cara kerja dilakukan. yang dapat dievaluasi dengan bantuan indikator: kemampuan, mendapatkan hasil yang lebih baik, moral, pertumbuhan pribadi, kualitas, dan efisiensi.

Tabel 2.2 Defeinisi Oprasional

Variabel dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran
Pelatihan dan pengembangan (X) Wexley dan Yuki, menurut 282) dalam Mohammad Jauhar dan Akhmad Subekhi (2012:69) menegaskan bahwa: Yang dimaksud dengan “pelatihan dan pengembangan” adalah upaya terencana yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan sikap.”.		Pengetahuan	Tingkat pengetahuan
		motivasi	Tingkat motivasi
		Akuisisi Pengetahuan dan Keterampilan Baru	Tingkat Akuisisi Pengetahuan dan Keterampilan Baru
		Akuntabilitas	Tingkat Akuntabilitas
		Praktik di Dunia Nyata	Tingkat Praktik di Dunia Nyata
Produktivitas (Y) Efisiensi sebagian besar dicirikan sebagai hubungan antara hasil (tenaga kerja dan produk) dan info (pekerjaan, bahan, uang tunai). Ukuran efisiensi produktif	Meningkatkan hasil yang dicapai	Kemampuan	Tingkat Kemampuan
		Semangat kerja	Tingkat Semangat kerja
		Pengembangan diri	Tingkat Pengembangan diri
		Mutu	Tingkat Mutu
		Efisiensi	Tingkat Efisiensi

<p>adalah produktivitas. perbandingan hasil input dan output Tenaga kerja seringkali membatasi input, sementara output diukur dalam bentuk dan nilai.</p>		<p>Kemampuan</p>	<p>Tingkat Kemampuan</p>
---	--	------------------	--------------------------

2.7 Hipotesis

Mengingat masalah mendasar dan premis hipotetis yang dikemukakan, spekulasi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bahwa persiapan dan kemajuan mempengaruhi efisiensi kerja perwakilan di PT Indra Pratama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. “Metode kuantitatif merupakan hubungan antara teori objektif dalam menguji hubungan antara variabel” Creswell (2014). Dalam penelitian memiliki dua variabel yakni variabel X (Pelatihan dan pengembangan) dan variabel Y (Produktivitas).

3.2. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu Timur yang beralamat di Jl. Gunung Krakatau F 279 Sorowako Penelitian ini dilaksanakan mulai sejak bulan Februari 2023 sampai dengan Maret 2023.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan objek/subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mengevaluasi dan dipelajari dalam melaksanakan penelitian. Populasi di PT. Indra Pratama memiliki karyawan sebanyak 150 pekerja atau karyawan.

3.3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Accidental sampling*. Menurut Notoatmodjo (2010) *Metode pengambilan sampel* aksidental di mana kasus atau responden dipilih berdasarkan konteks penelitian dan sudah ada atau tersedia di sana Rumus Slovin digunakan untuk ukuran sampel penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Besar sampel

N = Besar populasi

e = Tingkat signifikan

Dik : N : 150

Tingkat signifikan (e) : 0,05

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,0025)}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109,09$$

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 orang sebagai responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan penelitian ini yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka. Didalam data kuantitatif menjadi dua bagian data *diskrit* (hasil data dari menghitung) dan data *kontinum* (data dari hasil pengukuran), (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini digunakan sumber data primer yang “merupakan data yang langsung diberikan kepada pengumpul data karyawan” (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini digunakan sumber data dari hasil data penyebaran kuesioner. Data Primer Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang

di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. sedangkan data sekunder adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data ununtuk penelitian digunakan dengan penyebaran kuesioner. Menurut Suigiyono (2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan pertanyaan / pernyataan dalam bentuk tulisan untuk dapat dijawab oleh responden (karyawan).

3.6 Pengukuran Variable

Variabel yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini adalah *variable independent* (variabel bebas) dan *variable dependent* (variabel terikat).

3.6.1 *Variable independent* (variabel bebas)

Dalam penelitian ini, yang menjadi *variable independent* (variabel bebas) yaitu pelatihan dan pengembangan (X). "*variable independent* (variabel bebas) meupakan variabel yang berdampak atau menjadi alasan atau munculnya *variable dependent* (variabel terikat), Sugiyono (2017).

3.6.2. *Variable dependent* (variabel terikat)

Dalam penelitian ini, yang menjadi *variable dependent* (variabel terikat) yaitu produktivitas (Y). variabel terikat (variabel bawahan) adalah variabel yang berpengaruh atau berubah menjadi akibat, karena adanya faktor bebas (variabel otonom), Sugiyono (2017).

3.7. Instrumen Penelitian

A. Kuesioner

Responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan tertulis untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Skala Likert digunakan untuk menetapkan skor, yang merupakan metode untuk melakukannya.

B. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi dengan menganalisis catatan mengenai catatan pribadi responden, seperti yang dicapai dengan menggunakan psikolog untuk mengetahui perkembangan konsumen melalui catatan non publiknya.

Menurut Sugiyono (2017) dalam menguji instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas adalah syarat yang dapat digunakan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian kuantitatif berdasarkan data primer.

Dalam mengukur data dalam penyebaran kuesioner digunakan skala likert. Skala likert digunakan dalam mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau sekelompok orang melalui fenomena social dengan setiap pertanyaan atau proklamasi kepada responden harus menjunjung tinggi pertanyaan yang akan dipilih. Menggunakan skala Likert, responden memilih jawaban dari variabel yang dirinci. dalam indikator variabel. Setiap indikator variabel masing-masing mempunyai bobot atau nilai yang menjadikan tolak ukur dari pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.1. Bobot Jawaban Kuesioner

No	Keterangan	Skor <i>Positif</i>	Skor <i>Negative</i>
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono 2017

3.7.1 Uji Validitas

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2017) legitimasi merupakan alat penaksir yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang sah. Data yang tidak berbeda dengan data yang peneliti laporkan dan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dianggap sebagai data yang valid.

Uji validitas diperlukan dalam mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Dalam instrument penelitian dikatakan *valid* atau tidak valid apabila pernyataan atau pertanyaan bisa diungkapkan yang diukur oleh kuisisioner, (Ghozali 2018).

Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r -tabel. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan *valid*. Sebaliknya jika r -hitung $<$ r -tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak *valid*. (Sugiyono, 2017).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur secara terus menerus untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi) dan digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Mempertimbangkan suatu instrumen seharusnya dapat diandalkan jika hasil dari *Cronbach Alpha* $>$ 0.60" (Sugiyono, 2017).

3.8 Analisis Data

Dalam menganalisis data dari pernyataan atau pertanyaan yang didapat dari jawaban kuesioner, peneliti menggunakan aplikasi atau software yang disebut SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences Ver. 25*).

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) bahwa analisis deskriptif adalah data yang terkumpul dalam mendeskripsikan atau menggambarkan suatu sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mendemonstrasikan spekulasi yang diajukan, informasi dibedah dengan menggunakan prosedur faktual inferensial, terlebih dahulu dilakukan uji kenormalan dan uji kelinieran sebagai prasyarat pemeriksaan. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dan program SPSS dilakukan uji normalitas data. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 (asim.), maka hasil tes dikatakan normal. lebih besar dari 0,05)

Sebuah paket program komputer yang dikenal dengan SPSS atau perangkat lunak digunakan untuk menghitung teknik pengujian regresi linier sederhana (regresi sederhana). Karena variabel yang diinginkan hanya dipengaruhi oleh satu variabel bebas dengan variabel penjelas maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Model persamaan digunakan dalam regresi linier sederhana (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = pelatihan dan pengembangan

Y = produktivitas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 maka variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, dan jika lebih besar atau sama dengan 0,05 maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Beginilah cara tes dilakukan.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Dalam uji asumsi klasik digunakan uji normalitas. Menurut Sunyoto (2016) Dalam model regresi linier, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran setiap variabel bebas variabel terikat (variabel terkait) berdistribusi normal atau tidak. Nilai error yang berdistribusi normal menunjukkan bahwa asumsi ini benar. Model kekambuhan yang layak adalah model kekambuhan yang memiliki sirkulasi tipikal atau mendekati tipikal, sehingga tes terukur dapat diselesaikan.

Uji normalitas dapat digunakan dengan beberapa metode, salah satunya menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Gunawan (2016) *Test Normality Kolmogorov-Smirnov* jika nilai sig lebih besar 0.05 berarti *residual* berdistribusi normal.

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1-Uji T (Sebagian)

Uji hipotesi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji-t (sebagian). Menurut Ghozali (2013) uji-t (sebagian) memastikan seberapa jauh pengaruh variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependent* (terikat).

Hasil dari dilihatnya pengaruh diantara *variable independent* (variabel bebas) dengan *variable dependent* (variabel terikat), pada uji-t (sebagian) menggunakan taraf signifikan ialah 0.05 (5%). Diterimanya atau ditolaknya hipotesis memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai sig < 0.05 berarti hipotesis diterima. Bisa diartikan bahwa *variable independent* (variabel bebas) memiliki pengaruh signifikan terhadap *variable dependent* (variabel terikat).
- b. Apabila nilai sig > 0.05 berarti hipotesis ditolak. Bisa diartikan bahwa variabel independent (bebas) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (terikat).

3.8.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau analisis *Adjusted R²* dilakukan dapat mampu berapa besar presentase bantuan didalam pengaruh *variable independent* (variabel bebas) secara keseluruhan terhadap *variable dependent* (variabel terikat), Priyatno (2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan *valid*. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak *valid*. Berikut merupakan hasil olah data pengujian validitas yang dilakukan. Pada penelitian ini nilai r_{tabel} adalah 0.1584, untuk melihat apakah data yang digunakan valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Uji Validitas

No.	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0.711	0.1584	Valid
2	X1.2	0.733	0.1584	Valid
3	X1.3	0.683	0.1584	Valid
4	X1.4	0.689	0.1584	Valid
5	X1.5	0.745	0.1584	Valid
6	X1.6	0.739	0.1584	Valid
7	X1.7	0.769	0.1584	Valid
8	X1.8	0.711	0.1584	Valid
9	X1.9	0.730	0.1584	Valid
10	Y1.1	0.728	0.1584	Valid
11	Y1.2	0.679	0.1584	Valid
12	Y1.3	0.737	0.1584	Valid
13	Y1.4	0.730	0.1584	Valid
14	Y1.5	0.844	0.1584	Valid
15	Y1.6	0.590	0.1584	Valid
16	Y1.7	0.611	0.1584	Valid
17	Y1.8	0.730	0.1584	Valid
18	Y1.9	0.844	0.1584	Valid

Sumber data di olah 2023

Setelah melihat tabel dari hasil uji validitas, maka dapat dilihat pada setiap instrument yang terdapat pada Variabel Pelatihan dan Pengembangan

serta Variabel Produktivitas telah dinyatakan valid sehingga setiap instrument didalamnya dapat digunakan sebagai jawaban dalam menilai variabel yang diteliti pada PT. Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu Timur.

4.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas adalah bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi dari hasil pengukuran yang telah diperoleh dari responden, dengan ketentuan apabila Cronbach's Alpha > 0,6 maka dianggap reliable. Berikut merupakan hasil uji reliable yang dilakukan.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliable

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan dan Pengembangan (X)	0.744	Reliable
2	Produktivitas (Y)	0.844	Reliable

Sumber data di olah 2023

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel reliable serta dapat digunakan pada penelitian.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisi Deskriptif

a. Pelatihan dan Pengembangan

Kuesioner yang telah digunakan pada penelitian ini yaitu berguna untuk mengukur variabel *independent* yaitu Pelatihan dan Pengembangan yang terdiri dari 9 pertanyaan yang telah diajukan kepada responden. Adapun alternatif jawaban yang digunakan yaitu sangat tidak setuju (STS) dan skor 1, tidak setuju (TS) dan skor 2, cukup setuju (CS) dan skor 3, setuju (S) dan skor 4, dan sangat setuju (SS) dan skor 5. Berikut merupakan tabel dari hasil responden pada variabel Pelatihan dan Pengembangan

Tabel 4.3 Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Pernyataan Variabel Pelatihan dan Pengembangan									
No.	Pernyataan	Skor					N	Total	Mean
		SS	S	CS	TS	STS			
1	X _{1.1}	43	54	12	0	0	109	467	4.28
2	X _{1.2}	43	34	29	4	0	109	441	4.05
3	X _{1.3}	44	52	11	2	0	109	465	4.27
4	X _{1.4}	48	49	11	1	0	109	471	4.32
5	X _{1.5}	40	57	11	1	0	109	463	4.25
6	X _{1.6}	40	46	21	2	0	109	451	4.14
7	X _{1.7}	50	49	9	1	0	109	474	4.35
8	X _{1.8}	23	63	19	3	1	109	431	3.95
9	X _{1.9}	37	43	27	1	1	109	441	4.05

Sumber data di olah 2023

Dapat dilihat pada tabel 4.3 berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan jumlah responden 109 orang dengan 9 pertanyaan pada variabel X (Pelatihan dan Pengembangan) dengan menggunakan skala likert.

Untuk pertanyaan pertama (X_{1.1}) menyatakan bahwa jawaban Setuju memiliki skor tertinggi sehingga dapat dikatakan dominan sebanyak 54 orang. Pada pertanyaan kedua (X_{1.2}) dapat dilihat bahwa sebanyak 43 orang mendominasi jawaban sangat setuju dengan skor tertinggi. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu X_{1.3} menyatakan sebanyak 52 orang mendominasi jawaban Setuju. Pada pertanyaan keempat yaitu X_{1.4} dapat dilihat bahwa sebanyak 49 orang memilih jawaban setuju serta mendominasi pada pertanyaan keempat. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu X_{1.5} dengan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa sebanyak 57 orang mendominasi jawaban yaitu setuju. Dapat dilihat pula pada pertanyaan X_{1.6} pada penelitian

sebanyak 46 orang mendominasi jawaban yaitu setuju pada penelitian kali ini. Pertanyaan selanjutnya yaitu X1.7 memiliki jawaban yang mendominasi yaitu sebanyak 50 orang adalah sangat setuju. Untuk hasil penelitian selanjutnya dapat dilihat bahwa X1.8 memiliki jawaban yang mendominasi yaitu sebanyak 63 orang memilih jawaban setuju. Dan pertanyaan terakhir yaitu X1.9 memiliki jawaban yang mendominasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 43 orang memilih setuju.

b. Produktivitas

Kuesioner yang telah digunakan pada penelitian ini yaitu berguna untuk mengukur variabel *dependent* yaitu Produktivitas yang terdiri dari 9 pertanyaan yang telah diajukan kepada responden. Adapun alternatif jawaban yang digunakan yaitu sangat tidak setuju (STS) dan skor 1, tidak setuju (TS) dan skor 2, cukup setuju (CS) dan skor 3, setuju (S) dan skor 4, dan sangat setuju (SS) dan skor 5. Berikut merupakan tabel dari hasil responden pada variabel Produktivitas

Tabel 4.4 Variabel Produktivitas

Pernyataan Variabel Produktivitas									
No.	Pernyataan	Skor					N	Total	Mean
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Y _{1.1}	41	53	13	2	0	109	460	4.22
2	Y _{1.2}	36	57	16	0	0	109	456	4.18
3	Y _{1.3}	50	50	8	1	0	109	476	4.37
4	Y _{1.4}	46	52	10	0	1	109	469	4.40
5	Y _{1.5}	44	47	17	0	1	109	460	4.22
6	Y _{1.6}	38	45	22	4	0	109	444	4.07
7	Y _{1.7}	42	55	11	1	0	109	465	4.27

8	Y _{1.8}	46	52	10	0	1	109	469	4.30
9	Y _{1.9}	44	47	17	0	1	109	460	4.22

Sumber data di olah 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang terlampir pada Tabel 4.4 maka dapat dilihat bahwa pada variabel produktivitas memiliki 4 pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Pada pertanyaan pertama Y1.1 dapat dilihat bahwa sebanyak 53 orang mendominasi jawaban yaitu setuju. Selanjutnya yaitu Y1.2 dengan memiliki jawaban sebanyak 57 orang dominan memiliki jawaban yang sama yaitu setuju. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu Y1.3 pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang memilih jawaban sangat setuju dan 50 orang memilih setuju sehingga pada pertanyaan ini ada dua jawaban yang mendominasi yaitu setuju dan sangat setuju. Selanjutnya yaitu pada pertanyaan Y1.4 dengan jawaban yang mendominasi yaitu sebanyak 52 orang menjawab setuju. Pertanyaan selanjutnya pada variabel ini yaitu Y1.5 memiliki jawaban dominasi pada penelitian sebanyak 47 orang menjawab setuju. Selanjutnya adalah pertanyaan Y1.6 mendominasi jawaban sebanyak 45 orang memilih setuju. Pada pertanyaan selanjutnya yaitu Y1.7 memiliki jawaban dominasi sebanyak 55 orang pada penelitian ini dengan jawaban setuju. Untuk pertanyaan Y1.8 memiliki jawaban mendominasi yaitu sebanyak 52 orang memilih setuju. Serta pertanyaan terakhir dengan Y1.9 memiliki jawaban yang mendominasi yaitu 47 orang memilih setuju.

4.3.2 Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis ini yaitu dipakai agar mengetahui besar dari pengaruh variabel bebas dari variabel dependen atau dependen, baik seluruhnya maupun sebagian secara bersamaan. Hasil analisis regresi linier adalah sebagai berikut sederhana.

Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	9.149	2.160				4.236
Total_X	.770	.057	.795	13.543	.000	1.000	1.000

Sumber data di olah 2023

Brdasarkan hasil olah data pada tabel diatas analisis regresi linear sederhana, maka

$$Y = 9.149 + 0.770X_1$$

Berdasarkan pada tabel diatas menghasilkan analisis regresi linear sederhana :

1. Nilai konstanta yang dihasilkan yaitu 9.149, dengan hasil tersebut bisa diasumsikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan diasumsikan konstan maka nilai pada variabel Pelatihan dan Pengembangan terhadap PT. Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu Timus 9.149
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan adalah 0.770. Nilai tersebut terlihat adanya hubungan positif antara Pelatihan dan Pengembangan dengan Produktivitas. Dengan kenaikan yang sesuai pada Produktivitas yaitu 0.770 untuk setiap satuan kenaikan pada variabel Pelatihan dan Pengembangan

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan dengan beberapa metode, salah satunya menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Gunawan (2016) *Test Normality Kolmogorov-Smirnov* jika nilai sig lebih besar 0.05 berarti *residual* berdistribusi normal. Untuk mengetahui data berdistribusi secara normal atau tidak, khususnya dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86754322
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.063
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

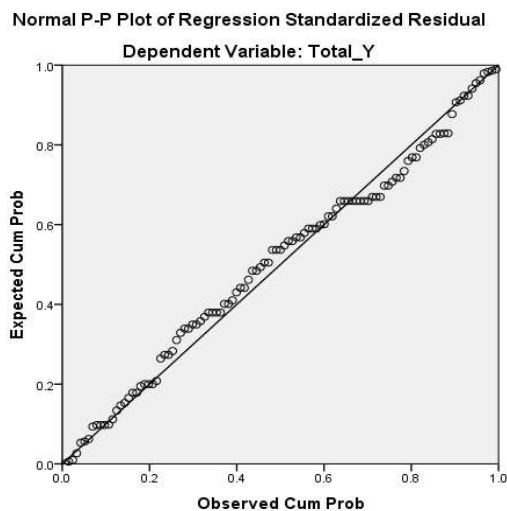
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data di olah 2023

Hasil dari uji normalitas Tabel 4.6 diatas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang menampilkan bahwa nilai Asymp. Sig. Yaitu 0,200, yang berarti dapat disimpulkan bahwa $0,200 > 0,05$ (tingkat signifikan), berarti bahwa data berdistribusi normal.

Hasil normalitas uji menggunakan uji P-Plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P Plot
Sumber data di olah 2023

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa letak titik-titik mendakati garis diagonal pada gambar sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal serta dapat digunakan pada penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t (Sebagian)

Uji-t (sebagian) ini berguna untuk memastikan seberapa jauh pengaruh variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependent* (terikat). Hasil mengenai dilihatnya pengaruh diantara *variable independent* (variabel bebas) dengan *variable dependent* (variabel terikat), pada uji-t (sebagian) menggunakan taraf signifikan ialah 0.05 (5%). Diterima atau ditolaknya hipotesis memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai sig < 0.05 berarti hipotesis diterima. Bisa diartikan bahwa *variable independent* (variabel bebas) memiliki pengaruh signifikan terhadap *variable dependent* (variabel terikat).
- b. Apabila nilai sig > 0.05 berarti hipotesis ditolak. Bisa diartikan bahwa variabel independent (bebas) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (terikat).

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.149	2.160		4.236	.000		
Total_X	.770	.057	.795	13.543	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber data di olah 2023

Pada Tabel 4.7 hasil uji t yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel, nilai t_{hitung} 13.543 > t_{tabel} 1.65895, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Serta dapat dilihat juga pada tabel nilai sig 0.000 < 0.05 sehingga dapat dikatakan pula bahwa hipotesis diterima.

4.4.2 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi atau analisis *Adjusted R²* dilakukan dapat mampu berapa besar presentase bantuan didalam pengaruh *variable independent* (variabel bebas) secara keseluruhan terhadap *variable dependent* (variabel terikat),

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.286	1	1522.286	183.416	.000 ^b
	Residual	888.063	107	8.300		
	Total	2410.349	108			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber data di olah 2023

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa $F_{hitung} 183.416 > 2,30 F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti hipotesis pada penelitian diterima dikarenakan telah memenuhi syarat.

4.5 Pembahasan

Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu Timur.

Sebelum menggunakan data yang telah pada pengujian ini dengan menggunakan 109 data responde, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah data yang telah didapatkan bisa dipakai pada penelitian atau tidak. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil yang valid pada masing-masing variabel serta hasilnya reliabel sehingga data yang dimiliki dapat digunakan pada penelitian ini. Sejalan dengan pendapat yang menjelaskan uji validitas diperlukan dalam mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Dalam instrument penelitian dikatakan *valid* atau tidak valid apabila pernyataan atau pertanyaan bisa diungkapkan yang diukur oleh kuisisioner, (Ghozali 2018). Serta dikatan realibel sejalan dengan pendapat dari ahli dalam melihat suatu instrument dikatakan handal jika hasil dari *Cronbach Alpha > 0.60*" (Sugiyono, 2017).

Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dipergunakan karena variabel yang dicari dipengaruhi oleh hanya satu variabel bebas dengan variabel penjelas. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan (Sugiyono, 2013). Adapun berdasarkan hasil olah data pada tabel yang telah dilakukan terdapat hasil analisis regresi linear sederhana dengan nilai $Y = 9.149 + 0.770X_1$. Dengan hasil regresi linear sederhana dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai konstanta yang dihasilkan yaitu 9.149, dengan hasil tersebut bisa diasumsikan

bahwa Pelatihan dan Pengembangan diasumsikan konstan maka nilai pada variabel Pelatihan dan Pengembangan terhadap PT. Indra Pratama Wasuponda Kabupaten Luwu Timur 9.149. Serta dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan adalah 0.770. Nilai tersebut terlihat adanya hubungan positif antara Pelatihan dan Pengembangan dengan Produktivitas. Dengan kenaikan yang sesuai pada Produktivitas yaitu 0.770 untuk setiap satuan kenaikan pada variabel Pelatihan dan Pengembangan

Olah data yang selanjutnya dilakukan yaitu uji normalitas dengan cara dapat digunakan dengan beberapa metode, salah satunya menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov* dan melihat diagram P-Plot hasil olah data. Menurut Gunawan (2016) *Test Normality Kolmogorov-Smirnov* jika nilai sig lebih besar 0.05 berarti *residual* berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang menampilkan bahwa nilai Asymp. Sig. Yaitu 0,200, yang berarti dapat disimpulkan bahwa $0,200 > 0,05$ (tingkat signifikan), berarti bahwa data berdistribusi normal. Serta dengan melihat diagram P-Plot pada uji ini yaitu letak titik-titik mendekati garis diagonal pada gambar sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal serta dapat digunakan pada penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang ada diterima atau ditolak maka digunakanlah uji Sebagian (uji t). Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan maka dapat dilihat nilai $t_{hitung} 13.543 > t_{tabel} 1.65895$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Serta dapat dilihat juga pada tabel nilai sig $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan pula bahwa hipotesis diterima, penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa apabila pelatihan yang diterima oleh karyawan Departemen Keuangan PT. Semen Baturaja baik maka produktivitas kerja akan meningkat (Asmawati, 2021).

Uji olah data selanjutnya yang dilakukan yaitu uji determinan, dengan hasil uji olah data pada SPSS yang telah dilakukan menunjukkan bahwa $F_{hitung} 183.416 > 2,30 F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti hipotesis pada penelitian diterima dikarenakan telah memenuhi syarat. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, menurut Ismail (2015) variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial.

Penelitian juga sejalan dengan pendapat Syarief et al (2022) yang menyatakan sedangkan bagi karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, atau untuk mempersiapkan dirinya bila ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan pada para karyawan juga sering mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras, hal tersebut disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah mengerti dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan serta dapat mendorong karyawan untuk berkerja lebih giat guna mencapai tujuan perusahaan bersama. Karyawan-karyawan baru membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisa statistik yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil uji secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu Dapat diterima bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Studi ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan membuat orang lebih berpengetahuan, keterampilan, dan sifat karyawan yang pada saatnya meningkatkan produktivitas kerja mereka.

5.2 Saran

Perusahaan dan organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang efisien dapat mengambil manfaat dari penelitian ini. Lebih dari itu, peneltian ini juga dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan alokasi anggaran program pelatihan dan pengembangan karyawan kedepannya. Sehingga perusahaan seharusnya memanfaatkan pelatihan dan pengembangan ini kepada karyawan agar dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka tugas dan tanggungjawab dapat terjalankan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, A. A. Z. (2021). *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). model pengelolaan sumberdaya manusia berbasis kompetensi era industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 501.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Lako, Andreas, 1996, "Paradigma Manusia Sebagai Sumberdaya dan Peran Strategisnya Dalam Organisasi Belajar", dalam *Usahawan*, No. 2/XXV/Februari 1996.
- Likert, Rensis, 1967, *Human Organizations: Its Management and Value*, McGraw-Hill Book Co., Tokyo.
- Marlina, L. (2015). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. *Istinbath*, 15(17), 123–139.
- Putra, I. M. W., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas perajin perak*. Udayana University.
- Sedamayanti, 2011 *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Cetakan Ketiga, April 2009, Cetakan keempat, Juni 2009, Cetakan Kelima Juni 2011.
- Siagian, Sondang P., 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, cetakan ke-5, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Insani)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Sudarmanto, 2009 *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM cetakan pertama 2009*, : Penerbit Pustaka Pelajar
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wibowo, 2007 *Manajemen kinerja edisi ke-tiga cetakan*. Jakarta utara : penerbit PT RajaGrafindo Persada.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA PENELITIAN

Identitas Diri

Nama : Fadliansah
Tempat, Tanggal Lahi : Wasuponda, 09 Juni 1997
Jenis kelamin : Pria
Alamat Rumah : JL. Jambu No 06 Wasuponda
Nomor Telephone : 085340976869
Alamat *E-mail* : fadliansyah904@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : -SD Negeri 258 Sinongko
:-SMP
:-SMA Negeri 01 Wasuponda

Pengalaman

Organisasi : INSTYD (Bimbingan belajar bagi anak daerah Luwu timur)
Kerja : -

Demikian identitas ini dibuat dengan Sebenarnya.

KUESIONER

I. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) Pada kolom dibawah ini :

- Jenis kelamin : Pria
Wanita
- Usia/Umur : <20 Tahun
20-30 Tahun
30-40 Tahun
45 > Tahun
- Pendidikan Terakhir : SLTA/SMK/Sederajat
Sarjana (S1)
Magister (S2)

II. Petunjuk Pengisian kuesioner

- Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut bapak/ibu dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban kuesioner.
- Keterangan alternative jawaban kuesioner sebagai berikut:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - CS : Cukup Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju.

III. Variabel Penelitian

NO	Pelatihan Dan Pengembangan	SS	S	CS	TS	STS
----	----------------------------	----	---	----	----	-----

1.	Apakah upaya pelatihan dan pengembangan SDM PT menurut Anda? Indra Pratama, kapasitas Anda untuk belajar tumbuh.?					
2.	Apakah Anda lebih mudah untuk berpartisipasi dalam pekerjaan Anda sekarang setelah Anda mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM yang disediakan oleh PT. Indra Pratama?					
3.	Apakah menurut Anda pelatihan dan pengembangan SDM PT sudah memadai? Indra Pratama membuat Anda lebih berbakat dan siap menyelesaikan pekerjaan Anda?					
4.	Menurut Anda, apakah hadiah yang diberikan PT? Apakah Indra Pratama bermanfaat bagi Anda sebagai karyawan?					
5.	Seperti yang ditunjukkan oleh penilaian Anda, apakah peluang korespondensi terbuka yang diberikan oleh PT. Indra Pratama memenuhi harapan Anda?					
6.	setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT. Apakah Anda merasa lebih kompeten secara teknis di tempat kerja, Indra Pratama?					
7.	setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT. Apakah Anda merasa lebih siap untuk menyelesaikan pekerjaan Anda, Indra Pratama?					
8.	setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT. Indra Pratama, apakah Anda sudah merasa siap menerapkan hasil belajar Anda ke dunia kerja?					
9.	Pendapat Anda, setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT. Apakah Anda merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan Anda, Indra Pratama?					
NO	PRODUKTIVITAS	SS	S	CS	TS	STS

1.	Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM, apakah Anda yakin telah mampu memenuhi pedoman keterampilan kerja yang mengesankan di PT. Indra Esensial?					
2.	Apakah Anda merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas PT setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM? Indra Esensial?					
3.	setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan PT. Indra Pratama, seberapa produktif Anda bekerja sekarang?					
4.	Pendapat Anda, setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT. Apakah semangat dan etos kerja Anda berubah, Indra Pratama?					
5.	Pendapat Anda, setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT. Indra Pratama, apakah Anda percaya bahwa Anda telah mencapai lebih banyak di tempat kerja?					
6.	Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT, sesuai penilaian Anda. Indra Pratama, sudahkah kapasitas kerja Anda diperluas?					
7.	Apakah kualitas pekerjaan Anda meningkat sejak mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM PT. Indra Pratama?					
8.	Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM yang diadakan oleh PT.Indra Pratama, apakah hasil kerja yang telah Anda berikan kepada organisasi menjadi lebih baik?					
9.	setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM PT. Indra Pratama, apakah Anda memiliki akses ke sumber daya PT? lebih efektif oleh Indra Pratama?					

Hasil Uji Validitas Variabel X

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.515**	.450**	.451**	.536**	.463**	.481**	.379**	.430**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.2	Pearson Correlation	.515**	1	.313**	.454**	.429**	.634**	.424**	.504**	.389**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.3	Pearson Correlation	.450**	.313**	1	.536**	.519**	.395**	.507**	.362**	.440**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.4	Pearson Correlation	.451**	.454**	.536**	1	.507**	.360**	.409**	.379**	.450**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.5	Pearson Correlation	.536**	.429**	.519**	.507**	1	.568**	.517**	.422**	.439**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.6	Pearson Correlation	.463**	.634**	.395**	.360**	.568**	1	.508**	.396**	.437**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.7	Pearson Correlation	.481**	.424**	.507**	.409**	.517**	.508**	1	.610**	.575**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.8	Pearson Correlation	.379**	.504**	.362**	.379**	.422**	.396**	.610**	1	.536**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.9	Pearson Correlation	.430**	.389**	.440**	.450**	.439**	.437**	.575**	.536**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Total_X	Pearson Correlation	.711**	.733**	.683**	.689**	.745**	.739**	.769**	.711**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total_ Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.374 [*]	.448 [*]	.479 ^{**}	.573 ^{**}	.386 [*]	.409 [*]	.479 ^{**}	.573 ^{**}	.728 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.2	Pearson Correlation	.374 [*]	1	.557 [*]	.329 ^{**}	.547 ^{**}	.423 [*]	.342 [*]	.329 ^{**}	.547 ^{**}	.679 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.3	Pearson Correlation	.448 [*]	.557 [*]	1	.468 ^{**}	.528 ^{**}	.386 [*]	.463 [*]	.468 ^{**}	.528 ^{**}	.737 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.4	Pearson Correlation	.479 [*]	.329 [*]	.468 [*]	1	.498 ^{**}	.180	.331 [*]	1.000 [*]	.498 ^{**}	.730 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.061	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.5	Pearson Correlation	.573 [*]	.547 [*]	.528 [*]	.498 ^{**}	1	.404 [*]	.383 [*]	.498 ^{**}	1.000 [*]	.844 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.6	Pearson Correlation	.386 [*]	.423 [*]	.386 [*]	.180	.404 ^{**}	1	.375 [*]	.180	.404 ^{**}	.590 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.061	.000		.000	.061	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.7	Pearson Correlation	.409*	.342*	.463*	.331**	.383**	.375*	1	.331**	.383**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.8	Pearson Correlation	.479*	.329*	.468*	1.000*	.498**	.180	.331*	1	.498**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.9	Pearson Correlation	.573*	.547*	.528*	.498**	1.000*	.404*	.383*	.498**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Total_Y	Pearson Correlation	.728*	.679*	.737*	.730**	.844**	.590*	.611*	.730**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	9

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	38.16	4.724	109
Total_X	37.65	4.873	109

Correlations

		Total_Y	Total_X
Pearson Correlation	Total_Y	1.000	.795
	Total_X	.795	1.000
Sig. (1-tailed)	Total_Y	.	.000
	Total_X	.000	.
N	Total_Y	109	109
	Total_X	109	109

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.795 ^a	.632	.628	2.881	.632	183.416	1	107	.000	1.913

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.286	1	1522.286	183.416	.000 ^b
	Residual	888.063	107	8.300		
	Total	2410.349	108			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.149	2.160		4.236	.000		
Total_X	.770	.057	.795	13.543	.000	1.000	1.000

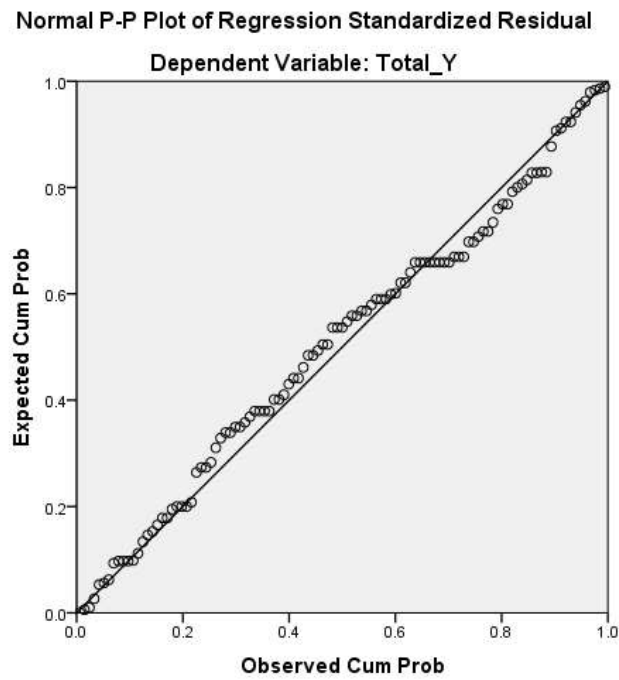
a. Dependent Variable: Total_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.48	43.82	38.16	3.754	109
Std. Predicted Value	-4.443	1.508	.000	1.000	109
Standard Error of Predicted Value	.277	1.262	.370	.125	109
Adjusted Predicted Value	22.06	43.87	38.16	3.727	109
Residual	-9.965	6.657	.000	2.868	109
Std. Residual	-3.459	2.311	.000	.995	109
Stud. Residual	-3.479	2.328	-.001	1.004	109
Deleted Residual	-10.080	6.754	-.006	2.917	109
Stud. Deleted Residual	-3.677	2.378	-.003	1.018	109
Mahal. Distance	.005	19.740	.991	2.070	109
Cook's Distance	.000	.109	.009	.016	109
Centered Leverage Value	.000	.183	.009	.019	109

a. Dependent Variable: Total_Y

Charts



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86754322
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.063
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

DOKUMENTASI

