

**PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH  
AIR MINUM (PDAM) TIRTA SIAK  
KOTA PEKANBARU**

**Oleh :**

**Aidil Syaputra**

**Pembimbing : Rendra Wasnury dan Rovanita Rama**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email : [aidilisyaputra367@yahoo.co.id](mailto:aidilisyaputra367@yahoo.co.id)

*Effect of Loyalty and Work on The Improvement of Vocational Training Employee  
Productivity in Regional Water City Tirta Siak Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*Local water company Tirta Siak Pekanbaru, which is a company belonging to the area is required to improve the working productivity employees are encouraged, so as to contribute to increased revenue. This study aims to look at the effect of job loyalty and job training to increase productivity of employees at the local water company Tirta Siak Pekanbaru city. The population in this study were all employees of the company with a total sample of 53 people. Analysis of data using multiple linear regression analysis using SPSS. Results of the study found that loyalty employment and job training partially and simultaneously have a significant influence on employee productivity local water company Tirta Siak Pekanbaru. The amount of influence loyalty employment and vocational training on employee productivity amounted to 59.6%. Results of research conducted by Analytical methods Hierarchy Procces the variable-job training, showed that among the indicators of job training that have the greatest relationship to improve employee productivity. Education and training not only gain knowledge, but also improve work skills, thereby increasing productivity. Based on the research results show that vocational training has a very strong influence on employee productivity. Meaning that job training is a very important variable for the organization.*

*Keywords: Loyalty Employment, Vocational Training and Labor Productivity.*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru, yang merupakan perusahaan milik daerah dituntut untuk mampu

meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga mampu berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan asli daerah. Disamping itu karyawan PDAM juga dituntut untuk setia terhadap perusahaan.

Dalam kenyataannya perusahaan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru belum mampu mempertahankan dan memperkecil tingkat perputaran karyawan, hal ini bisa kita lihat dari tingginya angka perputaran karyawan di PDAM Tirta Siak Pekanbaru.

Tahun 2011 tingkat LTO sebesar 8,30%, tahun 2012 terjadi kenaikan LTO sebesar 8,90%, sedangkan tahun 2013 dan 2014 tingkat LTO mengalami penurunan sebesar 6,60% dan 5,40%, kemudian tahun 2015 tingkat LTO mengalami kenaikan sebesar 12,00%. Masalah ini tentunya membawa dampak yang tidak baik bagi perusahaan dan karyawannya serta menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Tingkat kebocoran yang tinggi disebabkan oleh faktor teknis seperti peralatan produksi yang sudah berumur relatif tua, peralatan kerja yang tidak memadai, dan kurangnya pengawasan, tingkat kehadiran karyawan yang relatif rendah, karyawan kurang memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan, pemberian bonus yang kurang, dan pemeliharaan terhadap peralatan produksi serta kurangnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Disamping itu faktor teknis, faktor non teknis seperti kualitas sumber daya manusia yang kurang profesional juga ikut berpengaruh terhadap tingginya angka kehilangan air.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi, baik itu faktor yang berasal dari dalam diri manusia, maupun faktor pelatihan yang berasal dari luar diri manusia.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dalam latar belakang

masalah maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru? 2) Bagaimana Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru? 3) Bagaimana Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru?.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. 2) Mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. 3) Mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas kerja merupakan acuan pokok bagi pihak perusahaan dalam menentukan peningkatan produksi (output). Peningkatan produktivitas faktor manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan faktor-faktor produksi yang lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Menurut Ravianto (2009), produktivitas merupakan sikap mental memuliakan kerja dan didasari motivasi yang kuat untuk secara terus-menerus berusaha

mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada 8 (delapan) indikator utama yang menentukan produktivitas karyawan antara lain yaitu: 1) Tindakan konstruktif, 2) Percaya pada diri sendiri, 3) Bertanggung Jawab, 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, 5) Mempunyai pandangan ke depan, Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, 6) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif). 7) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya, dan 8) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. (Sedarmayanti, 2010).

### **Loyalitas Kerja**

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2005). Siswanto (2009) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Menurut Siswanto (dalam Trianasari, 2005), ada beberapa aspek loyalitas kerja yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja

yang dilakukan karyawan antara lain: 1) Taat pada peraturan. 2) Tanggung jawab pada perusahaan. 3) Kemauan untuk bekerja sama. 4) Rasa memiliki. 5) Hubungan. 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Pambudi (2009) juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu: 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu; 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik. 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya; 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh

Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut: 1) Pendidikan, 2) Prosedur Sistematis, 3) Keterampilan teknis, 4) Mempelajari pengetahuan, 5) Mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Moekijat (2008) tujuan umum dari pada pelatihan adalah: 1) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. 2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan

**Kerangka Penelitian**

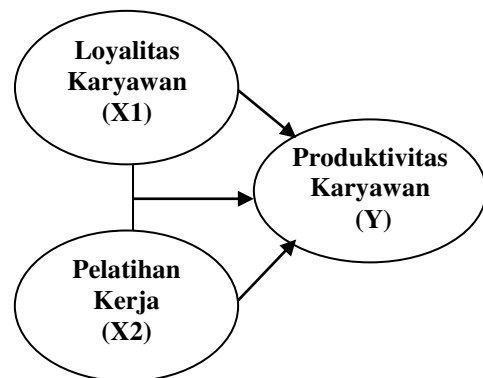
Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan didukung pula

oleh disiplin kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan.dengan adanya peningkatan produktivitas kerja selain itu perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan.

Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Schermerhorn, Jr (2010), pelatihan merupakan “Serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



*Sumber : Tjutju & Suwitno (2009: 165); Wibowo (2007: 124); Adryanto (2012: 12*

**Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan penelitian di kerangka teoritis, selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 Diduga Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru.
- H2 Diduga Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru.
- H3 Diduga Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 246 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru yang tersebar pada tiga (3) bidang atau bagian yaitu: bagian administrasi umum & keuangan, bagian teknik, serta bagian pelayanan yang berjumlah 116 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin dalam Umar (2011: 78), yaitu sebanyak 53 orang.

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini yang valid apabila mendapat kesamaan antara dua yang dikumpulkan dengan sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

### Uji reliabilitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil pula alat ukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat ukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur gejala.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, hal ini dapat dilihat pada *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Analisis statistik untuk mendeteksi normalitas data juga dapat dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov-test* atau uji K-S, dalam pengambilan keputusan untuk uji K-S dapat dilihat dari kriteria yang telah ditentukan seperti bahwa jika nilai probabilitas (K-S) < taraf signifikan (0,05), maka distribusi data dikatakan tidak normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Nachrowi (2010) uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel bebas tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF), dengan kriteria sebagai berikut : Nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas (Nachrowi, 2010), yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak.

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Variabel Loyalitas

X2 : Variabel Pelatihan

b1 : Koefisien Regresi Loyalitas

b2 : Koefisien Regresi Pelatihan

e : Error (kesalahan)

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terluas. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted r square ( $R^2$ ). Nilai adjusted r square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya adalah menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2006). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah sebagai berikut:

–  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

–  $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan derajat keyakinan 95% atau taraf nyata 5% serta derajat kebebasan  $df_1$  dan  $df_2$  untuk mencari nilai  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat dengan menggunakan  $F_{tabel}$ . Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

### Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Jika nilai signifikan uji t  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel.

Setelah didapatkan nilai t hitung, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_o$  ditolak (ada hubungan yang signifikan)
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima (tidak ada hubungan signifikan).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

Profil identitas responden yang dibahas oleh penelitian ini meliputi umur, pendidikan, dan masa kerja. Diketahui bahwa sebagian besar responden pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Pekanbaru berumur 41 hingga 50 tahun yaitu sebanyak 27 orang (50,94%), tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah lulusan SLTA yaitu sebanyak 21

responden atau 39,62% dan sebagian besar masa kerja karyawan 21-30 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 45,28%

### Deskripsi Variabel

Produktivitas kerja karyawan memiliki rata-rata berkategori cukup baik, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,17. Kemudian loyalitas memiliki nilai rata-rata berkategori setuju, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,31. Dan pelatihan memiliki nilai rata-rata berkategori setuju, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,37.

### Uji Validitas

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai  $r_{hitung}$  dalam uji ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan  $N-2 = 53-2 = 51 = 0,271$ . Dengan demikian diketahui bahwa seluruh item pernyataan mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,271), artinya seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha). Dan diketahui bahwa nilai Cronbach's seluruh variabel  $> 0,6$ , artinya alat ukur yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Normalitas Data

Dari pengujian yang dilakukan diketahui gambar Normal

PP Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dan berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,734 > 0,05$ . Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Multikolinearitas

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

### Heteroskedastisitas

Dari pengujian yang dilakukan diketahui gambar Scatterplot terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Uji Linearitas

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* loyalitas terhadap produktivitas sebesar 0,214 dan pelatihan dengan produktivitas sebesar 0,841. Karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel memenuhi asumsi linieritas.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= 0,050 & + & 0,465 \\ & \text{Loyalitas} & + & 0,470 \\ & \text{Pelatihan} & + & e \end{aligned}$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,050. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka produktivitas sebesar 0,050.
- Nilai koefisien regresi variabel loyalitas sebesar 0,465. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan loyalitas sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,465 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,470. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,470 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Pair Comparasion

Paired Comparison Analysis membantu kita memecahkan masalah yang relatif lebih penting daripada yang lainnya. Teknik ini berguna, ketika kita tidak mempunyai data-data yang objektif mengenai masalah yang sedang kita hadapi. Analisis ini memudahkan kita untuk memilih masalah yang paling penting untuk diselesaikan atau memilih solusi yang memberikan keuntungan paling besar.

Dalam menggunakan teknik ini, bandingkan tiap pilihan yang ada dengan pilihan lain, satu per satu. Untuk setiap perbandingan tentukan dua pilihan yang paling penting. Lalu



berikan skor yang menunjukkan seberapa penting pilihan tersebut. Setelah itu, kita bisa menggabungkan semua perbandingan diatas sehingga tiap pilihan memiliki derajat kepentingan. Langkah-langkah dalam melakukan Paired Comparison Analysis :

1. Buat daftar mengenai hal apa yang akan dibandingkan. Berikan huruf untuk tiap pilihan.
2. Buat tabel dengan model baris dan kolom.
3. Hitamkan bagian tabel dimana kita akan membandingkan dua hal yang sama. Biasanya terdapat di diagonal dari tabel tersebut.
4. Hitamkan juga bagian tabel dimana kita akan menemui perbandingan mengenai hal yang sama pada bagian yang lain. Biasanya bagian ini berada di bawah garis diagonal.
5. Pada bagian yang tersisa, bandingkan pilihan yang ada pada baris dengan pilihan yang ada pada kolom. Untuk tiap sel putuskan hal mana yang lebih penting. Tandai dengan huruf untuk pilihan yang lebih penting dalam tiap sel-nya. Serta berikan nilai pada perbedaan tingkatan kepentingannya yang berkisar antara 0 (tidak ada perbedaan) sampai 3 (sangat berbeda).
6. Terakhir, gabungkan hasilnya dengan menjumlahkan nilai total untuk setiap pilihan. Kita dapat juga merubah nilai tersebut ke dalam bentuk persentase.

Teknik analisis paired comparison merupakan metode yang baik untuk mengukur kepentingan relatif (relative importance ) dari sejumlah alternatif solusi dan tindakan. Analisis ini memeudahkan

dalam menentukan keputusan kala skala prioritas dari masalah dan solusi tidak jelas. Teknik ini menyediakan kerangka untuk membandingkan setiap solusi atau tindakan terhadap alternatif solusi atau tindakan lain.

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

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	SE of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.580	.42295

Sumber : Data Olahan, 2016

Diketahui nilai R Square sebesar 0,596. Artinya adalah bahwa pengaruh loyalitas dan pelatihan terhadap produktivitas adalah sebesar 59,6 %. Sedangkan sisanya 40,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.187	2	6.593	36.857	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	8.944	50	.179		
Total	22.131	52			

Sumber : Data Olahan, 2016

Diketahui F hitung sebesar 36,857 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $k = 53 - 2 - 1$  ;  $2 = 50$  ;  $2 = 3,183$  dimana n : jumlah

sampel,  $k$  : jumlah variabel bebas dan  $1$  : konstan. Dengan demikian diketahui  $F$  hitung ( $36,857$ ) >  $F$  tabel ( $3,183$ ) dengan  $Sig.$  ( $0,000$ ) <  $0,05$ . Artinya adalah bahwa loyalitas dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

### Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Parsial (Uji T)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
	B	SE	Beta		
(Constant)	.050	.361		.138	.891
1 Loyalitas	.465	.125	.427	3.731	.000
Pelatihan	.470	.125	.431	3.770	.000

Sumber : Data Olahan, 2016

Diketahui nilai  $t$  tabel pada taraf signifikansi  $5\%$  (2-tailed) dengan persamaan  $n - k - 1 : \alpha / 2 = 53 - 2 - 1 : 0,05 / 2 = 50 : 0,025 = 2,009$ , dimana  $n$  : jumlah sampel,  $k$  : jumlah variabel bebas dan  $1$  : konstan.

1. Loyalitas. Diketahui  $t$  hitung ( $3,731$ ) >  $t$  tabel ( $2,009$ ) dan  $Sig.$  ( $0,000$ ) <  $0,05$ . Artinya loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
2. Pelatihan. Diketahui  $t$  hitung ( $3,770$ ) >  $t$  tabel ( $2,009$ ) dan  $Sig.$  ( $0,000$ ) <  $0,05$ . Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

### Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan dengan demikian loyalitas mampu mempengaruhi produktivitas karyawan yang diwujudkan dari

suatu sikap karyawan yang merefleksikan perasaan suka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, keterlibatan pegawai dalam bekerja merupakan derajat sejauhmana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja tersebut.

Disamping itu untuk meningkatkan Loyalitas karyawan, menurut Cunha (dalam Runtu, 2014) loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, dan kepemimpinan dalam organisasi. Mc Guinness (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas, dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas signifikan hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata kompensasi berkategori puas. Untuk itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan nilai pelatihan tersebut, karena Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja

yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan skill and knowledge mereka.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (Hasibuan, 2006) “dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

### **Analisis AHP (analytical hirarcy process)**

Berdasarkan Grafik *Analytical Hierarchy Proccess* (AHP) pelatihan kerja menurut pimpinan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru mendapatkan hasil jawaban sudah memenuhi syarat dengan nilai inconsistency 0,06 lebih rendah batas toleransi sebesar 0,010. Pada hasil yang di uji menggunakan indikator dari variabel Pelatihan Kerja. Adapun indikator pada variabel Pelatihan Kerja tersebut adalah Pendidikan, Mempelajari Pengetahuan, Prosedur Sistematis, Mengutamakan Praktek dari pada teori, dan Keterampilan Teknis. Pada hasil jawaban menurut pimpinan perusahaan terdapat 3 indikator tertinggi untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Indikator yang mempunyai nilai bobot tertinggi adalah Pendidikan sebesar (0,291) dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti Pendidikan mempunyai peranan paling penting dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Karena semakin baik Pendidikan seorang pemimpin dan karyawan diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.

Sedangkan *Analytical Hierarcy Proccess* (AHP) pelatihan kerja menurut karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru mendapatkan hasil jawaban sudah memenuhi syarat dengan nilai inconsistency 0,02 lebih rendah dari batas toleransi sebesar 0,10. Pada hasil yang di uji menggunakan indikator dari variabel Pelatihan Kerja. Adapun indikator pada variabel Pelatihan Kerja tersebut adalah Pendidikan, Mempelajari Pengetahuan, Prosedur Sistematis, Mengutamakan Praktek dari pada teori, dan Keterampilan Teknis. Pada hasil jawaban menurut responden karyawan terdapat 3 indikator tertinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Indikator yang pertama adalah Mengutamakan Praktek dari pada teori memiliki bobot kepentingan tertinggi (0,307) dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Praktek bersifat mengutamakan cara melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui metode *Analitycal Hirarcy Procces* (AHP) pada variable Pelatihan kerja, menunjukkan bahwa diantara indicator pelatihan kerja tersebut mempunyai hubungan paling besar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut responden pimpinan perusahaan adalah Pendidikan, karena pendidikan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil jawaban dari kedua responden ahli terdapat perbedaan harapan yang dikehendaki antara pimpinan dan

karyawan. Dimana pimpinan memilih pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja sementara dari pihak karyawan mengharapkan mengutamakan praktek dari pada teori yang lebih dengan begitu karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Setelah penulis melakukan wawancara terhadap pihak perusahaan sebenarnya perusahaan telah memberikan pelatihan kerja yang baik. Namun, beberapa karyawan yang menginginkan tanggung jawab manajer atau pimpinan dan pekerja karena keduanya memperoleh manfaat dari komunikasi yang jelas dan sedang berlangsung sehingga tercapai tujuan dan organisasi sesuai dengan harapan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Yang harus dilakukan pimpinan untuk pelatihan kerja yang baik adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga menghasilkan produktivitas kerja karyawan. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi anggotanya sebab pada hakikatnya kepemimpinan adalah sebuah seni mempengaruhi serta memberikan motivasi anggota untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan dan cita-cita organisasi/lembaga tersebut. Akan tetapi, kemampuan mempengaruhi ini harus dilakukan dengan seni – teknik menyampaikan- yang tepat, sebab jika kurang tepat dalam cara menyampaikan dikhawatirkan malah meninggalkan persepsi yang salah kepada para anggota.

### **Strategi Pengembangan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan**

### **Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Pekanbaru**

Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya pelatihan kerja merupakan variable yang sangat penting bagi organisasi. Dimana terdapat dua responden antara pimpinan dan karyawan yang memiliki pendapat yang berbeda-beda. Pimpinan berpendapat bahwa pendidikan sangat penting bagi perusahaan dan nilai paling tinggi dari indikator lainnya. Melalui pendidikan, mempelajari pengetahuan, prosedur sistematis, mengutamakan praktek dari pada teori, dan keterampilan teknis dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan mempengaruhi hasil kerja dan motivasi karyawan. Dengan adanya teori ini, disebutkan bahwa tingginya tingkat dimensi-dimensi pekerjaan menyebabkan tingkat produktivitas yang tinggi, loyalitas dan kinerja, serta turnover karyawan. Dengan demikian pimpinan mengharapkan pendidikan karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan harapan dengan cara selalu berorientasi pada tujuan, memperbaiki sarana dan prasarana, memberikan motivasi, dan mempergunakan berbagai metode sebagai suatu kombinasi, misalnya ceramah dan tanya jawab. Namun disisi lain karyawan mengharapkan mengutamakan praktek dari pada teori yang lebih baik, karyawan mengharapkan adanya bimbingan dalam hal praktek serta fasilitas pendukung yang layak. Antara pendidikan dan praktek memang memiliki persamaanya itu bahwa ke duanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada

karyawan agar para karyawan dapat berkembang ketingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Sedangkan letak perbedaannya bahwa pendidikan lebih bersifat teoritis dan praktek lebih bersifat praktis berupa penerapan pengetahuan dan keahlian.

Kemudian indikator lainnya yang memiliki tingkat yang paling rendah adalah keterampilan teknis. Pimpinan dan karyawan memiliki pendapat bahwa keterampilan teknis adalah indikator yang rendah. pemahaman dan kompetensi dalam aktivitas yang spesifik, khususnya yang berkaitan dengan suatu metode, proses, prosedur tertentu yang bersifat teknis.

**Tabel 4**  
**Strategi Pengembangan SDM**  
**PDAM Tirta Siak Pekanbaru**

NO	PROG RAM/ KEGIA TAN	OUT COME/ OUT PUT	INDIKA TOR	TARGET				
				2 0 1 7	2 0 1 8	2 0 1 9	2 0 2 0	2 0 2 1
1	Peningkatan alat-alat pendukung kerja	Tersedianya alat-alat kerja yang cukup	- Jumlah penambahan kursi - Jumlah penambahan Komputer - Dan jumlah penambahan alat-alat pendukung lainnya	40%	45%	50%	55%	60%
2	Peningkatan Kualitas Recruitment karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru	Tersedianya Tenaga Ahli yang berdaya saing tinggi	Jumlah Tenaga Ahli yang berdaya saing tinggi	10 Orang	20 Orang	30 Orang	40 Orang	50 Orang
3	Peningkatan Pelatihan	Meningkatnya	Jumlah Karyawan Yang	60 Orang	70 Orang	80 Orang	90 Orang	100 Orang

NO	PROG RAM/ KEGIA TAN	OUT COME/ OUT PUT	INDIKA TOR	TARGET				
				2 0 1 7	2 0 1 8	2 0 1 9	2 0 2 0	2 0 2 1
	an Karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru	Pelatihan Karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru	Ditingkatkan Kemampuannya					
4	Peningkatan Jenjang Karir Karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru	Terciptanya Jenjang Karir bagi Karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru	Jumlah karyawan yang mendapatkan Promosi Jabatan	5 Orang	10 Orang	15 Orang	20 Orang	25 Orang
5	Peningkatan Pendidikan Karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru	Terciptanya Karyawan yang berpendidikan S1	Jumlah karyawan yang berpendidikan S1	60 Orang	70 Orang	80 Orang	90 Orang	100 Orang

Sumber : Data Olahan, 2016

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Variabel Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Hal ini terlihat dari

hasil perhitungan statistik, dengan nilai  $R^2 = 0,596$ .

- 2) Variabel Loyalitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Dimana rata-rata pada variabel Loyalitas berkategori sesuai.
- 3) Variabel Pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Dimana rata-rata pada variabel Pelatihan berkategori sesuai.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka meningkatkan Produktivitas kerja karyawan, maka kebijakan dibidang loyalitas dan pelatihan perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- 2) Pelaksanaan Loyalitas pada perusahaan PDAM perlu ditingkatkan dengan memperhatikan berbagai aspek, dan terbuka dalam menerima ide serta berusaha untuk mencapai visi organisasi.
- 3) Perusahaan harus memperhatikan beberapa hal yang menjadi keinginan karyawan seperti pengadaan diklat serta fasilitas peserta diklat agar dapat ditingkatkan dan diperbaiki.
- 4) Perusahaan harus memperhatikan keinginan karyawan agar merasa bangga dengan institusi tempat mereka bekerja, ikut merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan

adalah masalah pribadi agar karyawan dapat loyal terhadap perusahaan sehingga produktivitas dapat meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adryanto, Michael. 2012. *Tips And Tricks for Driving Productivity strategi dan teknik mengelola kinerja untuk meningkatkan produktivitas*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Malayu S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moekijat. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Nachrowi D . 2006. *Ekonometrika, untuk Analisis Ekonomi dan*

- Keuangan*, Cetakan Pertama, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Pambudi. 2009. *Intensi Usaha*. <http://pambudi.staf.portalump.net/2009/06/18/15>.
- Poerwopoespito, FX Oerip S. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.
- Rasimin, BS. 2005. *Manusia Dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Ravianto, J. 2009. *Produktivitas dan Manajemen*. Penerbit : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas). Jakarta.
- Runtu,Julius. 2014. *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II)*. Diakses dari<http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html>.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., dan Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Trianasari Y. 2016. *Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. journal of management vol.2 No.2 Maret, hlm. 8 – 9.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 11 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utomo, Budi 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya) ISSN 1829-9857.