

ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
INDOMAKMUR SAWIT BERJAYA RAMBAH HILIR
KABUPATEN ROKAN HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



OLEH :

**ASEP SUDARJAT
NIM : 1025129**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN / S-1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN
2015**

PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku pembimbing skripsi mahasiswa:

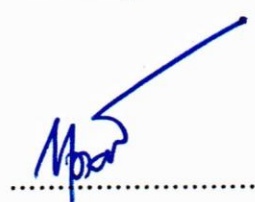

Nama : Asep Sudarjat

No. Mahasiswa : 1025129

Program Studi : Manajemen

Setuju/tidak setuju *) naskah ringkasan penelitian (calon naskah Berkala Penelitian Program Sarjana) yang disusun oleh yang bersangkutan dipublikasikan dengan/tanpa *) mencantumkan nama tim pembimbing sebagai coauthor.

Pasir Pengaraian, 02 Maret 2015

Nama	Status Pembimbing	Tanda tangan
1. Makmur, SE., M. MA	Pembimbing Utama	
2. Kiki Yasdomi, S. Kom., M. Kom	Pembimbing Pendamping	

*) coret yang tidak perlu

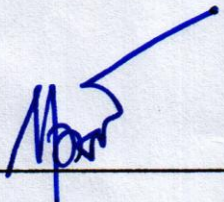
NASKAH PUBLIKASI

Untuk

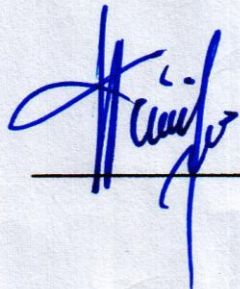
Penelitian ini telah disetujui oleh

Tim Pembimbing

1. Pembimbing Utama Makmur, SE., M. MA



2. Pembimbing Pendamping Kiki Yasdomi, S. Kom., M. Kom




LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. INDOMAKMUR SAWIT BERJAYA RAMBAH HILIR
KABUPATEN ROKAN HULU**


**Karya Ilmiah ini dibuat Sebagai Salah Satu Syarat Kelulusan
Studi Sarjana (S-1) di Universitas Pasir Pengaraian**

Ditetapkan dan disahkan di Pasir Pengaraian
Pada Tanggal, 02 Maret 2015

Oleh:



KIKI YASDONI, S. KOM., M. KOM
Pembimbing II



MAKMUR, SE., M. MA
Pembimbing I

Mengetahui,



SEPRINI, SE., MM
Ketua Program Studi

Surat Pernyataan Sumber Tulisan Artikel Ilmiah

Saya yang menandatangani Surat Pernyataan ini:

Nama : Asep Sudarjat

NIM : 1025129

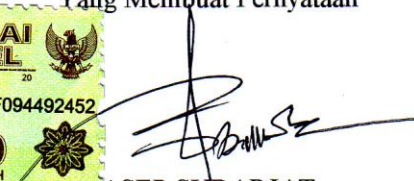
- 1) Menyatakan bahwa Artikel Ilmiah yang saya tuliskan benar bersumber dari kegiatan penelitian/perencanaan yang telah dilakukan sendiri oleh penulis bukan oleh pihak lain.
- 2) Naskah ini belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

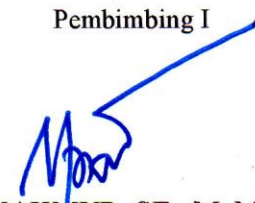
Pasir Pengaraian, 02 Maret 2015

Yang Membuat Pernyataan




ASEP SUDARJAT
NIM. 1025129

Pembimbing I


MAKMUR, SE., M. MA
NIDN. 10 1003 8001

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen




SEPRINI, SE., MM
NIDN. 10/2509 7804

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INDOMAKMUR SAWIT BERJAYA RAMBAH HILIR KABUPATEN ROKAN HULU

Asepsdrj@gmail.com

Asep Sudarjat, Makmur, Kiki Yasdomi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan karyawan, tingkat produktivitas karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Dengan pengambilan sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi yaitu 42 Karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji-t dengan menggunakan SPSS 19.0 *for windows*. Dan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan yang telah di terapkan perusahaan sudah dikatakan baik, karna nilai TCR dari pelatihan diperoleh sebesar 71.2 %. Sedangkan untuk variable Produktivitas karyawan memperoleh nilai TCR 81.6% ini dikatakan sangat baik. Dan pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,354 > 1,683$. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai $R\ square = 0.122$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Kata Kunci : Pelatihan dan Produktivitas

Abstrack

This study aims to determine employee training, employee productivity levels, and to determine the effect of training on the productivity of employees at PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Rokan Hulu. By sampling consists of a number of selected members of the population that is 42 employees who have been trained. The data analysis technique used is quantitative analysis. Data analysis methods used are validity, reliability, simple regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, t-test by using SPSS 19.0 for windows. And the results of this study stated that The training has been adopted already said to be good company, because TCR value of the training acquired by 71.2%. As for variable employee productivity gained 81.6% TCR value is said to be very good. And training effect on employee productivity. Based on the analysis of the data shows that simultaneously, Training effect on employee productivity, with $t_{hitung} > t_{table}$ is equal to $2,354 > 1,683$. The relationship between training and employee productivity obtained value of $R\ square = 0.122$. Therefore it can be concluded that the training variables significantly influence the productivity of employees at PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Keywords: Training and Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompetendan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan training atau pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan memiliki arti sinonim dengan produktivitas karyawan.

PT. Indomakmur Sawit Berjaya bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2001 di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu. Dengan jumlah karyawan 129 orang, pada berbagai bidang pekerjaan.

Pelatihan yang diterapkan oleh PT. Indomakmur Sawit Berjaya, dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan PT. Indomakmur Sawit Berjaya, maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya, serta mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilan, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sebagai mana yang kita ketahui PT. Indomakmur Sawit Berjaya untuk bahan baku produksinya menerima dari masyarakat, maka di saat pasukan bahan baku dari masyarakat banyak mau pun

saat kurang perusahaan masih mampu menjaga produksinya, dan juga PT. Indomakmur Sawit Berjaya telah mendapat pengakuan dan setifikat dari pemerintah daerah maupun instansi lain sebagai perusahaan yang nihil kecelakaan kerja, serta yang peneliti lihat di lapangan kurangnya peranan atasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, ini berarti bahwa karyawan telah menguasai pekerjaannya.

Hal ini tentunya tidak lepas dari pelatihan yang diterapkan secara rutin oleh perusahaan, maka berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik dengan judul: **”PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INDOMAKMUR SAWIT BERJAYA RAMBAH HILIR KABUPATEN ROKAN HULU.”**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya, Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya, Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya, Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan

pelatihan pada saat melakukan pekerjaan. (Fathoni, 2006:147)

Dimensi-dimensi Pelatihan

Dimensi program pelatihan yang paling efektif yang di berikan perusahaan kepada karyawan menurut Rae (dalam Herman Sofyandi, 2008:118)

1. Isi pelatihan
Yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.
2. Metode pelatihan
Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan subjek atau sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan
3. Sikap dan keterampilan struktur
Yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan
Yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan
Yaitu apakah tempat penyelenggara dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. (wibowo,2011:109)

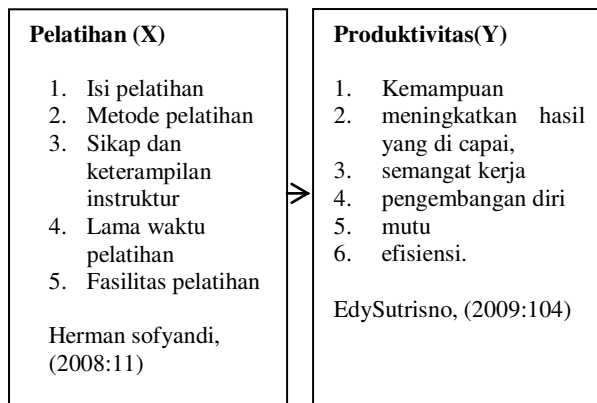
Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). (edy sutrisno, 2009:99)

Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2009:104) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Ha : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Ho: Diduga pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir, kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 129 orang.

Sedangkan untuk sampel yaitu seluruh karyawan yang telah mengikuti pelatihan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir, kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 42 orang.

Jenis Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa penjelasan dari pihak instansi dan unsur yang terkait dalam penelitian ini. Sedangkan data kuantitatif seperti struktur organisasi, hasil kuesioner, data jumlah pegawai, serta yang berhubungan dengan uraian tambahan yang diperlukan

Sumber Data :

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer ini diperoleh secara langsung dari obyek Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari dinas sebagai sumber tambahan dalam melengkapi penelitian yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan dinas, struktur organisasi dan uraian tugas dinas, jumlah pegawai serta buku-buku ilmiah lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Pengambilan Data

1. Kusioner
2. Wawancara
3. Studi Pustaka

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang benar-benar valid, yaitu yang dapat secara tepat mengungkapkan tingkat validitas variabel yang diukur. Adapun penentuan validitas menggunakan pengukuran berdasar pada *koefisien korelasi product moment* yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y^2))}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y (pearson-r)

$\sum XY$ = Jumlah kuadrat perkalian butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

N = Jumlah subyek dalam sample yang diteliti

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel atau andal. Suatu data dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain pengukuran tersebut menghasilkan jawaban yang konsisten. Jika nilai r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka butir yang diuji dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai r_{alpha} lebih kecil dari r_{tabel} atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak reliabel, dan harus dikeluarkan dari proses berikutnya.

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Setelah data terkumpul, kemudian data ditabulasi. Dalam menyusun dan membahas laporan penelitian, penulis

menggunakan metode teknik analisis Kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi Pearson Untuk Uji Validitas Item Pelatihan

Item	Korelasi Product Moment (r hitung)	Prob	Keterangan
1	0,304	0,050	Valid
2	0,088	0,581	Tidak Valid
3	0,570	0,000	Valid
4	0,300	0,053	Tidak Valid
5	0,286	0,066	Tidak Valid
6	0,465	0,002	Valid
7	0,381	0,013	Valid
8	0,387	0,011	Valid
9	0,032	0,841	Tidak Valid
10	0,397	0,009	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Tabel 2 Hasil Analisis Korelasi Pearson Untuk Uji Validitas Item Produktivitas Karyawan

Item	Korelasi Product Moment (r hitung)	Prob	Keterangan
1	0,144	0,362	Tidak Valid
2	0,537	0,000	Valid
3	0,479	0,001	Valid
4	0,140	0,376	Tidak Valid
5	0,099	0,531	Tidak Valid
6	0,452	0,003	Valid
7	0,378	0,014	Valid
8	0,359	0,019	Valid
9	0,266	0,089	Tidak Valid
10	0,442	0,003	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	0,658	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,679	0,6	Reliabel

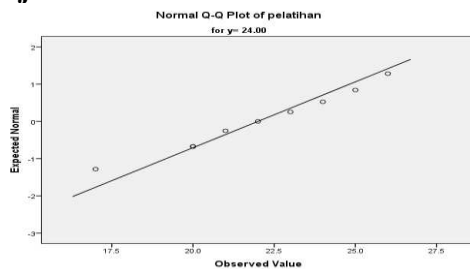
Sumber: Output SPSS diolah, 2014

Dari hasil output di atas Pelatihan dengan nilai Alpha sebesar 0,759, r tabel di cari pada signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 42, maka di dapat r tabel sebesar 0,254. Oleh karena nilai r hitung= 0,658 > r tabel = 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item pelatihan tersebut reliabel.

Pada produktivitas karyawan dengan nilai Alpha sebesar 0,679, r tabel di cari pada signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 42, maka di dapat r tabel sebesar 0,254. Oleh karena nilai r hitung= 0,679 > r tabel = 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat rangkaian titik-titik yang merupakan data yang dianalisis ternyata telah membentuk pola linear dengan demikian data yang akan dianalisis telah memenuhi kriteria uji normalitas

Uji Homogenitas

Tabel 4 Uji Homogenitas

pelatihan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.054	7	31	.416

Hipotesis untuk Uji homogenitas :

H_0 = varians populasi adalah identik/sama

H_a = varians populasi adalah tidak identik

Dasar Pengambilan Keputusan :

- Jika probabilitas (bilangan sig.) > 0.05, maka H_0 diterima

- Jika probabilitas (bilangan sig.) < 0.05, maka H_0 ditolak

Keputusan yang diambil :

Perhatikan bilangan sig. = 0.416 >

0.05. Ini berarti H_0 **diterima**, atau varians-varians dari dua kelompok adalah sama.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 5 Analisis Regresi Sederhana

Variabel Pelatihan		Sig
Koefisien Regresi (b)	0,258	
t hitung	2,354	0,024
Konstanta (a)	18,331	
R	0,349	
R Square	0,122	

Sumber: Output SPSS diolah, 2014

Berdasarkan data diatas maka dapat disajikan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 18,331 + 0,258X_1$$

- 1) Koefisien konstanta sebesar 18,331 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu pelatihan dianggap konstan atau nol, maka rata-rata tingkat produktivitas karyawan sebesar 18,331%.
- 2) Koefisien regresi 0,258 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel pelatihan maka akan menaikkan produktivitas karyawan sebesar 0,258.

Analisis Korelasi

Tabel 6 Analisis Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 ^a	.122	.100	2.69035

Keterangan :

- R Square = 0,122.
Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 12,2% Produktivitas Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Pelatihan (X).

Uji Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,122 berarti variabel Pelatihan mampu mempengaruhi variabel produktivitas karyawan sebesar 12,2 % sedangkan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Atau dengan kata lain Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 12,2% variasi Produktivitas karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Pelatihan (X). Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 12,2\% = 87,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pembahasan

Pelatihan Karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Faktor yang paling mempengaruhi Pelatihan terhadap produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah isi materi pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24 orang (57.1%), yang menyatakan setuju berjumlah 8 orang (19%), responden yang menyatakan cukup setuju berjumlah 6 orang

(14.2%), responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 4 orang (9.5%). Jadi, pernyataan item no.4 dapat dikatakan sangat baik, karena nilai TCR nya 84,6%.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah isi materi pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan. Dan nilai rata-rata TCR untuk pelatihan adalah 71,2% ini di kategorikan Baik.

Produktivitas Karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Faktor yang paling mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah semangat kerja dan kecakapan dalam pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden melalui kusioner yang telah penulis sebar. Dari hasil tersebut diperoleh klasifikasi jawaban Sangat Setuju (SS) skor = 20 dengan persentase 47,6%. Sedangkan faktor yang paling sedikit mempengaruhi produktivitas karyawan adalah menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, dengan diperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) skor = 4 dengan persentase 9,5%. Dan rata-rata nilai TCR untuk produktivitas karyawan adalah 81,6% dan ini dikategorikan sangat baik.

Pengaruh antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya dengan Uji t adalah hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digambarkan dalam model teoritis setelah diuji dengan analisis regresi sederhana berdasarkan hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar 2,354 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,683, jadi ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi

0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perputaran Pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari Nilai R Square sebesar 0,122 berarti variabel pelatihan mampu menerangkan variabel produktivitas karyawan sebesar 12,2% sedangkan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Atau dengan kata lain Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 12% variasi Produktifitas karyawan (Y) dapat diterangkan oleh Pelatihan (X). Sedang sisanya sebesar $100\% - 12,2\% = 87,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Pelatihan karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya sudah dikatakan baik setiap usahanya.
2. Produktivitas karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, dapat dikatakan sangat baik.
3. Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Saran

1. Dengan diketahui bahwa indikator pelatih mempunyai pengaruh yang kurang terhadap produktivitas kerja karyawan, hanya mampu mempengaruhi produktivitas sebesar 12,2%. Maka di sarankan agar PT. Indomakmur Sawit Berjaya sebaiknya menggunakan pelatih dari kalangan dan profesional di bidangnya. Hal ini akan berdampak pada para peserta pelatihan atau karyawan yang dilatih, sehingga akan

meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Disarankan kepada perusahaan untuk lebih hati-hati mengadakan pelatihan agar menghasilkan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan metode pelatihan yang tepat, isi pelatihan yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang profesional dan berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rinata Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta : rineka Cipta.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2013. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan KeTujuh belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nurmansyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru : Unilak Press
- Riduwan, 2012. *Metode dan teknik penyusunan proposal penelitian*. Cetakan keempat. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan, 2010. *Metode dan teknik penyusunan proposal penelitian*. Cetakan ketiga. Bandung : Alfabeta.

- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama, cetakan kedua. Jakarta : kencana prenatal media group.
- Suwanto, yuniarsih. Tjutju, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, bandung : Alfabeta
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta :rajawali pers.
- Werner, schuler, jackson, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Rahman, Arafiqu. 2013. *Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau*, Jurnal Cano Economos, vol II.