

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam setiap perusahaan terutama perusahaan jasa, salah satunya ialah jasa transportasi. Banyaknya ragam transportasi menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis, terutama transportasi darat. Oleh karena itu, produktivitas kerja merupakan kunci utama terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.¹

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika perusahaan ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.²

¹ Anwar Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 67.

² Jurnal Siasat Bisnis Vol. 18 No.2, Juli. 2014, 247.

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi, perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan organisasi sosial serta kerangka kerja yang mendukung. Dalam meningkatkan efisiensi karyawan antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tugas peningkatan SDM. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik pula terutama sumber daya manusia yang merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan segala hal yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu, diperlukan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba bagi perusahaan. Perusahaan adalah suatu organisasi khusus untuk melaksanakan pengelolaan proses produksi. Perusahaan merupakan salah satu jenis industri jasa yang mematuhi peraturan bisnis dengan berbagai peran dan fungsi manajerialnya.³ Dalam hal ini produktivitas karyawan dipandang sebagai tolak ukur keberhasilan setiap perusahaan dalam

³ Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus , *Ilmu Mikro Ekonomi*, (Jakarta: PT. Media Global Edukasi, 2011), 137.

menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas individu dalam perusahaan secara keseluruhan.⁴ Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Dalam bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran seberapa baik sumber daya manusia dalam mencapai hasil yang ada.⁵ Produktivitas harus menjadi bagian dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja maka produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam operasionalnya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.1 Cet.26, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 27.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 99.

Tabel 1.1
Data Perbandingan Perusahaan Industri Pengolahan Papan Kayu

No.	Deksripsi Perbandingan	Nama PT		
		PT Kediri Wood Industry	PT. Serbaguna Prima	PT KMG I Kediri
1.	<i>Place</i> (tempat atau saluran distribusi)	Jl. Brigadir General Pol. Imam Bachri, Bangsal Kec. Pesantren Kota Kediri	Jl. Soekarno Hatta Desa Sambirejo Kec. Pare Kabupaten Kediri	Jl. Raya Ngadiluwih, Krajan, Branggahan Kec. Pare Kab. Kediri
2.	<i>Promotion</i> (promosi)	<i>Personal selling</i>	<i>Personal selling</i> , Periklanan, dan Ekspor ke Malaysia, Singapura, Cina dan Jepang	<i>Personal selling</i>
3.	<i>Product</i> (produk)	Pengolahan papan kayu, furniture	Memproduksi lembaran kayu (<i>finger joint laminated board</i>) dan furniture dari bahan kayu	Furniture dari bahan kayu
4.	<i>Price</i> (harga)	100.000- 1.000.000	50.000- 2.000.000	150.000- 1.500.000

Sumber : Hasil Observasi (data diolah)

PT. Serbaguna Prima merupakan perusahaan industri pengolahan papan kayu setengah jadi dan melayani pasar ekspor ke Malaysia, Singapura, Cina, Jepang dan beberapa Negara bagian di Timur Tengah yang terletak di jalan Soekarno Hatta Desa Sambirejo Kecamatan Pare Kabupaten Kediri. PT Serbaguna Prima berdiri sejak tahun 1980, pabrik kayu ini dibangun diatas lahan seluas 5 H dengan kapasitas produksi mencapai 300 m³ setiap bulan. Ruang produksi pada pabrik ini terbagi menjadi 3 yakni 1) ruang untuk kayu dioven, 2) memproduksi lembaran kayu (*finger joint laminated board*), 3) memproduksi komponen papan piano dan furniture. Proses produksi di PT. Serbaguna Prima terbagi menjadi dua unit besar, dan setiap unit terbagi menjadi sub

unit tertentu. Adapun unit tersebut terdiri dari 1) *unit laminating* yang didalamnya terdiri dari proses awal seleksi bahan baku, pemotongan, dan pengeringan. Pada unit ini terdapat mesin-mesin produksi diantaranya *rip saw, kiln dry, sander* atau *drum sanders, press, quality control dan saw mill*. Pekerja pada unit ini dilakukan oleh karyawan laki-laki 2) *unit processing* adalah proses lanjutan setelah bahan baku diolah pada unit *laminating*. Mesin produksi yang ada pada unit ini meliputi *planer, moulding, power max, finger joint, dan packing*. Pada unit ini dikerjakan oleh karyawan perempuan karena proses ini membutuhkan ketelitian yang lebih. Pada dasarnya wanita dipandang lebih teliti dan telaten dibanding pria.⁶

Perusahaan ini menganggap bahwa karyawan adalah aset yang sangat berharga. Perusahaan ini memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Salah satu bentuk pelatihan yang diberikan adalah pelatihan di alam terbuka (*outbound training*), tujuannya menumbuhkan rasa saling menghargai, rasa kebersamaan, yang nantinya mampu untuk menciptakan rasa saling memiliki di dalam perusahaan. PT. Serbaguna Prima menyadari jika rasa saling memiliki perlu tertanam pada setiap karyawan, maka pihak perusahaan akan lebih mudah untuk memotivasi setiap karyawan dalam bekerja, yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas perusahaan secara menyeluruh, sehingga dengan adanya pelatihan akan memberikan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan ini menggunakan 6 hari kerja dalam satu minggu dan membagi shift kerja para karyawan menjadi dua yakni shift 1

⁶ Wawancara dengan Bapak Trik, Kabag Produksi, PT.Serbaguna Prima, Kediri, 18 Januari 2022.

dengan jam kerja mulai dari 07.00 - 15.00 WIB, serta shift 2 dilakukan mulai dari jam 15.00 WIB - 23.00 WIB.⁷

Pada umumnya permasalahan perusahaan tidak terlepas dari masalah produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Serbaguna Prima bahwa terlihat belum efektifnya karyawan dalam menggunakan alat-alat (mesin) perusahaan. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang menggunakan alat tertentu dan mengakibatkan beberapa diantara hanya melihat rekan kerjanya bekerja.⁸ Hal ini jelas akan menghambat tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan. Berikut adalah hasil produksi PT.Serbaguna Prima tahun 2018 (dalam m³).

Tabel 1.2
Hasil Produksi *Finger Joint Laminated Board* PT.Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri Tahun 2018

No	Bulan	Hasil Produksi (m ³)
1.	Januari	134.7404
2.	Februari	98.1188
3.	Maret	159.6025
4.	April	123.5249
5.	Mei	145.5628
6.	Juni	121.2977
7.	Juli	79.8822
8.	Agustus	69.0589
9.	September	151.464
10.	Oktober	130.6526
11.	November	172.0544
12.	Desember	112.0867

Sumber : Data diolah oleh peneliti⁹

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil produksi kayu yang dihasilkan oleh PT. Serbaguna Prima pada tahun 2018 mengalami naik turun setiap bulannya. Hal ini

⁷ Wawancara dengan Bapak Trik, Kabag Produksi, PT.Serbaguna Prima, Kediri, 7 Maret 2022.

⁸ Observasi, di PT. Serbaguna Prima, 7 Maret 2022.

⁹ Observasi, 7 Maret 2022.

dibuktikan dengan hasil produksi yang menurun pada bulan Juni, Juli dan Agustus. Hasil produksi tersebut belum sesuai dengan target kapasitas produksi yang diinginkan disetiap bulan. Hal tersebut terjadi karena kondisi bahan baku yang ada dan karyawan yang kurang produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner awal dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Serbaguna Prima shift siang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

No	Faktor Penyebab	Jumlah Karyawan
	Pelatihan	13
	Disiplin Kerja	11
	Lingkungan Kerja	6
	Kemampuan Fisik	6
	Pendidikan	4
	Teknologi	2
	Motivasi	0
	Kesempatan berprestasi	1
	Tidak menjawab	2
JUMLAH		45

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sebagian karyawan bagian produksi yang berjumlah 45 orang pada PT.Serbaguna Prima yang menerima kuesioner tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang paling tinggi adalah pelatihan dengan 13 orang. Sedangkan sisanya disiplin kerja 11 orang, lingkungan kerja 6 orang, kemampuan fisik 6 orang, pendidikan 4 orang, teknologi 2 orang, kesempatan berprestasi 1 orang, motivasi tidak ada yang memilih, serta karyawan yang tidak mengisi kuesioner sebanyak 2 orang.

Perusahaan menganggap bahwa seorang karyawan adalah aset berharga. Tidak dapat dipungkiri kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan termasuk produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁰ Pelatihan juga berfungsi sebagai instrument pengukur (*measuring instrument*) prestasi sumber daya manusia. Karena dalam pelatihan kemampuan seseorang diukur dan sikap yang dibuat untuk dianalisis dengan baik.¹¹ Pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan.¹²

PT. Serbaguna Prima mengadakan program pelatihan bagi karyawan yang baru masuk atau yang sudah menjadi karyawan tetap, sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara optimal. Metode pelatihan pada perusahaan ini dengan memberikan instruksi tentang cara-cara bekerja, demonstrasi dan contoh, metode simulasi, serta metode pengembangan *skills*. Dalam pelaksanaannya pelatihan ini diikuti oleh seluruh karyawan bagian produksi yakni 325 orang. Pelatihan ini perlu dilakukan mengingat pada bagian produksi terdapat berbagai

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusi Cet.2*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 170.

¹¹ E.B.Surbakti, *Panduan Lengkap Manajemen Perusahaan Solusi Cerdas Meningkatkan Profit*, (Jakarta: Praninta Aksara, 2012), 104.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 62.

usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang berbeda maka dengan adanya pelatihan diharapkan semua karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa membedakan hal tersebut.¹³ Dengan adanya pelatihan perusahaan berharap para karyawan mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi *Finger Joint Laminated Board* PT. Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelatihan kerja di PT. Serbaguna Prima?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Finger Joint Laminated Board* di PT. Serbaguna Prima?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Finger Joint Laminated Board* PT. Serbaguna Prima ?

¹³ Wawancara Bapak Trik, Kabag Produksi, PT.Serbaguna Prima, Kediri, 7 Maret 2022.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja di PT. Serbaguna Prima
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Finger Joint Laminated Board* di PT. Serbaguna Prima.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Finger Joint Laminated Board* PT. Serbaguna Prima.

D. Kegunaan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti berharap semoga hasil penelitian dapat memberikan manfaat. Selain itu dapat meningkatkan mutu, proses, dan hasil pembelajaran. Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja. Selain itu peneliti dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di PT. Serbaguna Prima.

- b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti tentang factor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan bahan pertimbangan keputusan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

d. Bagi Karyawan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan supaya prestasi kerja karyawan terus meningkat.

E. Telaah Pustaka

Beberapa penilaian yang melakukan penelitian yaitu Sarmina (2012), Bagus Yulianto F (2011), dan Ajeng Asmara (2015) menemukan hasil sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Iryani (2007) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Grand Orchid Hotel Surakarta (skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian Dian Iryani dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja, serta analisis yang digunakan sama-sama menggunakan metode analisis regresi sederhana. Adapun perbedaan dengan

penelitian ini adalah obyek penelitian yang digunakan berbeda, dalam penelitian Dian Iryani dilakukan di Orchid Hotel Surakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT.Serbaguna Prima Sambirejo Pare.¹⁴

2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Karunia Abadi Wonosobo” yang dilakukan oleh Hanna Rianita Putri (2016). Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian Hanna Rianita Putri dengan penelitian ini terletak pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Adapun perbedaannya terletak pada variabel independen lain yang digunakan yakni pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan berbeda, dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Serbaguna Prima, sedangkan pada penelitian Hanna Rianita dilakukan di CV.Karunia Abadi Wonosobo.¹⁵
3. Skripsi ditulis oleh Navikhatul Okta Viyandari dari IAIN Kediri Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2019 dalam judulnya “Pengaruh Kepercayaan Terhadap Loyalitas Konsumen Deterjen Merk So Klin (Studi kasus Pada Santriwati Pondok Pesantren Avissina Kediri)”. Penelitian ini menunjukkan hasil Kepercayaan (X) mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel loyalitas

¹⁴ Dian Iryani, “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Grand Orchid Hotel Surakarta” (Skripsi: Universitas Surakarta, 2007). <http://unmas-library.ac.id/archives.pdf>. Diakses pada tanggal 20-9-2019/ 18.53.

¹⁵ Hanna Rianita Putri, “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.Karunia Abadi di Wonosobo” (Skripsi: UNY,2016). <http://eprints.uny.ac.id/HANNA-RIANITA/SKRIPSI.pdf>. Diakses pada tanggal 23-9-2019/18.53.

konsumen (Y) Deterjen So Klin pada santriwati pondok pesantren Avissina Kediri. Hal ini dibuktikan dengan R square sebesar 41% terhadap loyalitas konsumen (Y). Sedangkan sisanya 59% dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain seperti kepuasan, ikatan emosi, kemudahan, dan pengalaman pada perusahaan. Perhitungan persamaan regresi sederhana adalah $Y = 47,835 + 0,241X$.¹⁶

4. Skripsi ditulis oleh Bella Novita Sari Nababan dari Universitas Lampung Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Tahun 2017 dalam judulnya “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Dalam Pembelian Pembalut Wanita (Studi Kasus pada Pengguna Brand Laurier di Kalangan Wanita Usia Subur di Bandar Lampung)”. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel citra merek, kualitas produk dan kepuasan konsumen berpengaruh terhadap loyalitas konsumen, sedangkan variabel harga dan periklanan tidak berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel harga, periklanan, citra merek, kualitas produk dan kepuasan konsumen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen.¹⁷
5. Jurnal ditulis oleh Endang Haryati, Jessica Debora Sibarani dari Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi dalam judulnya “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan”. Hasil penelitian ini terbukti dari : uji validitas dan reabilitas instrumen, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid

¹⁶Navikhatul Okta Viyandari, *Pengaruh Kepercayaan Terhadap Loyalitas Konsumen Deterjen Merk So Klin (Studi kasus Pada Santriwati Pondok Pesantren Avissina Kediri)*, IAIN Kediri, 2019.

¹⁷Bella Novita Sari Nababan, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Dalam Pembelian Pembalut Wanita (Studi Kasus pada Pengguna Brand Laurier di Kalangan Wanita Usia Subur di Bandar Lampung)*”, Universitas Lampung, 2017.

karena r hitung $>$ r tabel dan hasil uji reabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha $>$ 0,06. Untuk uji korelasi nilai R sebesar 0,945 artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil R square mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, hasil uji F dengan F hitung $>$ F tabel ($77,353 > 1,99$) maka H_0 ditolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen hasil analisis uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel instruktur ($2,717 > 1,663$), teknik latihan ($3,503 > 1,663$), dan metode penilaian latihan ($10,262 > 1,663$), H_0 ditolak variabel instruktur, teknik latihan dan metode penilaian secara persial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (dependen). Hasil analisis linier berganda $Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 2,210X_9$ mengandung arti indikator jumlah dan kualifikasi peserta Latihan (X_6), Instruktur (X_7), Teknik Latihan (X_8), dan metode penilaian latihan (X_9) mempunyai kegiatan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh

melalui pengumpulan data.¹⁸ Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ha: Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Serbaguna Prima.
2. Ho: Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Serbaguna Prima.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfaberta, 2011), 120.