

**PENGARUH PENERAPAN MODEL LATIHAN TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. OKEMA ALTRA PERDANA MANADO**

**Angelina Ervina Jeanette Egeten**

Universitas Bina Nusantara, Jakarta, Indonesia.

[angelina.ervina@binus.ac.id](mailto:angelina.ervina@binus.ac.id)

Diterima 15 Mei 2017

Disetujui 06 Desember 2018

*Abstract—In running a business, human resources were instrumental in the progress of a business. Training and knowledge provided by the company will determine the smoothness of business processes in a company. With the provision of training model variation, provision for employee motivation, and implementation examples given by the company to employees can increase employee productivity. From the research that has been done, it can be seen that the contribution of exercise can have a positive influence on the increase of productivity of employees and the hypothesis that there is a high correlation between the contribution of the exercise by the employee's productivity in PT.Okema Altra Perdana, Manado.*

**Keywords—Training, Employee, Productivity**

## **I. Pendahuluan**

Perusahaan sebagai suatu wadah organisasi memerlukan sumberdaya untuk dimanfaatkan. Pemanfaatan tersebut guna memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia dengan tujuan memperoleh keuntungan. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumberdaya manusia yang paling penting dan sangat menentukan. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam suatu perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan agar dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Untuk mendapatkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif tidaklah mudah karena kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang diharapkan tidak akan muncul begitu saja melainkan harus dikembangkan melalui proses latihan.

Pemberian latihan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan pembangunan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan tidak hanya tergantung dari mesin-mesin dan peralatan yang serba otomatis serta metode kerja yang baik, melainkan yang menjadi andalan utama adalah orang yang melaksanakannya.

PT. Okema Altra Perdana Manado adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang semen dan tungku briket batubara yang ditawarkan kepada sejumlah perusahaan. PT. Okema adalah milik salah satu perusahaan yang ada di Timika Papua, namun dalam kegiatan operasionalnya bekerjasama dengan perusahaan Jakarta yang merupakan satu induk dari PT. Okema. Walaupun mengalami kemajuan terutama dari segi pendapatannya, tetapi pada kenyataannya masih ada pekerjaan yang dilaksanakan karyawan belum menunjukkan hasil yang diharapkan. Kurangnya variasi metode latihan yang diberikan oleh pihak perusahaan sangat mempengaruhi sistem latihan yang akan diberikan atau sudah diberikan.

Latihan-latihan yang diberikan kepada karyawan dalam pelaksanaannya, masih menunjukkan hasil yang belum diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari materi latihan dengan hasil pelaksanaan kerja. Latihan mandiri karyawan meliputi, Penataan barang; Media penataan; Pemeliharaan penataan barang; Kemampuan berkomunikasi dengan konsumen.

Dalam pelaksanaan kerja untuk penataan barang sudah terampil dilakukan oleh karyawan, sedangkan untuk media penataan bahan dan pemeliharaan serta kemampuan berkomunikasi belum dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan. Selain itu, motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari gaya kerja karyawan seperti terlambat masuk dalam melaksanakan pekerjaan sehingga harus menunggu perintah dari atasannya jika tidak ada pengontrolan yang tepat, maka karyawan tersebut mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Disamping itu juga karyawan sering meniggalkan kantor terlalu lama pada waktu jam-jam istirahat. Akibat dari kondisi tersebut diatas, karyawan yang telah selesai mengikuti latihan kurang dimanfaatkan secara optimal. Hal ini berdampak terhadap rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan penerapan model latihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Okema Altra Perdana. Dengan adanya model latihan yang sudah direncanakan oleh perusahaan maka dapat dilihat dampak yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini juga bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan serta sebagai salah satu sarana untuk melatih cara berpikir secara ilmiah dan mengembangkan wawasan dalam membuat suatu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam perusahaan.

## II. Tinjauan Literatur

Latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu [1]. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pentingnya pelaksanaan latihan terhadap karyawan. Latihan akan dapat meningkatkan pengetahuan sikap dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun jenis latihan yang sering diberikan kepada karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah Pra Jabatan, yaitu suatu latihan yang diberikan kepada calon karyawan baru dengan tujuan agar dapat terampil dan melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Latihan dalam jabatan, yaitu latihan yang diberikan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan ketrampilan. Penjenjangan, yaitu merupakan salah satu syarat yang diikuti oleh setiap karyawan maupun pegawai apabila karyawan/pegawai tersebut menduduki jabatan struktural tertentu pada instansi/departemen/non departemen.

Jika latihan diadakan secara terencana oleh suatu perusahaan termasuk PT. Okema Altra Perdana, hal tersebut suatu usaha penanaman modal (investment) yang secara pasti akan memberikan keuntungan sehingga karyawan dapat melaksanakan sumber-sumber yang ada dengan sebaik-baiknya dalam arti bekerja secara efisien dan efektif. Tingkat produktivitas yang dicapai dalam pelaksanaan kerja sangat diperlukan sebab produktivitas merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lebih lanjut produktivitas meliputi hasil (prestasi kerja, efektivitas, dan efisiensi). Produktivitas kerja adalah suatu usaha memperoleh hasil semaksimal mungkin dengan menggunakan sumber-sumber secara minimal.

## III. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik yang bertujuan untuk melihat hubungan antara gejala dengan gejala lain atau dilakukan untuk melihat hubungan diantara variabel dengan variabel lainnya [2]. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau biasa yang disebut dengan variabel X adalah “latihan” yang merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan seorang karyawan sehingga mampu untuk memahami serta menyesuaikan diri dengna lingkungan yang ada disekitarnya [3]. Variabel X

(latihan) terdiri dari beberapa indikator didalamnya yaitu, kualitas latihan, materi latihan, durasi latihan, fasilitas pendukung, dan tenang pengajar/instruktur. Sedangkan variabel terikat atau biasa yang disebut dengan variabel Y adalah “produktivitas kerja karyawan” yang merupakan suatu usaha serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Variabel Y (produktivitas kerja karyawan) terdiri dari beberapa indikator didalamnya yaitu, target waktu, kualitas kerja, tanggung jawab, kolaborasi/kerjasama. Dalam menganalisa hubungan antara variabel-variabel tersebut digunakanlah rancangan korelasional dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel secara sengaja dan menentukan bagian tertentu dalam populasi sebagai sampel, responden dari penelitian ini adalah karyawan PT. Okema Altra Perdana. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pengamatan atau observasi langsung pada karyawan di perusahaan, dokumen-dokumen, dan kuesioner. Sedangkan teknik pengolahan data atau analisa data yang digunakan untuk mengetahui hubungan pelaksanaan program latihan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu teknik analisis rank correlation coefficient.

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### Tabulasi Data

Adapun data yang diperoleh dari hasil penelitian ini akan ditabulasikan dan dihitung untuk melihat jumlah masing-masing variabel, baik variabel X maupun Y. Tabel berikut merupakan hasil tabulasi data yang akan digunakan dalam pengolahan data variabel X dan Y. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah variabel X terbesar adalah  $n = 4$ , sedangkan jumlah variabel Y terbesar adalah  $n = 9$ . Untuk variabel X terkecil adalah  $n = 5$ , dan variabel Y terkecil adalah  $n = 5$  dan  $n = 12$ .

**Tabel 1.**  
**Hasil Tabulasi Data**

n	X	Y
1	36	36
2	32	34
3	38	31
4	39	34
5	28	30
6	31	34
7	34	34
8	30	35
9	35	37
10	32	31
11	34	38
12	32	30

##### Analisis Data Variabel

Dalam penelitian ini digunakan teknik statistik non parametrik untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel latihan (x) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (y) dengan menggunakan uji rank correlation coefficient [4], dengan rumus:

$$N = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n-1)}$$

n = banyaknya pasangan data  
d = selisih dari setiap pasangan rank

Dengan menggunakan perhitungan diatas, maka didapatkan hasil data yang telah diujikan antara variabel x dan variabel y, seperti yang terlihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Pengolahan Data Variabel X dan Y**

n	X	Y	Rank X	Rank Y	Beda d	d <sup>2</sup>
1	36	36	1	2,5	-1,5	2,25
2	32	34	6,5	6,5	0	0
3	32	31	6,5	9,5	-3	9
4	30	34	10,5	6,5	4	16
5	28	30	12	11,5	0,5	0,25
6	31	34	9	6,5	2,5	6,25
7	34	35	3,5	4	0,5	0,25
8	30	34	10,5	6,5	4	16
9	35	37	2	2	1	1
10	32	31	6,5	9,5	3	9
11	34	36	3,5	2,5	1	1
12	32	30	6,5	11,5	5	25

Tabel diatas menunjukkan hasil pengolahan data antara variabel X dan Y, yang artinya data hasil penelitian tentang hubungan penerapan model latihan dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT.Okema Altra Perdana. Setelah didapatkan pengolahan data variabel X dan Y, maka dilakukan perhitungan korelasi.

### Perhitungan Uji Korelasi

Sampel responden yang diambil dari penelitian ini adalah sejumlah 32 orang, maka dari tabel diatas diperoleh = 86, dengan menggunakan rank correaliton coefficient:

$$\begin{aligned}
 r &= 1 - \frac{6(\sum 86)}{12(12^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{516}{1716} = 0.3006993 \\
 &= 1 - 0.3006993 \\
 &= 0.6993007 \\
 r &= 0.70 \\
 r^2 &= 0.49
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh korelasi yang positif antara pelaksanaan latihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Okema Altra Perdana.

### Perhitungan Uji Korelasi

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: P = O (tidak terdapat hubungan antara latihan karyawan dengan produktivitas kerja)

Ha: P ≠ O (terdapat hubungan antara latihan karyawan dengan produktivitas kerja)

Dalam menentukan keberhasilan koefisien korelasi digunakan uji  $\tau$ , dimana:

$$\begin{aligned} t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ r &= 0.70 \\ r^2 &= 0.49 \\ n &= 12 \end{aligned}$$

diperoleh:

$$\begin{aligned} t &= 0.70 \sqrt{\frac{12-2}{1-0.49}} = 0.70 \sqrt{\frac{10}{0.51}} \\ &= 0.70 \sqrt{19.61} = 0.70 (4.43) \\ &= 3.101 \\ t &= 3.10 \end{aligned}$$

Dari daftar distribusi dapat dilihat bahwa  $t(\alpha; n - 1)$  dengan taraf nyata 0.05 dan  $dk = 12-1 = 11$  diperoleh  $t = 2.20$ . Kriteria pengujian, terima  $H_0$   $t$  hitung terletak diantara -2.20 dan 2.20 atau  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel.  $t$  hitung sebesar 3.10 tidak berada pada daerah penerimaan hipotesis atau tidak berada diantara nilai -2.20 sampai 2.120, jadi jelas bahwa  $t$  hitung lebih besar dari tabel. Dengan demikian bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Hasil Analisa

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dimana koefisien korelasi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah 0.70 yang berarti bahwa korelasi X (latihan) terhadap Y (produktivitas kerja karyawan) adalah tinggi dan positif, sedangkan daya penentu sebesar  $r^2 = 0.49$  adalah tingkat produktivitas kerja karyawan yang dicapai dengan peluang 0.05 dan  $dk = 11$  diperoleh  $\tau(0.95) = 2.20$ . Setelah diuji signifikasinya dengan menggunakan uji  $\tau$  maka diperoleh hasil  $\tau$  hitung = 3.10 yang berarti  $\tau$  hitung  $> \tau$  tabel. Sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara latihan dengan produktivitas kerja karyawan adalah diterima. Dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan yang telah dicapai sebesar 40% meningkat karena adanya keterampilan yang meliputi teknik dan cara kerja serta mental karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan [5].

#### V. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kontribusi latihan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT.Okema Altra Perdana. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa pengujian sebagai berikut:

1. Koefisien yang ditemukan dalam penelitian ini adalah 0.07. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan ( $r$ ) = 0.07 antara latihan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan PT.Okema Altra Perdana.
2. Koefisien Determinasi adalah 0.49 yang berarti bahwa 49% perubahan tingkat produktivitas disebabkan oleh faktor lain seperti kompensasi, gaji, jaminan sosial yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

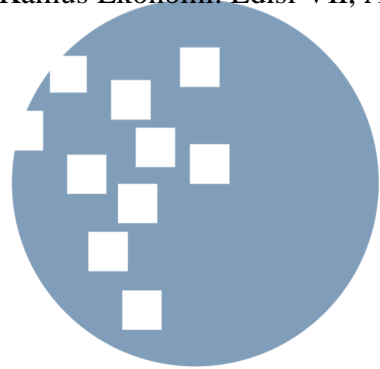
Pada hasil penelitian hipotesis  $t$  hitung = 3,10 yang lebih besar dari  $t$  tabel = 2,20 atau  $t$  hitung  $> t$  tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang tinggi antara kontribusi latihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Okema Altra Perdana

dapat diterima. Jika dihubungkan dengan pendapat para ahli tentang teori latihan didapatkan bahwa kontribusi latihan mempunyai hubungan yang positif dengan produktivitas kerja karyawan.

Saran dari penelitian ini adalah pelaksanaan latihan dalam mendukung produktivitas kerja karyawan perlu untuk dikembangkan lagi menjadi suatu program yang rutin maupun dengan berbagai macam model program latihan lainnya dalam menunjang pencapaian target dari perusahaan.

#### **VI. Daftar Pustaka**

- [1] Hasibuan (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan. Haji Mas Agung, Jakarta.
- [2] Mohammad (2002). Strategi Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktis. Bina Aksara, Jakarta
- [3] Nitisemito (2002). Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [4] Djarwanto dan Pengestu (2000). Statistik Induktif. BPFE, Yogyakarta.
- [5] Wursanto (2003). Kamus Ekonomi. Edisi VII, Alumni Bandung.



**UMN**