PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI PADA PT. PLN (Persero) AREA SANGGAU

WAHYU MAULANA
NPM. 10.131.0406

Abstraksi

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau. Penelitian dilakukan pada seluruh Karyawan Bagian Distribusi PT. PLN (Persero) Area Sanggau yang berjumlah 50 orang karyawan.

Metode analisis yang digunakan adalah uji *Chi-Square* dengan dua kategori. Berdasarkan hasil analisa *Chi-Square*, maka dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hitung *Chi-Square* sebesar 8,916 yang lebih besar dari nilai tabel *Chi-Square* sebesar 3,841 dan nilai probabilitas sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Jumlah Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau.

Kata Kunci : Pelatihan dan Produktivitas Kerja

1. 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, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. 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. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang tepat terhadap karyawan di suatu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

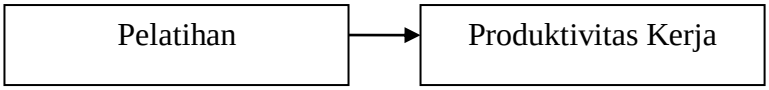
A. Kerangka Pemikiran

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. 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.

Malayu Hasibuan (2007: 170) yang menyatakan bahwa: “Dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik”.

Dari uraian pemikiran tersebut, maka penulis paparkan dalam kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan



B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Suatu kebenaran ilmiah, diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitan. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian yang dipakai ini termasuk jenis Penelitian Asosiatif (Hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun penelitian ini betujuan untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan dan Produktivitas kerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri langsung dari Objek Penelitian. Pengumpulan Data primer dilakukan dengan cara:

1) Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan bidang SDM dan karyawan bidang distribusi PT. PLN (Persero) Area Sanggau guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2) Observasi

Metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Dalam hal ini observasi dilakukan kepada PT. PLN (Persero) Area Sanggau adalah dengan cara memberikan pengawasan kepada karyawan bidang distribusi oleh atasan

karyawan setiap bulan dalam bentuk laporan bulanan untuk mengetahui target yang telah diberikan bisa tercapai atau tidak.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari PT. PLN (Persero) Area Sanggau, diperoleh dari arsip dan dokumen seperti :

1. Data Identitas Karyawan Bidang Distribusi
2. Data Nilai Produktivitas dan Pelatihan Karyawan Bidang Distribusi Tahun 2011-2013

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) : "Populasi adalah Wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sanggau di Bagian Distribusi sebanyak 50 karyawan.

b. Sampel

Sampel menurut Supardi (2005 : 27) adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai "wakil" dari anggota populasi.

Metode pengambilan sampel adalah sensus, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Distribusi PT. PLN (Persero) Area Sanggau sebanyak 50 karyawan.

2. Alat Analisis

Analisis mengunakan bantuan Aplikasi SPSS *for Windows* 18 dengan metode Uji *Chi-Square.*

Uji *Chi-Square* digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh dua buah variabel nominal dan mengukur kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel nominal lainnya.

Dengan kriteria pengujian :

a. Jika $\chi 2$ hitung $\leq \chi 2$ tabel, maka Ho diterima.
b. Jika $\chi 2$ hitung $> \chi 2$ tabel, maka Ho ditolak.

Atau,

a. Jika Sig. $\chi 2$ hitung > alpha, maka Ho diterima.
b. Jika Sig. $\chi 2$ hitung < alpha, maka Ho ditolak.

Hipotesis Uji *Chi-Square* :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Jumlah Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh antara Jumlah Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pengertian dari Pelatihan menurut Kaswan (2013: 2) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Garry Dessler (2011: 280) : “Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya”.

2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

a. Manfaat Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010: 217), manfaat pelatihan adalah :

1) Manfaat bagi karyawan
   a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;

b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
c) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi, dan konflik;
d) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
f) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
g) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan;
h) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;
i) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan;
j) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;
k) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2) Manfaat bagi perusahaan
a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi *profit*;
b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua *level* perusahaan;
c) Memperbaiki moral SDM
d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
e) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik;
f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan;
g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
h) Membantu pengembangan perusahaan;
i) Belajar dari peserta;
j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan;
k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan;
l) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;
m) Membantu pengembangan promosi dari dalam;
n) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan;

b. Tujuan Pelatihan

Moh. Fakry Gaffar dalam Sugiarto (2005: 14) menyatakan bahwa tujuan diadakannya pelatihan dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan adalah:

1) Mengembangkan wawasan, sikap dan perilaku baru dari setiap peserta pelatihan.

2) Menguasai berbagai pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan persyaratan kualitatif pekerjaan.
3) Mengembangkan sikap agar setiap peserta pelatihan cepat menyesuaikan diri, tanggap, kreatif dan mandiri dalam setiap perubahan persyaratan kerja terus menerus berubah.

Bambang Wahyudi dalam Sugiarto (2005: 14) mengemukakan tujuan khusus dari suatu pelatihan, yaitu:

1) Meningkatkan produktivitas,
2) Meningkatkan kualitas,
3) Meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja,
4) Meningkatkan semangat tenaga kerja,
5) Sebagai balas jasa tidak langsung,
6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,
7) Mencegah kekadaluawarasaan,
8) Kesempatan mengembangkan diri.

3. Jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2006: 278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skils training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihaannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilalan efekifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahilan. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

c. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cros fungtional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di bidangnya dan bidang lainnya yang ditugaskan.

d. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e. Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Hal ini dikarenakan tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

4. Metode Pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan metode adalah cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikendaki. Metode merupakan teknik yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Keberhasilan suatu program pelatihan dan pengembangan tak luput dari penggunaan metode-metode yang tepat.

Menurut Sikula (Anwar Prabu Mangkunegara, 2003: 52) :
Metode pelatihan meliputi : *on the job*, *vestibule*, demonstrasi dan percontohan, simulasi, *apprenticeship*, metode di dalam kelas (kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan instruksi terprogram), dan metode pelatihan lainnya. Sedangkan metode pengembangan yaitu : metode-metode pelatihan, *understudy*, rotasi pekerjaan dan kemajuan berencana, pembinaan-konseling.

5. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 308) :
Pelatihan karyawan dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, penentuan dari kebutuhan pelatihan organisasional mencerminkan tahapan diagnostik dari penentuan tujuan- tujuan pelatihan. Penilaian ini melihat pada masalah-masalah kinerja karyawan dan organisasional untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan menolong.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 33) : “Tujuan dari kegiatan analisis kebutuhan antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-

kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi".

6. Evaluasi Pelatihan

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2003: 156) :
Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan *outcome*. Selanjutnya, ada beberapa hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan yaitu :

a. Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
b. Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
c. Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
d. Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.

B. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008: 156) : "Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja".

Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008: 157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu

sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Gomes (2003: 160) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. *Skill*

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel.

c. *Abilities*

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi.

d. *Attitudes and Behaviour*

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Menurut Kusnanto (2007: 61-63), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep-konsep dan teori-teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan operasionalnya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam membekali karyawannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diukur melalui kemampuan menjawab pertanyaanpertanyaan yang terkait dengan pelaksanaan tugas pekerjaan (*job discribtion*). Adapun indikator dari pengetahuan (*knowledge*) meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai

bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok.

b. Keterampilan atau keahlian *(skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian *(skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik *hardware* maupun yang bersifat aplikatif *software*. Adapun *indikator* dari keterampilan atau keahlian *(skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

c. Kemampuan *(ability)* yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. kemampuan *(ability)* tersebut dapat menunjang kelancaran dan efektifitas dalam menyelesaian tugas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun *item* dari kemampuan *(ability)* meliputi melakukan usaha yang aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidangnya.

d. Sikap mental (*attitude*) merupakan sikap positif dari karyawan dalam keseharian dalam memelihara dan menjunjung norma-norma sosial, etika, dan organisasi dalam menjalankan aktifitas bisnis baik di lingkungan internal maupun eksternal. Adapun *item* dari sikap mental (*attitude*) meliputi menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan, menjadi panutan bagi karyawan yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (*behaviour*) merupakan tingkah laku atau akhlak dari karyawan secara umum dalam beraktivitas. Hal lain yang berhubungan dengan perilaku (*behaviour*) sangat tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri. Selanjutnya indikator dari perilaku (*behaviour*) meliputi perilaku (*behaviour*) terpuji (positif) dan perilaku (*behaviour*) tercela (negatif).

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60) :
Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, sikap mental. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan mutu pekerjaan, dan produktivitas kerja.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 262) :

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanakan standar.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) :

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahan.
b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) :

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda :

a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukan pencapaian relatif.
c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

4. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) :

Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai beikut:

a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

C. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai, hal ini dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2007: 170) yang menyatakan bahwa: "Dengan pelatihan, Produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik".

Simamora (2004: 273-274) mengatakan :"Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan".

Menurut Ria Noviana (2007: 67) : "Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut".

Menurut Ema Desia Prajitiasari (2012: 14) "Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja".

Menurut Ruwaidah (2012: 10) "Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X1), pelatih (X2), dan metode pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel".

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

3. HASIL

A. Jumlah Pelatihan dan Nilai Produktivitas Kerja

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bidang Distribusi PT. PLN (Persero) Area Sanggau, menggunakan analisis kuantitatif dengan uji *Chi-Square*.

1. Jumlah Pelatihan

Nilai rata-rata (*mean*) Jumlah Pelatihan :

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana :

$\overline{X}$: Nilai rata-rata

$\sum X$: Jumlah data

n : Banyaknya data

Sehingga *mean* Pelatihan = Jumlah Pelatihan / Banyaknya data

= 153 / 50 = 3,06

Dari data pelatihan karyawan bidang distribusi selama Tahun 2011 – 2013, diperoleh jumlah pelatihan tertinggi adalah 6 dan jumlah pelatihan terendah adalah 1, yang kemudian dikelompokan menjadi dua kategori yaitu sering dan jarang.

$$\text{Intervalnya} = \frac{\text{Nilai tertinggi – nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

= (6 – 1) / 2

= 3

Maka katagorinya :

Sering mengikuti pelatihan : 4 – 6

Jarang mengikuti pelatihan : 1 – 3

Dari data jumlah pelatihan berdasarkan katagori tersebut, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jumlah Pelatihan

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Sering	19	38
Jarang	31	62
Total	50	100

Sumber: Data Olahan (2014)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian distribusi jarang mengikuti pelatihan.

2. Produktivitas Kerja

Nilai rata-rata (*mean*) Produktivitas Kerja :

mean Nilai Produktivitas = Jumlah Nilai Produktivitas / Banyaknya data
= 14.531,33 / 50
= 290,63

Dari data produktivitas karyawan Bidang Distribusi selama Tahun 2011 – 2013, diperoleh nilai produktivitas tertinggi adalah 340,17 dan nilai produktivitas terendah adalah 233,83, yang kemudian dikelompokan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah.

$$\text{Intervalnya} = \frac{\text{Nilai tertinggi – nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

= (340,17 – 233,83) / 2
= 53,17

Maka katagorinya :

Nilai Produktivitas Tinggi : 287,00 – 340,17

Nilai Produktivitas Rendah : 233,83 – 286,99

Dari data nilai produktivitas berdasarkan katagori tersebut, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Produktivitas Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	26	52
Rendah	24	48
Total	50	100

Sumber: Data Olahan (2014)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian distribusi mendapatkan nilai produktivitas tinggi.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Jumlah pelatihan dan nilai produktivitas kerja disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Jumlah Pelatihan dan Nilai Produktivitas Kerja

Produktivitas / Pelatihan	Rendah	Tinggi	Jumlah
Sering	4	15	19
Jarang	20	11	31
Jumlah	24	26	50

Sumber: Data Olahan (2014)

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 tersebut dilakuakan analisis *Chi-Square* dengan hipotesis :

Ho : Jumlah Pelatihan tidak mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Ha : Jumlah Pelatihan mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Dengan menggunakan tingkat signfikansi 0,05, penolakan hipotesis awal (Ho) terjadi apabila nilai probabilitas kurang dari tingkat signfikansi yang dipakai atau jika hasil hitung *Chi-Square* lebih besar dari nilai tabel *Chi-Square*.

Tabel 4.7
Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8,916[a]	1	,003		
Continuity Correction[b]	7,259	1	,007		
Likelihood Ratio	9,354	1	,002		
Fisher's Exact Test				,004	,003
N of Valid Cases	50				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,12.

b. Computed only for a 2x2 table

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat nilai probabilitas 0,003 di mana probabilitas tersebut di bawah alpha 0,05 dan nilai hitung *Chi-Square* sebesar 8,916 lebih besar dari nilai tabel *Chi-Square* sebesar 3,841 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui bahwa :

1. Jumlah rata-rata pelatihan karyawan Bidang Distribusi sebanyak 3 kali, dan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 290,63.
2. Berdasarkan hasil analisis *Chi-Square*, Jumlah pelatihan berpengaruh terhadap nilai produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hitung *Chi-Square* sebesar 8,916 lebih besar dari nilai tabel *Chi-Square* sebesar 3,841 dan nilai probabilitas sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05.

B. Saran

1. Dengan diketahui bahwa jumlah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Distribusi, maka PT. PLN (Persero) Area Sanggau hendaknya berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan yang sesuai dengan uraian pekerjaan karyawan agar dapat diterapkan pada pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Pelatihan sebaiknya diberikan pada karyawan yang nilai produktivitas kerjanya rendah atau masih di bawah rata-rata.

5. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. (2007), ***Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas,*** Bumi Aksara, Jakarta.

Kaswan, (2010), ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Putra P, Bandung.

Kaswan, (2013), ***Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatan Kinerja SDM,*** Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.

Noviana, Ria, (2007), ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***, Universitas Brawijaya, Malang.

Prajitiasari, Ema Desia (2012)***, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung,*** Universitas Jember, Jember.

Ruwaidah (2012), ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Wira Mustika Indah,*** Universitas Gunadarma, Jakarta.

Sudarmanto, (2009), ***Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi***, Pustaka Belajar, Yogyakarta.

Sugiyono, (2004), ***Metode Penelitian Bisnis,*** Cetakan Ketujuh, Penerbit CV.Alvabeta, Bandung.

Sugiyono, (2006), ***Statistika Untuk Penelitian,*** Cetakan Kesepuluh, Penerbit CV.Alvabeta, Bandung.

----------, (2010), ***DIREKTORI DIKLAT PLN,*** Edisi ketiga, PLN PUSDIKLAT, Jakarta.

----------, (2011), ***DIREKTORI DIKLAT PLN,*** Edisi kelima, PLN PUSDIKLAT, Jakarta.

----------, (2012), ***DIREKTORI DIKLAT PLN,*** Edisi ketujuh, PLN PUSDIKLAT, Jakarta.

----------, (2013), ***Standar Uraian Jabatan PT PLN (Persero) Wilayah,*** Edisi Pertama, PT PLN (Persero), Jakarta.