

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
HOTEL BUMI SENYIUR SAMARINDA
KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen
Jurusan Manajemen Pariwisata



Disusun oleh :
S U L E H A
NIM. 002100026

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PARIWISATA API
(STIE PARIWISATA API)
YOGYAKARTA
2002**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
HOTEL BUMI SENYIUR SAMARINDA
KALIMANTAN TIMUR**

Diajukan Oleh :

Nama : Suleha
NIM : 002100026
Jurusan : Manajemen

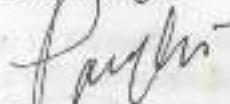
Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



DRS. MS. Eric Santosa, MBA

Pembimbing II



Tuti Panghastuti, SE

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL BUMI SENYIUR SAMARINDA KALIMANTAN TIMUR


Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sufeha
NIM : 002100026
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 17 September 2002

SUSUNAN DEWAN PENGUJI


Ketua Tim Penguji


Drs. MS. Eric Santosa, MBA

Anggota Tim Penguji I


Sri Suyati, SH


Anggota Tim Penguji II


Tuti Panghastuti, SE

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Tanggal 17 September 2002

Ketua STIE Pariwisata API


Drs. Tri Sucipto, MS
NIP. 131 577 595

Motto

Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu
(Al-Baqarah : 147)

.....Katakanlah : "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran."
(Az-Zumar : 9)

".....Allah meninggikan orang yang berikan di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan, beberapa derajat....."
(Al-Mujaadilah : 11)

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Bapak & Ibu Sayuti tercinta di Balikpapan
2. Bapak & Ibu Drs.H.Zainuddin A.Mansyah tercinta di Samarinda
3. Suamiku tercinta Hendra Yuni Irawan, ST. Mkom
4. Anakku tersayang Zulnanda Hendra
5. Serta adik-adikku yang tercinta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Bumi Senyur Samarinda". Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S-1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Pariwisata API" Yogyakarta. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Tri Sucipto, MS, Selaku Ketua STIE "Pariwisata API" Yogyakarta
2. Bapak Drs. Endro Isnugroho, Selaku Ketua Jurusan Manajemen STIE "Pariwisata API" Yogyakarta
3. Bapak Drs. MS. Eric Santosa, MBA, Selaku pembimbing I
4. Ibu Dra. Tuti Panghastuti, Selaku pembimbing II
5. Bapak Abd. Rasyid, Selaku Residen Manager Hotel Bumi Senyur Samarinda
6. Bapak Dariatun, Selaku Personnel Manager Hotel Bumi Senyur Samarinda
7. Seluruh staf karyawan Hotel Bumi Senyur Samarinda dan Seluruh rekan-rekan yang turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya semoga skripsi yang merupakan karya penulis ini dapat memberikan manfaat dan sumber bacaan bagi semua pihak di kemudian hari.

Yogyakarta, 28 Agustus 2002.

Suleha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	5
F. Jadwal Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
B. Pelatihan dan Pengembangan	11
C. Produktivitas Kerja	17
D. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja	20

E. Pembentukan Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Definisi Konsep	23
B. Definisi Operasional	23
C. Lokasi Penelitian	26
D. Sampel	26
E. Teknik Pengambilan Data	26
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	27
G. Metode Analisis Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Uji Instrumen	31
B. Pelatihan dan Pengembangan yang telah Diterapkan Di Hotel Bumi Senyur Samarinda	34
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bumi Senyur Samarinda	36
D. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Bumi Senyur Samarinda	37
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Ringkasan hasil uji kesahihan butir pelatihan dan pengembangan	32
Tabel 4.2.	Ringkasan hasil uji kesahihan butir produktivitas kerja karyawan	32
Tabel 4.3.	Ringkasan hasil uji kesahihan faktor pelatihan dan pengembangan	33
Tabel 4.4.	Ringkasan hasil uji kesahihan faktor produktivitas kerja karyawan	33
Tabel 4.5.	Ringkasan hasil uji keandalan	34
Tabel 4.6.	Tanggapan karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan	35
Tabel 4.7.	Tanggapan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan	37
Tabel 4.8.	Karakteristik responden berdasarkan umur	38
Tabel 4.9	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	38
Tabel 4.10	Corellation	39
Tabel. 4.11	Model Summary	40
Tabel 4.12	Coefficients	40

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa mendatang manajemen yang mengandalkan kekuatan sumber daya alam dianggap tidak mampu lagi bersaing. Sumber daya alam mempunyai manajemen berdasarkan pengetahuan akan menjadi trend baru bagi pelaku bisnis dalam menjalankan roda usahannya. Melalui manajemen tersebut, organisasi-organisasi swasta maupun pemerintah akan semakin menekankan pentingnya kemampuan personelnnya.

Dalam bisnis hotel, tentu saja sumber daya manusia sangat berperan penting guna keberhasilan hotel tersebut. Sebagaimana yang tertuang dalam UU No. 9 1990 pasal 25, bagian keempat tentang usaha sarana pariwisata dijelaskan:

- (1) Usaha penyediaan akomodasi usaha penyediaan kamar dan fasilitas yang lain serta pelayanan yang diperlukan.
- (2) Usaha penyediaan setiap jenis akomodasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibedakan atas kriteria yang disusun menurut jenis dan tingkat fasilitas yang disediakan.

Oleh karena itu lahirnya manajemen yang menitik beratkan pada pembinaan sumber daya manusia, merupakan tuntutan manajemen perusahaan masa kini yang semakin efektif dan efisien dalam rangka memberikan pelayanan yang baik bagi tamu. Hal itu tentu saja sebagai salah satu upaya meningkatkan kemampuan dan keunggulan perusahaan dalam bersaing

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat.

Bila suatu organisasi telah mempunyai strategi dan tujuan maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dilihat dari sudut pandang pegawai tentu saja dengan memastikan manfaat maupun jumlah tenaga kerja yang cukup memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalaman yang sesuai. Hal pertama yang harus ditentukan adalah hasil apa yang diinginkan, kemudian keputusan tentang strategi serta jumlah dan bentuk pekerjaan yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

Guna menunjang strategi perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis, maka diperlukan strategi yang tepat dalam proses pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan profesionalisme, produktivitas dan pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai macam langkah fungsional strategis. Sebagai perusahaan jasa tentu saja dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen, oleh karena itu diperlukan strategi yang tepat dalam proses pengelolaan sumber daya manusianya yaitu dengan meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan pengembangan sumberdaya manusia melalui berbagai macam langkah fungsional strategis. Dengan demikian sumber daya manusia perusahaan dapat dijadikan sebagai salah satu tumpuan pusat yang terbaik.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Hal ini tentunya diantisipasi dengan membentuk karakter sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesionalisme, proaktif, adaptif, inovatif, disiplin, mempunyai integrasi tinggi, semangat pengabdian, dan berwawasan bisnis serta mampu menyesuaikan diri terhadap kemajuan teknologi dan persaingan bisnis.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor teknis dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini merupakan bagian dari program personalia dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia perusahaan. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan, sangat baik sekali apabila karyawannya diberi pelatihan dan pengembangan. Seperti yang dijelaskan oleh Gomes (2000: 198) bahwa melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil dan lebih produktif.

Pelatihan yang baik diperlukan setiap saat, baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. Karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan tentu saja memerlukan latihan-latihan sebelum menjalankan tugas atau peran yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi karyawan lama mereka membutuhkan latihan karena adanya tuntutan dari tugas yang sekarang ataupun untuk

mempersiapkan diri dalam pengembangan untuk posisi selanjutnya dan untuk dipromosikan ataupun dipindahkan pada jabatan lain. Oleh karena itu program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan merupakan nilai tambah bagi karyawan itu sendiri dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan dan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan (hotel) dengan mengambil judul, **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL BUMI SENYIUR SAMARINDA.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan pada karyawan hotel Bumi Senyur Samarinda.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hotel Bumi Senyur Samarinda.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Bumi Senyur Samarinda.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

- a. Untuk memenuhi persyaratan guna mencapai derajat sarjana S-1.
- b. Untuk mempraktikkan teori yang telah didapat di bangku kuliah.
- c. Untuk memperdalam masalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di hotel Bumi Senyuir Samarinda.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan di hotel Bumi Senyuir Samarinda.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hotel Bumi Senyuir Samarinda.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Bumi Senyuir Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut dalam pengambilan keputusan yang tepat, khususnya keputusan yang menyangkut sumber daya manusia.

2. Bagi mahasiswa

Sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dan dipelajari, sehingga akan dapat melengkapi ilmu semasa kuliah.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat juga dijadikan studi perbandingan serta dapat menambah literatur.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Maksud dan Tujuan penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan, serta Jadwal penelitian.

BAB II Landasan Teorisi dan Pengajuan Hipotesis, dalam hal ini berisi tentang penjelasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pelatihan dan Pengembangan, Produktivitas kerja, Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja, Pembentukan Hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian berisi tentang Definisi Konsep, Definisi Operasional, Lokasi Penelitian, Sampel, Teknik Pengambilan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Metode Analisis Data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan berisi tentang hasil Uji Instrumen, Pelatihan dan Pengembangan yang telah diterapkan di Hotel Bumi Senyuir Samarinda, Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan Hotel Bumi Senyuir Samarinda, serta Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Bumi Senyuir Samarinda.

BAB V Kesimpulan dan Saran.

F. Jadwal Penelitian

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah selama 4 (empat) bulan dengan pembagian tiap bulannya terdiri dari 4 (empat) minggu seperti yang tersaji dibawah ini :

Tahap penelitian	Bulan															
	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Proposal	x	x														
Pertama	x	x	x	x												
Kedua			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
Ketiga									x	x	x	x	x	x		

Keterangan :

Tahap Proposal merupakan tahap awal untuk memulai penelitian dan persiapan penelitian.

Tahap penelitian pertama adalah tahap dimana akan dilakukan pengumpulan bahan-bahan pustaka yang mendukung penelitian ini.

Tahap penelitian kedua adalah tahap dimana dilakukan proses perhitungan dan analisis data.

Tahap penelitian ketiga adalah tahap melakukan proses pengambilan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kebutuhan akan sumber daya manusia di waktu yang akan datang adalah pusat kegiatan dalam perencanaan pegawai. Hampir semua perusahaan harus membuat prediksi kebutuhan-kebutuhan karyawannya di waktu yang akan datang, walaupun tidak perlu mengestimasi sumber-sumber daya suplainya. Berdasarkan pengertian di atas, maka perencanaan sumber daya manusia sering hanya diartikan sebagai kegiatan penentuan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Menurut Chusway (1994: 6), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai: "... rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu". Sedangkan Simamora (1997: 12)

menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai "... pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja."

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengintegrasian dua kepentingan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan, dalam hal ini perusahaan membuat serangkaian strategi dengan proses pengembangan karyawan dan karyawan mendapatkan kompensasi yang layak

2. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Di beberapa organisasi, MSDM dianggap sebagai kegiatan yang tidak penting, sedangkan di organisasi yang lain dianggap mempunyai fungsi yang sangat penting, dimana dalam hal ini terdapat seorang direktur SDM yang ikut serta di dalam pengembangan strategi organisasi serta didukung oleh para profesional dalam bidang SDM.

Megginson (1994: 27) mengemukakan bahwa: "... ukuran penerapan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tergantung pada beberapa faktor, seperti ukuran organisasi, kebudayaan, gaya manajemen, kebangsaan dan lain-lain."

Apapun bentuk pendekatannya, organisasi terdiri dari banyak orang dan tentu saja orang-orang tersebut harus diatur. Inilah yang dimaksud dengan

MSDM yaitu mengatur orang sedemikian rupa guna membantu mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia sangat bervariasi antara satu satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, hal tersebut tergantung pada tingkat perkembangan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu tujuan MSDM banyak dan bervariasi serta mencakup hal-hal sebagai berikut (Chusway, 1994: 6).

- a. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan bahwa suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang mempunyai motivasi tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan serta dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya
- b. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi
- c. Membantu perkembangan arah dan strategi secara keseluruhan terutama dalam hal sumber daya manusia
- d. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai dan memastikan tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi
- e. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dengan manajemen

- f. Bertindak sebagai penjamin standar dan nilai organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Aktivitas Utama Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas utama yang membentuk fungsi personalia dapat dikaitkan dengan kegiatan sebelum, selama, dan sesudah pengangkatan sebagai pegawai. Dengan kata lain MSDM merupakan kegiatan mendapatkan, mengelola, dan melepaskan sumber-sumber yang ada.

Salah satu wujud dari aktivitas tersebut adalah merancang dan melaksanakan program-program pelatihan untuk memastikan pegawai memiliki pengetahuan, keahlian, dan pendekatan yang diperlukan guna melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif. Selain itu juga melakukan konsultasi dengan serikat pekerja dan wakil pegawai tentang syarat dan kondisi kerja yang bertujuan menciptakan iklim yang kondusif dan harmonis dalam lingkungan kerja. Dengan hal tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Pelatihan dan Pengembangan

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pada peralihan teknologi perusahaan-perusahaan akan menggunakan teknologi yang lebih maju guna menjaga kedinamisan perusahaannya. Penggunaan teknologi baru tentu saja akan menciptakan pekerjaan-pekerjaan baru, gerakan-gerakan fisik baru dan lain-lain yang serba baru. Oleh karena itu diperlukan

latihan-latihan bagi karyawan agar mereka cakap dalam menangani tugasnya yang baru.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sering mendorong para karyawan bekerja lebih keras, hal ini tentu saja disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah mengetahui dengan baik akan tugas-tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Menurut Husnan dan Ranupandojo (2000: 77) arti latihan ialah: "... suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi." Sedangkan John dan Bernandin (1993: 297) menyebutkan bahwa: "Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya."

Dari pengertian-pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka pelatihan merupakan usaha yang dilaksanakan secara sistematis untuk meningkatkan ataupun memperbaiki keterampilan dan kemampuan karyawan dalam usaha menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di tempat mereka bekerja.

2. Alasan dibutuhkannya Program Pelatihan

Suatu perusahaan dapat bertahan dengan menggunakan kesempatan atau mengatasi tantangan yang kompleks dari lingkungannya. Konsekuensi logis yang harus diterima oleh perusahaan adalah selalu menghadapi berbagai macam

perubahan yang menuntut segenap komponen di dalam perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut.

Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan guna mengantisipasi perubahan tersebut sekaligus upaya penyesuaian diri adalah dengan mengadakan program pelatihan. Secara lebih terinci akan dijelaskan beberapa alasan dibutuhkannya pelatihan, antara lain:

a. Adanya pegawai baru

Pegawai baru, orientasi kerja sangat diperlukan karena jika seseorang ingin bekerja sebaik-baiknya maka ia harus mengerti tujuan perusahaan dan kewajibannya.

b. Adanya pegawai yang dipekerjakan pada pekerjaan lama

Bagi pegawai yang diberikan pelatihan terorientasi, pelatihan ini sangat penting karena tidak ada perusahaan yang bersifat statis melainkan selalu ada perubahan dalam tujuan, hasil, karyawan, dan proses.

c. Adanya penemuan-penemuan baru

Dalam hal ini sangat penting untuk membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan bidangnya, terutama bila ada penemuan-penemuan baru yang harus selalu diikuti dan diantisipasi agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak dimaksudkan untuk menggantikan kriteria seleksi yang tidak memadai ataupun ketidaktepatan rancangan pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen. Pelatihan dan pengembangan ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para karyawan.

Tujuan pelatihan menurut Winardi (1990: 115) adalah "Untuk menambah pendidikan akademis seorang pekerja yang dilatih dan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih tinggi." Sedangkan Handoko (1990: 119) menyebutkan bahwa: "Program latihan dan pengembangan berfungsi sebagai proses transformasi. Para karyawan yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang berkemampuan, sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar."

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya agar karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih efektif dan efisien.

4. Metoda Pelatihan

Menurut Handoko (1999: 110), ada dua kategori pokok program pelatihan dan pengembangan manajemen, yaitu:

- a. Metode praktis (*on-the job training*)

Teknik-teknik *on-the job training* merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

1). Rotasi jabatan

Memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial

2). Latihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3). Magang (*Apprenticeships*)

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan *off-the job training*.

4). *Coaching*

Merupakan teknik pelatihan dengan jalan atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini hubungan antara atasan dan karyawan serupa dengan hubungan antara dosen dengan mahasiswa.

5). Penugasan sementara

Yaitu penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu ditentukan sebelumnya.

Karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional lainnya.

b. *Off-the job training*

Teknik-teknik yang termasuk dalam *off-the job training* adalah sebagai berikut:

1). Metode studi kasus

Dengan jalan memberikan kasus kepada karyawan dimana mereka diminta untuk mempelajari dan mendiskusikan serta merumuskan penyelesaian alternatifnya. Dengan metode ini, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan pengambilan keputusan.

2) *Role Playing*

Dimana karyawan ditugaskan memerankan individu tertentu seperti apa yang diuraikan dalam masalah dan diminta untuk menanggapi karyawan lainnya yang berbeda peran. Keefektifan metode ini tergantung dari kemampuan karyawan memahami peran yang ditugaskan kepadanya.

3). Program pengembangan eksekutif

Dimana perusahaan dapat mengirimkan karyawannya untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh suatu lembaga pendidikan di luar perusahaan, baik di dalam maupun di luar negeri. Perusahaan juga dapat bekerja sama dengan suatu lembaga pendidikan untuk mengadakan secara khusus suatu

bentuk penataran, pendidikan, dan pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan.

4) Latihan laboratorium (Laboratory Training)

Teknik ini merupakan suatu bentuk latihan kelompok yang digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi. Dalam hal ini peserta belajar menjadi lebih sensitif terhadap perasaan orang lain dan lingkungannya. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku untuk tanggung jawab pekerjaan karyawan.

Dengan adanya pelatihan tersebut maka diharapkan produktivitas kerja meningkat. Seperti yang diungkapkan oleh Hadi (1996: 34), bahwa produktivitas mempunyai arti ukuran yang menyatakan adanya perimbangan antara *input* dan *output*. Dalam hal ini pelatihan sebagai *input* dan produktivitas sebagai *output*.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas muncul dalam suatu artikel yang ditulis oleh seorang pakar ekonomi dari Prancis, *Prancous Quesnay* (1976: 22), yang mengajukan suatu teori produktivitas: "... sebagai suatu keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang." Sedangkan Simungan (2000: 12) menjelaskan

bahwa: "Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output* dan *input*. Masukan adalah tenaga kerja dan keluaran sering diukur dalam kesatuan fisik dan nilai."

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan keinginan dan upaya manusia dengan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, tentu saja dalam hal ini tenaga kerja sebagai masukan dan kesatuan fisik dan nilai sebagai keluaran.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Hafid (1995: 12): produktivitas dipengaruhi oleh faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun lingkungan perusahaan, dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut terdiri atas:

a. Faktor diri

Faktor diri meliputi *aptitude*, sikap karakteristik fisik, minat, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, dan sistem nilai.

b. Faktor situasi

Faktor situasi meliputi faktor sosial dan keorganisasian seperti karakteristik perusahaan, pendidikan dan pelatihan, pengawasan, kepuasan, pengupahan, dan lingkungan sosial serta faktor fisik pekerja

antara lain mesin, peralatan, material, dan lingkungan kerja serta metode kerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti telah disebutkan diatas, maka penulis memilih faktor pelatihan dan pengembangan karyawan untuk diteliti. Dasar adanya pembatasan variabel dalam penelitian ini disebabkan karena faktor pelatihan dan pengembangan karyawan dianggap penting untuk menunjang usaha sebuah perusahaan dalam mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan, sementara faktor-faktor lain selain pelatihan dan pengembangan karyawan dianggap sama untuk setiap karyawan. Adapun faktor-faktor lainnya penulis asumsikan bersifat *ceteris paribus*, yang artinya faktor-faktor lain dianggap tetap atau tidak berubah.

3. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Muchdarsyah (2000: 21) pengukuran produktivitas adalah: "...suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi yang mempengaruhi pendapatan."

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis (Muchdarsyah, 2000: 23), yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan, 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 ini relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan jumlah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran dan tujuan.

Bagi suatu hotel, keluaran (*output*) itu berupa hasil dan masukan (*input*) itu berupa sumber daya manusia. Faktor-faktor pengukuran produktivitas yang penulis gunakan dalam skripsi ini ditekankan pada produktivitas kerja karyawan yang memang sesuai dengan sikap dan perilaku karyawan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi kerjanya.

Pengukuran produktivitas kerja dilaksanakan berdasarkan permasalahan-permasalahan yang relevan terhadap produktivitas kerja yang ada. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan teknis (keterampilan, inisiatif, ketekunan kerja, dan kecepatan) dan faktor pribadi karyawan (kesetiaan, disiplin, kejujuran, kemampuan, dan tanggung jawab).

D. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas kerja

Program pelatihan sangat besar peranannya dalam upaya meningkatkan standar kemampuan seseorang, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, bahkan

dari segi fisik dan mentalnya yang pada akhirnya akan bermuara pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Warsowiwoho (1986: 25), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan langkah yang efektif guna meningkatkan kemampuan staf.

Pentingnya pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja juga dikemukakan oleh Lynch dan Black (1996: 46), yang telah melakukan penelitian terhadap lebih dari 3.358 perusahaan di AS yang bergerak disektor manufaktur dan non manufaktur. Sejumlah 1.621 karyawan manufaktur dan 1.324 karyawan non manufaktur mengisi dengan lengkap kuesioner yang diajukan dalam penelitian tersebut. Adapun hasil penelitian yang diperolehnya menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan komputer mempunyai sifat positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas perusahaan non manufaktur dan perusahaan manufaktur, program *off-the job-training* yang telah diterapkan terhadap karyawan lebih efektif daripada program *on-the job-training*. Alasannya karena pelatihan yang dilaksanakan diluar jam kerja akan lebih maju dan memiliki waktu yang intensif untuk pengembangan kemampuannya.

Dalam hal pelatihan dan pengembangan perlu adanya disiplin untuk mencapai produktivitas yang tinggi, karena manusia yang sukses adalah manusia yang dapat mengatur, mengendalikan diri yang tentunya menyangkut pengaturan cara hidup dan cara kerja. Pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai melalui proses terpadu dari latihan dan pengembangan. Melalui proses terpadu tersebut

diharapkan dapat ditumbuhkan motivasi dan keterampilan yang baik. Dengan demikian menjadi faktor dalam keberhasilan produktivitas

Hubungan pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas kerja adalah, bahwa pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi produktivitas kerja melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, yang selanjutnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

E. Pembentukan Hipotesis

Berdasarkan teori yang ada, maka penulis mengajukan hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Konsep

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang dilaksanakan secara sistematis untuk meningkatkan ataupun memperbaiki keterampilan dan kemampuan karyawan dalam usaha menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di tempat mereka bekerja.

2. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu keinginan dan upaya yang telah dilakukan oleh manusia sebagai tenaga kerja (sumber daya) dengan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, dalam hal ini tenaga kerja sebagai masukan (*input*) dan kesatuan fisik dan nilai sebagai keluaran (*output*).

B. Definisi Operasional

1. Pengukuran dan Skala Pelatihan dan Pengembangan

Pengukuran variabel pelatihan dan pengembangan, terdiri dari:

a. Frekuensi

Dalam pengukuran ini diukur dari banyaknya kegiatan pelatihan dan pengembangan dalam 1 (satu) tahun.

b. Waktu

Lamanya penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan.

c. Materi pelatihan dan pengembangan

Mengukur materi yang diberikan atau disampaikan sesuai dengan tugas karyawan di setiap departemen yang ada dan mempunyai relevansi dengan masalah yang sering dihadapi oleh karyawan.

d. Metode pelatihan dan pengembangan

Metode yang diberikan dalam pelatihan dan pengembangan memerlukan partisipasi aktif peserta dan dibimbing oleh instruktur yang berkompeten.

e. Motivasi

Menumbuhkan komitmen untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari pengukuran pelatihan dan pengembangan tersebut, maka penulis menyiapkan kuesioner berupa sekumpulan materi pertanyaan terdiri dari 5 (lima) materi sebagai parameter yang akan digunakan untuk mengukur fenomena pelatihan dan pengembangan. Setiap butir pertanyaan diberikan 5 (lima) alternatif jawaban berdasarkan teknik skala likert (Sugiarso dan Kusmayadi, 2000:94), kelima alternatif pilihan tersebut adalah: Sangat Setuju

(SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Pengukuran dan Skala Produktivitas

Pengukuran produktivitas dalam hal ini diukur berdasarkan kemampuan teknis, keterampilan dan kecepatan kerja, inisiatif karyawan, dan ketekunan kerja karyawan.

Dari pengukuran produktivitas yang telah dilakukan, maka penulis membuat kuesioner berupa pertanyaan yang terdiri dari 2 (dua) faktor yang relevan dengan permasalahan produktivitas kerja, bersumber dari Produktivitas Apa dan Bagaimana (Muchdarsyah, 2000: 25), yaitu:

- a. Kemampuan teknis yang meliputi keterampilan, inisiatif, ketekunan kerja, serta kecepatan kerja.
- b. Faktor pribadi meliputi kesetiaan, disiplin, kejujuran, kemampuan dan tanggung jawab.

Pada kuesioner produktivitas kerja ini terdapat 8 (delapan) item pertanyaan. Seperti halnya kuesioner sebelumnya setiap butir pertanyaan diberi 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Baik (SB), Baik (B), Sedang (S), Kurang (K), dan Sangat Kurang (SK).

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di hotel Bumi Senyur Samarinda yang mulai beroperasi pada tanggal 6 Desember 1995. Hotel tersebut merupakan hotel berbintang tiga dengan kapasitas kamar sebanyak 144 buah.

D. Sampel

Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner ke tujuh departemen yang ada di hotel, yaitu: *Marketing Department, Front Office Department, Food & Beverage Department, house keeping Department, Engineering department, Personal Departmet, dan Accounting Department*. Besarnya populasi dalam penelitian ini adalah 275 (dua ratus tujuh puluh lima) karyawan dan yang dipilih menjadi responden (sampel) sebanyak 70 (tujuh puluh) orang untuk 7 (tujuh) departemen dan masing-masing departemen dipilih 10 (sepuluh) orang. Dalam hal ini penulis menggunakan metode *purposive sampling* (Cooper dan Emory, 1995: 228), yaitu sampel yang ditentukan dengan sengaja. Alasan penulis menggunakan metode tersebut karena adanya pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga dan dana.

E. Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara:

1. Kuesioner

Nazir (1985: 245) mengemukakan bahwa: "Kuesioner adalah keterangan-keterangan yang diperoleh dengan mengisi daftar pertanyaan, dapat dilihat dari segi siapa yang mengisi (menulis isian) daftar pertanyaan."

2. Wawancara

Selain itu penulis menggunakan teknik wawancara dalam penelitian ini. Kusmayadi dan Suharto (2000: 83) menyebutkan bahwa: "Wawancara merupakan proses interaksi dan komunikasi antara pengumpul data dengan responden." Dengan demikian, wawancara dapat diartikan sebagai cara mengumpulkan data dengan bertanya langsung kepada responden, kemudian jawaban-jawaban yang ada dicatat atau direkam.

3. Dokumentasi

Prosedur lainnya yang digunakan untuk memperoleh data adalah dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Nazir (1985: 174) menjelaskan bahwa: "Validitas merupakan alat ukur yang mengandung pengertian apakah suatu alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur."

Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner, sehingga dapat terjadi ketidakakuratan atau bias data yang diperoleh akibat tidak kejelasan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner. Oleh karena itu perlu

dipastikan lebih dahulu bahwa data yang diperoleh secara statistik terbebas dari bias tersebut. Dari uraian mengenai validitas, bahwa pengujian validitas sebuah kuesioner dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu melakukan analisis faktor dan analisis butir.

Analisis faktor dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, setelah terlebih dahulu mengetahui kekhususan tiap faktor. Sedangkan untuk validitas butir, setiap skor yang ada pada butir dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Untuk uji validitas terhadap kuesioner menggunakan *Pearson Product Moment* (Arikunto, 1998: 162), sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad \text{dimana : } x = x - \bar{x}$$

$$y = y - \bar{y}$$

x = Skor rata-rata dari x

y = Skor rata-rata dari y

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui reliabilitas dari kuesioner yang telah disebarkan. Pada penelitian

ini penulis menggunakan teknik *Cronbach alpha* (Arikunto, 1998: 193) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \text{ dimana :}$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Emory dan Cooper (1995: 149) menjelaskan bahwa: "Validitas dan reliabilitas merupakan aspek penting dalam menyusun instrumen, karena berdasarkan data yang dikumpulkan lewat instrumen tersebut akan diambil generalisasi populasinya."

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel *dependen* dan variabel *independen* (Santoso, 1999: 161). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana :

Y = Variabel pelatihan dan pengembangan (variabel tidak bebas)

X = Variabel produktivitas (variabel bebas)

a = Konstanta intercept

b = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas

2. Analisis korelasi

Digunakan untuk menghitung ke eratan hubungan antara variabel yang dipengaruhi dengan variabel yang mempengaruhi (Sugiarto dan Kusmayadi, 2000: 236). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

dimana : r = Koefisien korelasi

\bar{x} = mean x (variabel pelatihan dan pengembangan)

\bar{y} = mean y (variabel produktivitas)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Uji Instrumen

1. Uji Kesahihan (Validitas)

Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner. Untuk memperoleh instrumen yang sah, penulis melakukan analisis butir dan analisis faktor. Uji kesahihan digunakan untuk mengetahui kemampuan pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner dan mengukur pendapat responden.

Untuk uji kesahihan terhadap kuesioner yang penulis sebarakan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 10.0.

Dari hasil uji kesahihan butir untuk kedua variabel, yaitu variabel independen (pelatihan dan pengembangan) dapat disimpulkan bahwa dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan yang ada dinyatakan sah sedangkan variabel dependen (produktivitas) dapat disimpulkan bahwa dari 8 (delapan) butir pertanyaan yang ada dinyatakan sah semua. Butir-butir tersebut dinyatakan sah karena setelah dilakukan perhitungan ternyata r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 dan 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.1
Ringkasan Hasil Uji Kesahihan Butir Pelatihan dan Pengembangan

No butir	Korelasi skor butir terhadap skor total	r_{tabel}	Keterangan $r_{hitung} > r_{tabel}$
1	0.3990	0.32	Sahih
2	0.3770	0.32	Sahih
3	0.3402	0.32	Sahih
4	0.5754	0.32	Sahih
5	0.3654	0.32	Sahih
6	0.3308	0.32	Sahih
7	0.4490	0.32	Sahih
8	0.3948	0.32	Sahih
9	0.3466	0.32	Sahih
10	0.4234	0.32	Sahih

Sumber : Olah Data

Tabel 4.2
Ringkasan Hasil Uji Kesahihan Butir Produktivitas Kerja Karyawan

No butir	Korelasi skor butir terhadap skor total	r_{tabel}	Keterangan $r_{hitung} > r_{tabel}$
1	0.4717	0.32	Sahih
2	0.4607	0.32	Sahih
3	0.4114	0.32	Sahih
4	0.5808	0.32	Sahih
5	0.3927	0.32	Sahih
6	0.4211	0.32	Sahih
7	0.3443	0.32	Sahih
8	0.3861	0.32	Sahih

Sumber : Olah Data

Setelah melakukan analisis butir maka selanjutnya dilakukan analisis faktor. Untuk variabel pelatihan dan pengembangan dengan 5 (lima) faktor yang ada dinyatakan sah, Sedangkan untuk variabel produktivitas dengan 2 (dua) faktor juga

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Konsep

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang dilaksanakan secara sistematis untuk meningkatkan ataupun memperbaiki keterampilan dan kemampuan karyawan dalam usaha menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di tempat mereka bekerja.

2. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu keinginan dan upaya yang telah dilakukan oleh manusia sebagai tenaga kerja (sumber daya) dengan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, dalam hal ini tenaga kerja sebagai masukan (*input*) dan kesatuan fisik dan nilai sebagai keluaran (*output*).

B. Definisi Operasional

1. Pengukuran dan Skala Pelatihan dan Pengembangan

Pengukuran variabel pelatihan dan pengembangan, terdiri dari:

a. Frekuensi

Dalam pengukuran ini diukur dari banyaknya kegiatan pelatihan dan pengembangan dalam 1 (satu) tahun.

Sedangkan hasil untuk produktivitas kerja karyawan diperoleh 0,74 dan ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dapat dilihat dengan jelas pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Uji Keandalan

No	Variabel	Koefisien Alpha	r tabel
1	Pelatihan dan Pengembangan	0.72	0.32
2	Produktivitas Kerja Karyawan	0.74	0.32

Sumber : Olah Data

B. Pelatihan dan Pengembangan yang telah Diterapkan Di Hotel Bumi Senyuir Samarinda

Pelatihan dan pengembangan telah dilaksanakan secara sistematis dan kontinyu oleh Hotel Bumi Senyuir Samarinda dalam 1 (satu) tahun dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali dan diikuti oleh setiap karyawan yang telah bekerja minimal 2 (dua) tahun di setiap departemen. Bagi karyawan yang masa kerjanya kurang dari 2 (dua) tahun, masih dikategorikan sebagai karyawan baru dengan tahapan masa kerja, untuk 3 (tiga) bulan pertama dikategorikan sebagai masa orientasi karyawan baru, kemudian untuk 6 (enam) bulan berikutnya sebagai karyawan dengan status karyawan percobaan. Setelah melewati tahapan yang ada maka dianggap sebagai karyawan tetap pada hotel tersebut.

Pemilihan model pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di hotel Bumi Senyuir Samarinda berupa metode *on-the job training* dengan teknik *coaching*

(SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Pengukuran dan Skala Produktivitas

Pengukuran produktivitas dalam hal ini diukur berdasarkan kemampuan teknis, keterampilan dan kecepatan kerja, inisiatif karyawan, dan ketekunan kerja karyawan.

Dari pengukuran produktivitas yang telah dilakukan, maka penulis membuat kuesioner berupa pertanyaan yang terdiri dari 2 (dua) faktor yang relevan dengan permasalahan produktivitas kerja, bersumber dari Produktivitas Apa dan Bagaimana (Muchdarsyah, 2000: 25), yaitu:

- a. Kemampuan teknis yang meliputi keterampilan, inisiatif, ketekunan kerja, serta kecepatan kerja.
- b. Faktor pribadi meliputi kesetiaan, disiplin, kejujuran, kemampuan dan tanggung jawab.

Pada kuesioner produktivitas kerja ini terdapat 8 (delapan) item pertanyaan. Seperti halnya kuesioner sebelumnya setiap butir pertanyaan diberi 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Baik (SB), Baik (B), Sedang (S), Kurang (K), dan Sangat Kurang (SK).

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di hotel Bumi Senyuir Samarinda yang mulai beroperasi pada tanggal 6 Desember 1995. Hotel tersebut merupakan hotel berbintang tiga dengan kapasitas kamar sebanyak 144 buah.

D. Sampel

Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner ke tujuh departemen yang ada di hotel, yaitu: *Marketing Department, Front Office Department, Food & Beverage Department, house keeping Department, Engineering department, Personal Departmet, dan Accounting Department*. Besarnya populasi dalam penelitian ini adalah 275 (dua ratus tujuh puluh lima) karyawan dan yang dipilih menjadi responden (sampel) sebanyak 70 (tujuh puluh) orang untuk 7 (tujuh) departemen dan masing-masing departemen dipilih 10 (sepuluh) orang. Dalam hal ini penulis menggunakan metode *purposive sampling* (Cooper dan Emory, 1995: 228), yaitu sampel yang ditentukan dengan sengaja. Alasan penulis menggunakan metode tersebut karena adanya pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga dan dana.

E. Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara:

1. Kuesioner

Nazir (1985: 245) mengemukakan bahwa: "Kuesioner adalah keterangan-keterangan yang diperoleh dengan mengisi daftar pertanyaan, dapat dilihat dari segi siapa yang mengisi (menulis isian) daftar pertanyaan."

2. Wawancara

Selain itu penulis menggunakan teknik wawancara dalam penelitian ini. Kusmayadi dan Suharto (2000: 83) menyebutkan bahwa: "Wawancara merupakan proses interaksi dan komunikasi antara pengumpul data dengan responden." Dengan demikian, wawancara dapat diartikan sebagai cara mengumpulkan data dengan bertanya langsung kepada responden, kemudian jawaban-jawaban yang ada dicatat atau direkam.

3. Dokumentasi

Prosedur lainnya yang digunakan untuk memperoleh data adalah dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Nazir (1985: 174) menjelaskan bahwa: "Validitas merupakan alat ukur yang mengandung pengertian apakah suatu alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur."

Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner, sehingga dapat terjadi ketidakakuratan atau bias data yang diperoleh akibat tidak kejelasan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner. Oleh karena itu perlu

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jmlh Karyawan	Persentase (%)
20 – 30	35	50 %
31 – 40	20	28 %
41 – 45	5	12 %
Total	70	100 %

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa persentase umur responden terbesar berusia antara umur 20 – 30 tahun (50%), hal ini terlihat sekali bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan usia yang produktif.

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jmlh Karyawan	Persentase (%)
2 – 5	45	64 %
6 – 10	25	36 %
Total	70	100 %

Sumber: Data olahan

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah memiliki masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 45 (64%) orang, hal ini menunjukkan bahwa dilihat dari masa kerja responden yang cukup lama mengindikasikan loyalitas karyawan yang tinggi. Dengan demikian responden dianggap telah mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang banyak selama di hotel tersebut.

Dari data hasil kuesioner tersebut selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS, maka didapatkan hasil :

Tabel 4.10
Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.464
	X	.464	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000
	X	.000	
N	Y	70	70
	X	70	70

Sumber : Olah Data SPSS

Hasil tabel 4.10 diatas memperlihatkan hubungan antara Y sebagai variabel produktivitas kerja karyawan dengan X sebagai variabel pelatihan dan pengembangan yang besarnya didapatkan 0,464 nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk menguji apakah hipotesis yang diberikan sebelumnya dapat diterima atau ditolak harus dilakukan perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel satu sisi untuk $n=70$ untuk taraf kesalahan 5% diperoleh nilai $-0,195$ dengan nilai r hitung yang terdapat di tabel 4.10 sebesar $0,464$. Hasil dari perbandingan tersebut memperlihatkan bahwa r hitung $0,464 > 0,195$ r tabel dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diberikan dapat diterima dengan kata lain bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.464 ^a	.215	.204	3.06	.215	18.657	1	68	.000	2.125

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber Olah Data SPSS

Pada Tabel 4.11 ditunjukkan besarnya nilai dari R sebesar 0,464. Ini menunjukkan nilai hubungan korelasi antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,464. Nilai *standart error of the estimate* yang didapatkan sebesar 3,06 yang artinya peningkatan produktivitas kerja berada pada kisaran 3,06%.

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial
1	(Constant)	11.200	5.001		2.240	.028	1.221	21.179			
	X	.512	.119	.464	4.319	.000	.276	.749	.464	.464	.464

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS

Hasil perhitungan pada tabel 4.12 memperlihatkan harga B untuk constant adalah 11,200 dan harga B untuk X adalah 0.512, maka persamaan garis regresi antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah : $Y = 11.200 + 0.512 X$.

Persamaan regresi diatas dapat diartikan apabila nilai pelatihan dan pengembangan bertambah 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan bertambah rata-rata 0.512

Dari hasil perhitungan diatas ada pengaruh searah yang cukup besar antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh ini disebabkan karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka kemampuan kerja karyawan akan semakin meningkat yang memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Dapat juga dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang direncanakan dengan baik akan memberikan efek yang positif terhadap perusahaan, khususnya bagi peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan semua pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah berupaya untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan telah dilaksanakan dan faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain faktor pelatihan dan pengembangan karyawan yang diukur. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Bumi Senyur Samarinda. Dari data yang berhasil dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) akhirnya dapat disimpulkan :

1. Bentuk persamaan yang diperoleh adalah $Y = 11,20 + 0,5122X$, persamaan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Selain itu keceratan hubungan antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan terlihat dari nilai korelasi yang didapat dari perhitungan sebesar 0,464.
2. Dikatakan berpengaruh secara signifikan, karena setelah dilakukan perbandingan ternyata r hitung lebih besar dari r tabel. Hipotesis H_0 diterima karena perbandingan tersebut menghasilkan r hitung $>$ dari r tabel.

3. Pelatihan dan pengembangan telah dilaksanakan secara kontinyu di hotel Bumi Senyur Samarinda bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya sehingga didapatkan produktivitas kerja yang baik.
4. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tidak saja dari faktor teknis saja yaitu pelatihan dan pengembangan tetapi juga dari faktor pribadi.

B. Saran

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilaksanakan oleh Hotel Bumi Senyur Samarinda sudah dilaksanakan dengan baik dan sebaiknya lebih meningkatkan teknik dan metode pelatihan dan pengembangan yang dipakai, sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Hendaknya pihak manajemen Hotel Bumi Senyur selalu berupaya memperhatikan serta mengoptimalkan faktor teknis dan faktor pribadi yang dirasakan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada hendaknya terus dikelola dengan baik, sehingga tingkat produktivitas yang telah dicapai selama ini dapat terjamin kestabilannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1986). *Reliabilitas dan Validitas, Interpretasi dan Komputasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin, H. John dan Joyce E.A. Russell. (1993). *Human Resource Management*. Singapore: Mc.Graw-Hill, Inc.
- Black, Snadra E dan Lynch, Lisa M. (1996). *Human-Capital Investments and Productivity*. USA: Journal of Labour Economic.
- Cushway, Barry. (1996). *Human Resource Management*. The Fast-Track MBA Series, Jakarta: Elex Media Computindo.
- Emory, C. W dan Donald R. Cooper. (1991). *Business Research Methods*. Boston-USA: Irwin.
- Feldman and Arnold. (1974). *Managing Individual and Group Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Flippo, Edwin B. (1989). *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. (1974). *Metodologi Riset 2*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hafid. (1995). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja". *Majalah Manajemen*. Jakarta.
- Hani, Handoko T. (1999). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, Suad dan Ranupandojo, Heidjrachman. (2000). *Manajemen Personalia*. BPFE: Yogyakarta.

- Masri, Singarimbun dan Sofyan, Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Moeloeng, Laxy, J. (1990). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Nazir, Moh. (1985). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih. (1999). *Aplikasi Excel dalam Statistik Bisnis*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE -YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2000). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suitermaster, Robert A. (1969). *People and Productivity*. Second Edition. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- , Undang-Undang Kepariwisataaan No. 9 Tahun 1990. Tentang *Usaha Sarana Pariwisata*.
- Warsowiwoho. (1986). "Fungsi Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja". *Majalah Manajemen*. Jakarta.
- Winardi. (1990). *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua. Bandung: Abardin.

LAMPIRAN

- ✓ PETA ADMINISTRASI PEMERINTAHAN KALIMANTAN TIMUR
- ✓ PETA ADMINISTRASI PEMERINTAHAN KOTAMADYA SAMARINDA
- ✓ STRUKTUR ORGANISASI HOTEL BUMI SENYIUR SAMARINDA
- ✓ DAFTAR PERTANYAAN
- ✓ DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN
- ✓ TABEL CORRELATIONS
- ✓ HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
- ✓ HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
- ✓ TABEL REGRESSION

PETA ADMINISTRASI PEMERINTAHAN KALIMANTAN TIMUR



KABUPATEN KUTAI

Kecamatan Samarinda Utara

Kecamatan Samarinda Ulu

KABUPATEN KUTAI

Kecamatan Sungai Kutjung

Kecamatan Samarinda Ilir

Kecamatan Samarinda Sebelang

Kecamatan Palaran

KABUPATEN KUTAI

KOTAMADYA SAMARINDA



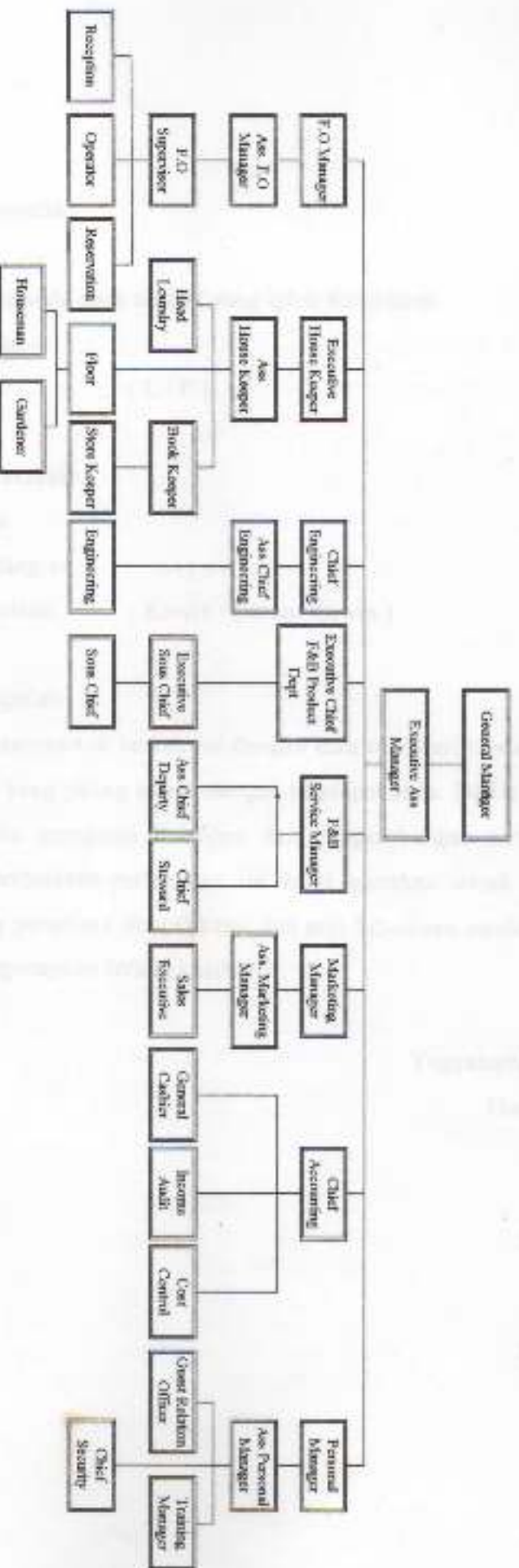
ADMINISTRASI

SKALA 0 1 2 3 4 5 Km

www.samarinda.go.id

- LEGENDA**
- Jalan Aspal
 - Jalan Diperkeras
 - Jalan Tanah
 - Sungai
 - Batas Kotamadya
 - Batas Kecamatan
 - Batas Kabupaten
 - Kantor-Gubernur
 - Banjarbaru
 - Kantor
 - Kantor

STRUKTUR ORGANISASI HOTEL BUMI SENYUTUR SAMARINDA KAL-TIM



Number : Personal Manager Urpe

No. Resp :

Daftar Pertanyaan

Identitas Responden

Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan :

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : (L / P)

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja :

Departemen/Bagian :

Status perkawinan : (Kawin / Belum Kawin)

Petunjuk pengisian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda. Daftar pertanyaan terdiri atas 2 bagian yaitu mengenai Pelatihan dan Pengembangan serta Produktivitas Kerja karyawan. Pertanyaan-pertanyaan ini kami gunakan untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi kami dan atas kesediaan saudara mengisi pertanyaan ini kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2002

Hormat kami

Suleha

Daftar Pertanyaan

1. Pendapat Mengenai **Pelatihan dan Pengembangan**

Kriteria pengisian daftar pertanyaan/pernyataan di bawah ini adalah, (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (RR) Ragu-ragu, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju

No	Pendapat saya tentang Pelatihan dan Pengembangan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Frekuensi :					
a.	Pelatihan dan Pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan sebaiknya dilakukan 2 (dua) kali setiap 1(satu) tahun.					
2.	Waktu :					
a.	Lama waktu Pelatihan dan Pengembangan yang diselenggarakan sebaiknya 14 (empat belas) hari.					
3.	Materi :					
a.	Materi pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan harus memenuhi kebutuhan dalam mengembangkan keahlian kerja dalam bidangnya.					
b.	Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan banyak pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diterapkan.					
c.	Materi pelatihan yang diselenggarakan harus mampu membantu mengenali hambatan dan peluang yang melekat di dalam tugas kerja karyawan.					
4.	Metode :					
a.	Dalam proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, instruktur sebaiknya menggunakan cara belajar yang efektif sehingga tidak tumpang tindih dalam mencerna materi yang diberikan.					
b.	Metode yang diterapkan dalam pelatihan dan pengembangan sebaiknya menggunakan teknik yang bervariasi agar tidak monoton.					

5.	Motivasi :					
a.	Lingkungan kerja yang harmonis sangat membantu dalam melakukan pekerjaan sekalipun dalam situasi sulit.					
b.	Pelatihan dan pengembangan membantu untuk lebih berprestasi dalam pekerjaan.					
c.	Sebaiknya karyawan menyadari tanggungjawab kerjanya masing-masing agar dipercaya dan mampu meningkatkan hasil kerja yang menguntungkan perusahaan.					

II. Pendapat mengenai **Produktivitas Kerja**

Kriteria pengisian daftar pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini adalah, **(SB)** Sangat Baik, **(B)** Baik, **(S)** Sedang, **(K)** Kurang, **(SK)** Sangat Kurang.

No	Pendapat Tentang Produktifitas Kerja	SB	B	S	K	SK
1.	Bagaimana pendapat saudara mengenai ketrampilan kerja yang saudara miliki.					
2.	Bagaimana pendapat saudara mengenai inisiatif yang disampaikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.					
3.	Bagaimana pendapat saudara mengenai ketekunan karyawan dalam bekerja.					
4.	Bagaimana pendapat anda mengenai disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.					
5.	Bagaimana pendapat anda mengenai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.					
6.	Bagaimana pendapat anda mengenai kejujuran yang dimiliki oleh karyawan terhadap atasannya.					
7.	Bagaimana pendapat anda mengenai kemampuan memimpin dari karyawan dan tanggungjawabnya terhadap pelaksanaan kerja.					
8.	Bagaimana pendapat anda mengenai kerjasama karyawan didalam perusahaan.					

Lampiran I :

Data Responden Penelitian

No. Responden	Pelatihan (X)	Produktivitas (Y)
1	45	32
2	44	30
3	46	35
4	44	32
5	42	30
6	45	37
7	41	36
8	39	28
9	46	34
10	41	28
11	43	35
12	47	36
13	38	31
14	42	31
15	41	28
16	43	35
17	43	36
18	42	38
19	38	28
20	43	35
21	32	24
22	44	29
23	42	37
24	44	36
25	42	30
26	41	31
27	41	35
28	41	31
29	40	36
30	43	37
31	41	31
32	44	32
33	42	30
34	44	33
35	45	33

No. Responden	Pelatihan (X)	Produktivitas (Y)
36	38	36
37	49	36
38	46	34
39	41	29
40	44	37
41	38	35
42	41	37
43	46	36
44	39	29
45	47	35
46	41	35
47	49	35
48	42	37
49	41	33
50	34	26
51	37	28
52	42	33
53	40	32
54	44	35
55	45	30
56	42	36
57	45	34
58	44	35
59	41	31
60	41	28
61	41	36
62	44	28
63	37	24
64	36	37
65	40	30
66	41	35
67	42	36
68	41	31
69	42	30
70	44	33

Sumber Olah Data

Hasil perhitungan Reliabilitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	3.8286	.9848	35.0
2.	BUTIR2	3.2286	1.0314	35.0
3.	BUTIR3	4.5714	.5021	35.0
4.	BUTIR4	3.1143	.6761	35.0
5.	BUTIR5	4.1714	.7065	35.0
6.	BUTIR6	4.6000	.4971	35.0
7.	BUTIR7	3.3714	.9420	35.0
8.	BUTIR8	4.2571	.7413	35.0
9.	BUTIR9	4.2857	.6217	35.0
10.	BUTIR10	3.1714	.7854	35.0

Correlation Matrix

	BUTIR1	BUTIR2	BUTIR3	BUTIR4	BUTIR5
BUTIR1	1.0000				
BUTIR2	.1266	1.0000			
BUTIR3	.2634	.1379	1.0000		
BUTIR4	.4720	.2567	.3218	1.0000	
BUTIR5	.1703	.2272	.2132	.0809	1.0000
BUTIR6	.0841	.4131	.1179	.2275	.1173
BUTIR7	.1658	.2430	.0355	.3932	.1427
BUTIR8	.2233	.1901	.3048	.2917	.3626
BUTIR9	.4186	.1704	.1211	.3398	.1530
BUTIR10	.2293	.1601	.1918	.2944	.2665
	BUTIR6	BUTIR7	BUTIR8	BUTIR9	BUTIR10
BUTIR6	1.0000				
BUTIR7	.2638	1.0000			
BUTIR8	.2873	.1540	1.0000		
BUTIR9	.0952	.2152	.0912	1.0000	
BUTIR10	.2562	.7860	.1241	.1377	1.0000

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 35.0

Statistics for Scale	Mean 38.6000	Variance 18.4824	Std Dev 4.0598	N of Variables 10
----------------------	-----------------	---------------------	-------------------	----------------------

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	34.7714	12.7109	.3990	.3960	.6860
BUTIR2	35.3714	12.6821	.3770	.2594	.6924
BUTIR3	34.0286	14.9109	.3402	.2703	.6967
BUTIR4	35.4857	13.1983	.5754	.4398	.6586
BUTIR5	34.4286	15.0756	.3654	.3381	.7198
BUTIR6	34.0000	15.0000	.3308	.3402	.6988
BUTIR7	35.2286	12.5933	.4490	.7023	.6746
BUTIR8	34.3429	13.7613	.3948	.2772	.6852
BUTIR9	34.3143	14.4571	.3466	.2607	.6937
BUTIR10	35.4286	13.4286	.4234	.7134	.6799

Reliability Coefficients 10 items

Alpha = .7247 Standardized item alpha = .7266

Hasil perhitungan Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	4,2000	,7195	35,0
2.	BUTIR2	4,0000	,7276	35,0
3.	BUTIR3	3,8000	,7195	35,0
4.	BUTIR4	4,1143	,7581	35,0
5.	BUTIR5	3,9143	,6585	35,0
6.	BUTIR6	3,9143	,6122	35,0
7.	BUTIR7	4,3143	,7960	35,0
8.	BUTIR8	4,3143	,6761	35,0

Correlation Matrix

	BUTIR1	BUTIR2	BUTIR3	BUTIR4	BUTIR5
BUTIR1	1,0000				
BUTIR2	,3371	1,0000			
BUTIR3	,2500	,4495	1,0000		
BUTIR4	,1728	,3732	,3127	1,0000	
BUTIR5	,3476	,1228	,1490	,4326	1,0000
BUTIR6	,3072	,2841	,0267	,4653	,2001
BUTIR7	,2465	,2539	,2671	,2799	,2212
BUTIR8	,3507	,1196	,2539	,3869	,1944

	BUTIR6	BUTIR7	BUTIR8
BUTIR6	1,0000		
BUTIR7	,1776	1,0000	
BUTIR8	,3512	,0297	1,0000

N of Cases = 35,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	32,5714	11,4286	3,3806	8

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	28.3714	8.8874	.4717	.3596	.7045
BUTIR2	28.5714	8.8992	.4607	.3565	.7066
BUTIR3	28.7714	9.1227	.4114	.3231	.7164
BUTIR4	28.4571	8.3143	.5808	.4956	.6806
BUTIR5	28.6571	9.4084	.3927	.2937	.7196
BUTIR6	28.6571	9.4672	.4211	.3410	.7152
BUTIR7	28.2571	9.1378	.3443	.1781	.7319
BUTIR8	28.2571	9.3731	.3861	.3166	.7209

Reliability Coefficients

8 items

Alpha = .7390

Standardized item alpha = .7390

Item	Mean	Std. Deviation	Corrected Total	Corrected Total	Corrected Total
BUTIR1	28.3714	2.9812	10.0000	10.0000	10.0000
BUTIR2	28.5714	2.9812	10.0000	10.0000	10.0000
BUTIR3	28.7714	3.0370	10.0000	10.0000	10.0000
BUTIR4	28.4571	2.8630	10.0000	10.0000	10.0000
BUTIR5	28.6571	3.1346	10.0000	10.0000	10.0000
BUTIR6	28.6571	3.1630	10.0000	10.0000	10.0000
BUTIR7	28.2571	3.0370	10.0000	10.0000	10.0000
BUTIR8	28.2571	3.0770	10.0000	10.0000	10.0000
Total	28.5000	3.0000	10.0000	10.0000	10.0000

Correction of significant at the 0.05 level (Student)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BUTIR_3	4.57	.50	35
BUTIR_4	3.11	.68	35
BUTIR_5	4.17	.71	35
MATERI	11.86	1.29	35

Correlations

		BUTIR_3	BUTIR_4	BUTIR_5	MATERI
BUTIR_3	Pearson Correlation	1.000	.322	.213	.676**
	Sig. (2-tailed)	.	.059	.219	.000
	Sum of Squares and Cross-products	8.571	3.714	2.571	14.857
	Covariance	.252	.109	7.563E-02	.437
	N	35	35	35	35
BUTIR_4	Pearson Correlation	.322	1.000	.081	.696**
	Sig. (2-tailed)	.059	.	.644	.000
	Sum of Squares and Cross-products	3.714	15.543	1.314	20.571
	Covariance	.109	.457	3.866E-02	.605
	N	35	35	35	35
BUTIR_5	Pearson Correlation	.213	.081	1.000	.675**
	Sig. (2-tailed)	.219	.644	.	.000
	Sum of Squares and Cross-products	2.571	1.314	16.971	20.857
	Covariance	7.563E-02	3.866E-02	.499	.613
	N	35	35	35	35
MATERI	Pearson Correlation	.676**	.696**	.675**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	Sum of Squares and Cross-products	14.857	20.571	20.857	56.286
	Covariance	.437	.605	.613	1.655
	N	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BUTIR_6	4.60	.50	35
BUTIR_7	3.37	.94	35
METODE	7.97	1.18	35

Correlations

		BUTIR_6	BUTIR_7	METODE
BUTIR_6	Pearson Correlation	1.000	.264	.634**
	Sig. (2-tailed)		.126	.000
	Sum of Squares and Cross-products	6.400	4.200	12.600
	Covariance	.247	.124	.371
	N	35	35	35
BUTIR_7	Pearson Correlation	.264	1.000	.913**
	Sig. (2-tailed)	.126		.000
	Sum of Squares and Cross-products	4.200	30.171	34.371
	Covariance	.124	.887	1.011
	N	35	35	35
METODE	Pearson Correlation	.634**	.913**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	12.600	34.371	46.971
	Covariance	.371	1.011	1.382
	N	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BUTIR_8	4.26	.74	35
BUTIR_9	4.29	.62	35
BUTIR_10	3.17	.79	35
MOTIVASI	11.71	1.38	35

Correlations

		BUTIR_8	BUTIR_9	BUTIR_10	MOTIVASI
BUTIR_8	Pearson Correlation	1,000	,091	,124	,647**
	Sig. (2-tailed)		,603	,477	,000
	Sum of Squares and Cross-products	18,686	1,429	2,457	22,571
	Covariance	,550	4,20E-02	7,227E-02	,684
	N	35	35	35	35
BUTIR_9	Pearson Correlation	,091	1,000	,138	,578**
	Sig. (2-tailed)	,603		,430	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,429	13,143	2,286	16,857
	Covariance	4,202E-02	,387	6,723E-02	,496
	N	35	35	35	35
BUTIR_10	Pearson Correlation	,124	,138	1,000	,696**
	Sig. (2-tailed)	,477	,430		,000
	Sum of Squares and Cross-products	2,457	2,286	20,971	25,714
	Covariance	7,227E-02	6,72E-02	,617	,756
	N	35	35	35	35
MOTIVASI	Pearson Correlation	,647**	,578**	,696**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	22,571	16,857	25,714	65,143
	Covariance	,684	,496	,756	1,916
	N	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
FREKUENSI	3,83	,98	35
WAKTU	3,23	1,03	35
MATERI	11,86	1,29	35
METODE	7,97	1,18	35
MOTIVASI	11,71	1,38	35
TOTAL	38,60	4,06	35

Correlations

		FREKUJENSI	WAKTU	MATERI	METODE	MOTIVASI	TOTAL
FREKUJENSI	Pearson Correlation	1.000	.127	.444**	.097	.438**	.593**
	Sig. (2-tailed)		.469	.007	.578	.009	.000
	Sum of Squares and Cross-products	32.971	4.371	19.143	3.829	20.288	80.600
	Covariance	.970	.129	.563	.113	.597	2.371
	N	35	35	35	35	35	35
WAKTU	Pearson Correlation	.127	1.000	.313	.369*	.274	.584**
	Sig. (2-tailed)	.469		.067	.029	.112	.000
	Sum of Squares and Cross-products	4.371	36.171	14.143	15.229	13.286	83.200
	Covariance	.129	1.064	.416	.448	.391	2.447
	N	35	35	35	35	35	35
MATERI	Pearson Correlation	.444**	.313	1.000	.211	.439**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.007	.067		.223	.008	.000
	Sum of Squares and Cross-products	19.143	14.143	56.286	10.857	26.571	127.000
	Covariance	.563	.416	1.855	.319	.782	3.735
	N	35	35	35	35	35	35
METODE	Pearson Correlation	.097	.369*	.211	1.000	.609**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.578	.029	.223		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	3.829	15.229	10.857	46.971	33.714	110.600
	Covariance	.113	.448	.319	1.382	.992	3.253
	N	35	35	35	35	35	35
MOTIVASI	Pearson Correlation	.438**	.274	.439**	.609**	1.000	.832**
	Sig. (2-tailed)	.009	.112	.008	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	20.288	13.286	26.571	33.714	65.143	159.000
	Covariance	.597	.391	.782	.992	1.916	4.676
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.593**	.584**	.715**	.682**	.832**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	80.600	83.200	127.000	110.600	159.000	560.400
	Covariance	2.371	2.447	3.735	3.253	4.676	16.482
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Perhitungan analisis regresi dan Korelasi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	32.74	3.43	70
X	42.06	3.11	70

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.464
	X	.464	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000
	X	.000	
N	Y	70	70
	X	70	70

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.464 ^a	.215	.204	3.08	.215	18.857	1	68	.000	2.125

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.685	1	174.685	18.657	.000*
	Residual	636.686	68	9.363		
	Total	811.371	69			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial
1	(Constant)	11.200	5.001		2.240	.025	1.221	21.179			
	X	.512	.118	.464	4.319	.000	.276	.740	.464	.464	.464

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X	
1	Correlations	X	1.000
	Covariances	X	1.408E-02

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

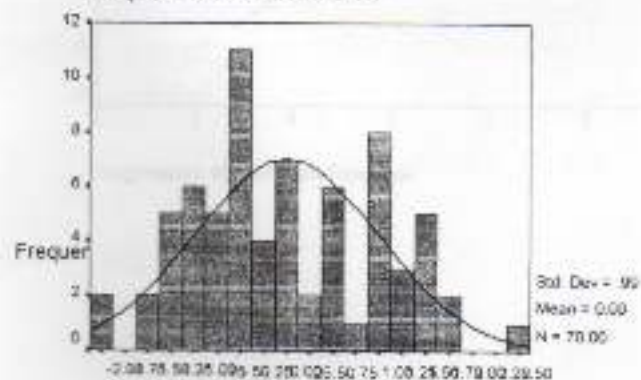
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.59	36.30	32.74	1.59	70
Std. Predicted Value	-3.238	2.235	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	.37	1.25	.49	.17	70
Adjusted Predicted Value	28.31	36.42	32.76	1.57	70
Residual	-6.15	7.36	2.33E-15	3.04	70
Std. Residual	-2.011	2.405	.000	.993	70
Stud. Residual	-2.066	2.493	-.002	1.009	70
Deleted Residual	-6.49	7.91	-1.36E-02	3.14	70
Stud. Deleted Residual	-2.115	2.596	-.001	1.019	70
Mahal. Distance	.000	10.483	.986	1.740	70
Cook's Distance	.000	.232	.017	.036	70
Centered Leverage Value	.000	.152	.014	.025	70

a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram

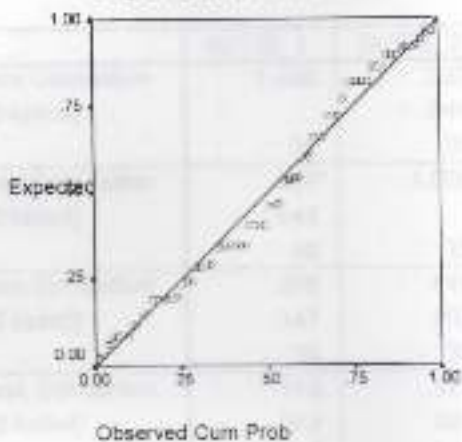
Dependent Variable: Y



Regression Standardized Residual

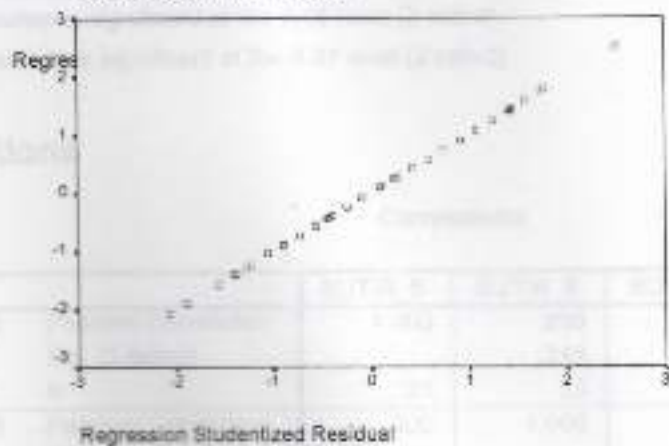
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Correlations

Correlations

		BUTIR_1	BUTIR_2	BUTIR_3	BUTIR_4	TEKNIS
BUTIR_1	Pearson Correlation	1,000	,337*	,250	,173	,625**
	Sig. (2-tailed)	.	,048	,147	,322	,000
	N	35	35	35	35	35
BUTIR_2	Pearson Correlation	,337*	1,000	,449**	,373*	,773**
	Sig. (2-tailed)	,048	.	,007	,027	,000
	N	35	35	35	35	35
BUTIR_3	Pearson Correlation	,250	,449**	1,000	,313	,717**
	Sig. (2-tailed)	,147	,007	.	,067	,000
	N	35	35	35	35	35
BUTIR_4	Pearson Correlation	,173	,373*	,313	1,000	,676**
	Sig. (2-tailed)	,322	,027	,067	.	,000
	N	35	35	35	35	35
TEKNIS	Pearson Correlation	,625**	,773**	,717**	,676**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		BUTIR_5	BUTIR_6	BUTIR_7	BUTIR_8	PRIBADI
BUTIR_5	Pearson Correlation	1,000	,200	,221	,194	,633**
	Sig. (2-tailed)	.	,249	,202	,263	,000
	N	35	35	35	35	35
BUTIR_6	Pearson Correlation	,200	1,000	,178	,351*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,249	.	,307	,039	,000
	N	35	35	35	35	35
BUTIR_7	Pearson Correlation	,221	,178	1,000	,030	,622**
	Sig. (2-tailed)	,202	,307	.	,866	,000
	N	35	35	35	35	35
BUTIR_8	Pearson Correlation	,194	,351*	,030	1,000	,606**
	Sig. (2-tailed)	,263	,039	,866	.	,000
	N	35	35	35	35	35
PRIBADI	Pearson Correlation	,633**	,652**	,622**	,606**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	35	35	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		TEKNIS	PRIBADI	TOTAL
TEKNIS	Pearson Correlation	1.000	.613**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
PRIBADI	Pearson Correlation	.613**	1.000	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.916**	.879**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).