

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang

Asmawati¹, Mohamad Nur Arriyanto², Oktariansyah³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, asmawati@univpgri-palembang.ac.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, arriyanto.m.nur@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and development on employee productivity at the Ministry of Finance of PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. The population of all employees of the Ministry of Finance is 34 people, while the sampling technique uses a saturated sampling technique, the data collection technique uses documentation and a questionnaire with a Likert scale that has been tested first using validity and reliability tests. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination analysis, with hypothesis testing t test and F test with the help of SPSS 22 software for windows. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 3.489 + 0.800X_1 + 0.096X_2$. Multiple correlation analysis (R) = 0.828 shows the relationship between training and development variables is found on work productivity. Coefficient of determination Adjusted R Square = 0.665. This means that 66.5% of work productivity is influenced by incentives and work discipline variables, while the remaining 33.5% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the partial study of Training on Work Productivity have a positive and significant effect on t-test results $t_{count} 7,817 > t_{table} 1,694$, while Development on Work Productivity has no significant effect $t_{count} 0.685 < t_{table} 1.694$. And simultaneously $F_{count} 33,787 > F_{table} 3,29$ then there is a significant influence between Training and Development on Work Productivity at the Ministry of Finance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Keywords: Training, Developers and Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Keuangan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. Populasi seluruh karyawan Departemen Keuangan yang berjumlah 34 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuisioner dengan skala likert yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis uji t dan uji F dengan bantuan *software* SPSS 22 *for windows*. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3,489 + 0,800X_1 + 0,096X_2$. Analisis korelasi berganda (R) = 0,828 menunjukkan hubungan variabel pelatihan dan pengembangan terdapat terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,665. Hal ini berarti 66,5% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel insentif dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 33,5% oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan hasil uji t $t_{hitung} 7,817 > t_{tabel} 1,694$, sedangkan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan $t_{hitung} 0,685 < t_{tabel} 1,694$. Dan secara simultan $F_{hitung} 33,787 > F_{tabel} 3,29$ maka ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja pada Departemen Keuangan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembang dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya produktivitas kerja karyawan yang maksimal sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan apa yang akan diberikan kepada karyawan.

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 efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan pengembangan dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya program pelatihan dan pengembangan diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat untuk perusahaan.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri semen untuk wilayah Sumatera Selatan, Lampung dan daerah sekitarnya. Berikut beragam pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan di departemen keuangan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang, seperti: *Advance Management Course, Middle Management Course, General Management Course, Supervisor Management Course*, Dasar-dasar Manajemen, Teknologi Proses Pembuatan Semen, Sistem Manajemen Mutu, Sistem Manajemen K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), Manajemen Keuangan, Sistem Informasi Keuangan, Peraturan Perpajakan dan Asuransi, Penyusunan dan Pengendalian Anggaran, Pengetahuan Dasar Ekonomi Makro dan Mikro, Analisa Keuangan, *Biaya Fixed and Variance*, Teknik Penyusunan Jangka Panjang Perusahaan, Metode Peramalan, Peraturan Pokok dan Undang-undang Kepabeanaan, Manajemen Strategik, Standar Akuntansi Keuangan, Analisa Laporan Keuangan Khusus Laba Rugi, Akuntansi Dasar, dan Sistem Pengendalian Anggaran Kas.

Pelatihan dan pengembangan ini dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi untuk kebutuhan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang, serta mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilannya.

Seperti yang diamati peneliti di lapangan, terdapat beberapa hal yang menjadi indikasi bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan masih belum efektif, seperti: masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu, terdapat beberapa karyawan yang memiliki pengetahuan IPTEK yang kurang, dan pengevaluasian perusahaan terhadap hasil pelatihan dan pengembangan pada karyawan masih kurang maksimal.

B. KAJIAN TEORI

1) Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2009:176) produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Whitmore yang dikutip Sedarmayanti (2011:198) mengemukakan produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Selain itu, menurut Sutrisno (2012:99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Anoraga (2009:178) sebagai berikut:

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap Etika Kerja
- 6) Gizi dan Kesehatan
- 7) Tingkat Penghasilan
- 8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana Produksi
- 11) Jaminan Sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan Berprestasi

2) Pelatihan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:50) pelatihan adalah suatu proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Menurut Nitisemito yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011:134) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Handoko (2014:104) mengemukakan pelatihan bermaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

Sikula dalam Suwatno dan Priansa (2011:123) menyatakan tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas
- 2) Kualitas.
- 3) Perencanaan Tenaga Kerja
- 4) Moral
- 5) Kompensasi Tidak Langsung
- 6) Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- 7) Mencegah Keusangan
- 8) Pengembangan Diri

Menurut Mangkunegara (2011:62) ada 6 metode pelatihan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Metode *On The Job Training* (Praktis)
- 2) Metode *Vestibule* (Balai)
- 3) Metode Demonstrasi
- 4) Metode Simulasi
- 5) Metode *Apprenticeship*
- 6) Metode Ruang Kelas

3) Pengembangan

Menurut Hasibuan (2009:69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Selain itu, menurut Siagian (2013:182) pengembangan merupakan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:133) pengembangan karyawan merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai efektivitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:70), ada 11 tujuan pengembangan karyawan sebagai berikut:

- 1) Produktivitas Kerja
- 2) Efisiensi
- 3) Kerusakan
- 4) Kecelakaan
- 5) Pelayanan
- 6) Moral
- 7) Karier
- 8) Konseptual
- 9) Kepemimpinan
- 10) Balas Jasa
- 11) Konsumen

Menurut Hasibuan (2009:72) jenis pengembangan karyawan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan jabatannya.
- 2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Survey adalah suatu teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan angket atau kuesioner. Rancangan penelitian ini terdiri atas variabel bebas Pelatihan (X1), Pengembangan (X2) dan Variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y)

Populasi seluruh karyawan pada departemen keuangan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang yang berjumlah 34 orang. Untuk sampel menggunakan sampel jenuh berjumlah 34 orang dijadikan sebagai sampel.

Teknik mengumpulkan data berkaitan dengan kegiatan penelitian ini akan digunakan alat-alat pengumpulan data yaitu angket dan dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2013:193) sumber data dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

- 1) Data Primer, hasil Teknik pengumpulan data yakni sebagai berikut:
 - a. Kuisisioner/angket
 - b. Dokumentasi kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan pada departemen keuangan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang yang berjumlah 34 orang.
- 2) Data Sekunder, diperoleh dari data PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*.

D. TEKNIK PENGUJIAN INSTRUMEN

Uji Asumsi Klasik yaitu :

1. Uji Normalitas, uji *Kolmogrov Smirnov* kita bisa menganalisis dengan ketentuan sebagai berikut: jika *Asymp Sig. (p-value) > α 0,05* maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp Sig. (p-value) < α 0,05* maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal.
2. Uji Multikolinieritas, diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$), dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratatan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).
3. Uji Heteroskedastisitas, menurut Sunyoto (2013:82), dalam persamaan regresi linier berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data, terdiri dari

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:275) uji regresi ganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, persamaan ganda dengan dua variabel bebas dirumuskan:

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Produktivitas Kerja

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien Pelatihan

b_2 = Koefisien Pengembangan

X_1 = Variabel Pelatihan

X_2 = Variabel Pengembangan

2. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2014:231) korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara variabel independen secara

bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$R_{y x_1 x_2} = \frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$R_{y x_1 x_2}$ = Koefisien korelasi 3 variabel

r_{yx_1} = Koefisien korelasi Y dan X_1

r_{yx_2} = Koefisien korelasi Y dan X_2

$r_{x_1x_2}$ = Koefisien korelasi X_1 dan X_2

3. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Riduwan (2014:228), digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y, dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

Rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = besarnya koefisien penentu (determinan)

r = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Uji t (Secara Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2014: 261), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) menerangkan variasi variabel dependen.

Rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Hipotesis yang digunakan adalah :

- a. $H_0 : b_i = 0$, variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : b_i \neq 0$ variabel independen secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Ada 2 cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 yaitu:

- 1. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana t_{tabel} ($dk = n-1$), menggunakan uji dua sisi ($\alpha = 0,05$).

2. Uji F (Secara Simultan)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (terikat).

Menurut Sunyoto (2013:134) langkah-langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Membuat formula hipotesis

1) $H_0 : \beta_i = 0$ (hipotesis nihil) berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

2) $H_0 : \beta_i \neq 0$ (hipotesis alternatif) berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

b. Menentukan nilai F-tabel yang menggunakan *level of significant* sebesar 5%. Uji signifikansi secara simultan menggunakan uji F dapat dirumuskan dengan:

$$F = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / n - k - 1}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

K : Jumlah Variabel

n : Banyaknya Data

Pengambilan Keputusan

1) Jika $P\text{-value} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

2) Jika $P\text{-value} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel Validasi Pelatihan

No.	Item Pertanyaan	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
1.	Pertanyaan 1	0,339	0,504	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,339	0,514	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,339	0,645	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,339	0,682	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,339	0,689	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,339	0,518	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,339	0,443	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,339	0,523	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,339	0,590	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,339	0,515	Valid

Tabel Validasi Pengembangan

No.	Item Pertanyaan	r _{tabel}	r _{hitung}	Ket
1.	Pertanyaan 1	0,339	0,618	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,339	0,606	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,339	0,636	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,339	0,715	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,339	0,527	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,339	0,517	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,339	0,650	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,339	0,457	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,339	0,505	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,339	0,717	Valid

Tabel Validasi Produktivitas Kerja

No.	Item Pertanyaan	r _{tabel}	r _{hitung}	Ket
1.	Pertanyaan 1	0,339	0,555	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,339	0,528	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,339	0,669	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,339	0,741	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,339	0,472	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,339	0,453	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,339	0,674	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,339	0,561	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,339	0,493	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,339	0,647	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Reliabilitas Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	10

Tabel Reliabilitas Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Tabel Reliabilitas Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,863	10
------	----

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Pengujian Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Produktivitas Kerja	Pelatihan	Pengembangan
N	34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,06	39,88
	Std. Deviation	4,843	4,879
			4,328
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,137
	Positive	,129	,137
	Negative	-,100	-,118
Test Statistic	,129	,137	,119
Asymp. Sig. (2-tailed)	,166 ^c	,103 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas

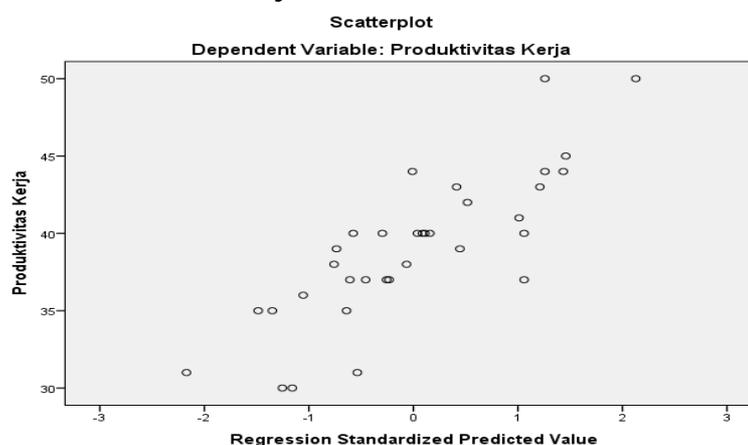
Coefficients^a

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan_X1	,955	1,047
Pengembangan_X2	,955	1,047

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar Uji Heteroskedastisitas



4. Teknik Analisis Data

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,489	5,368		,650	,521
Pelatihan	,800	,102	,806	7,817	,000
Pengembangan	,096	,115	,086	,832	,412

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,489 + 0,800 X_1 + 0,096 X_2$$

Tabel Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,828 ^a	,686	,665	2,802

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Tabel Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,828 ^a	,686	,665	2,802

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

5. Uji Hipotesis

Tabel Uji t (Secara Parsial)
Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,489	5,368		,650	,521
Pelatihan	,800	,102	,806	7,817	,000
Pengembangan	,096	,115	,086	,832	,412

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	530,511	2	265,255	33,787	,000 ^b
Residual	243,372	31	7,851		
Total	773,882	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatih

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa apabila pelatihan yang diterima oleh karyawan Departemen Keuangan PT. Semen Baturaja baik maka produktivitas kerja akan meningkat.
2. Secara parsial pengembangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa pengembangan yang ada pada Departemen Keuangan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang tidak mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Secara bersama-sama pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen Keuangan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. Dapat disimpulkan bahwa apabila kedua variabel ini ditingkatkan secara bersama-sama maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Saran

1. Diharapkan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang melakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap hasil pelatihan yang dilaksanakan, sehingga karyawan lebih menguasai dan memahami materi pelatihan, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
2. Diharapkan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang selalu disesuaikan dengan perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi), sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan cepat dalam penyelesaian tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji, 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber*

Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Riduwan, 2014. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P., 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

....., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

....., 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang, 2013. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books.

....., 2013. *Analisis Data Ekonomi dengan Menggunakan SPSS*. Jakarta: Indeks.

Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tjutju, Yuniarsih dan Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.