

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA

Oleh :

AGUSTINA MASSORA

Abstract

Productivity is the use of all the resources needed to achieve a certain result or purpose optimally. Productivity or efficiency cost saving regarding the use of resources and concerns, quantity and value outcomes achieved through the production process. With the achievement of high employee productivity, meaning there is efficiency in the utilization of existing resources and the effectiveness of achieving the desired result. To be able to increase employee productivity, companies should always explore the factors that can affect employee productivity. Employee productivity can be affected by the employee's discipline. As a company, of course PT. Wijaya Karya simply can not be separated from issues related to human. Therefore, in order to maintain the viability of the company, it is necessary to note the quality of human resources in it.

The results obtained t value of 5.764, while the magnitude of t table on $> t$ table, so clearly H_0 is rejected and H_1 is accepted. With proven tcount $> (0.05)$ of 4.11, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted.

With proven F hitung α t table, it can be stated that the educational training and a significant positive effect on employee productivity at PT. Wijaya Karya. The results of the research data processing calculated F value of 56.185, while the critical value F table value with 1 degree of freedom numerator and denominator 35 at $> F$ table, it can be stated that education training can improve employee productivity at PT. Wijaya Karya.

Abstrak

Produktivitas adalah penggunaan semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Produktivitas kerja dan karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. PT. Wijaya Karya tidak terlepas begitu saja dari permasalahan yang berkaitan dengan manusia. Oleh karena itu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, maka perlu diperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada dalamnya.

Hasil penelitian menunjukkan perolehan nilai t hitung sebesar 5,764 sedangkan t table dengan alpha 0,05 sebesar 1,684 sehingga t hitung lebih besar dari t table sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh F hitung sebesar 56,185 lebih besar dari F table sebesar 4,11, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pendidikan dan pelatih dapat meningkatkan produktivitas karya.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti ingin mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan cara-cara yang memungkinkan atau dianggap cukup baik untuk dilakukan dalam menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Cara-cara yang dilakukann oleh masing-masing perusahaan berbeda-beda. Salah satu cara yang dipakai untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memperbaiki

sumber daya manusia. Dari uraian diatas, maka seyogyanyalah kita mencurahkan perhatian terhadap faktor sumber daya manusianya. Seiring dengan perkembangan teknologi secara nasional ataupun internasional, maka dunia usahapun akan semakin berkembang. Pada dasarnya perkembangan suatu perusahaan akan pertumbuhan ekonomi penduduk dan lain-lain.

Masalah-masalah yang harus dihadapi perusahaan seiring dengan pesatnya laju

perkembangan teknologi, ketatnya persaingan usaha, pengaruh perubahan lingkungan yang dinamis adalah sumber daya manusia yang cakap dan terampil serta dapat menguasai bidang kekaryawanan sehingga dapat berprestasi dengan baik. Oleh karena itu sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dalam suatu perusahaan, faktor manusia adalah faktor utama penggerak dan penentu apakah tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai atau tidak. Manusia adalah sumber daya yang berharga dalam perusahaan, sebab melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia ini, perusahaan dapat mencapai tujuannya. Seiring dengan itu pula manusia sebagai anggota perusahaan mengupayakan agar perusahaan tetap berlangsung kehidupannya serta mengembangkannya untuk mencapai kemajuan yang diinginkan, karena merupakan salah satu bentuk kehidupan.

Produktivitas adalah penggunaan semua sumber yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu secara optimal. Produktivitas menyangkut penghematan biaya atau efisiensi penggunaan sumber-sumber serta menyangkut, kualitas dan nilai iuran yang dicapai melalui proses produksi.

Dengan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi, berarti terdapat efisiensi pemanfaatan sumber-sumber yang ada dan efektivitas pencapaian hasil yang diinginkan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus selalu menggali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan.

Sebagai perusahaan, tentunya PT. Wijaya Karya tidak terlepas begitu saja dari permasalahan yang berkaitan dengan manusia. Oleh karena itu untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, maka perlu diperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan utama yang seringkali muncul pada PT. Wijaya Karya. Hasil pengamatan sementara terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Karya masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat diantaranya adalah dari efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang masih rendah, tingkat efektivitas hasil kerja yang masih belum memadai, dan pelaksanaan standar kerja yang belum optimal. Semua ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Karya masih perlu ditingkatkan.

Perlu diketahui, manusia disamping bekerja untuk kepentingan perusahaan, juga mempunyai kepentingan guna memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya, dengan kata lain perlu meningkatkan kesejahteraan hidupnya, oleh karena itu hal ini sudah selayaknya mendapat perhatian dari perusahaan dimana karyawan sebagai individu bekerja.

Pimpinan dalam perusahaan ini sangat memegang peran penting untuk memperhatikan disiplin karyawan karena dengan adanya peningkatan disiplin diharapkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan atau badan usaha akan berjalan lancar dan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Adanya perhatian terhadap hal-hal yang menyangkut tentang kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan tugas perusahaan akan memudahkan pemanfaatan karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan didalam perusahaan.

Dalam hal ini, setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diarahkan kepada usaha-usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan adanya kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya, maka karyawan harus dapat menunjukkan kualitas kerjanya dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dituntut untuk mengutamakan kepentingan perusahaan dan sebaliknya perusahaan pun harus pula memperhatikan kebutuhan karyawannya, yaitu

diadakannya pelatihan dimana karyawan amat sangat membutuhkannya.

Adapun perlakuan yang diberikan kepada sumber daya manusia pada setiap perusahaan mempunyai kriteria dan dimensi yang berbeda, tergantung kepada kebutuhan, kepentingan dan kondisi perusahaan masing-masing. Namun perlakuan yang paling pokok dan mendasar ialah perlakuan yang diberikan melalui pelatihan.

Program pelatihan bagi karyawan akan menjadikan suatu kekuatan atau kemampuan dari karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi atau non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan baik, maka segala apa yang diprogramkan perusahaan dalam mencapai tujuan umum akan segera tercapai. Program-program pelatihan yang telah ditetapkan perusahaan dalam kegiatan peningkatan kinerja pengurus partai diharapkan dapat terlaksana dengan baik agar tercipta karyawan yang terampil sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Dengan adanya pelatihan yang diberikan, potensi sumber daya manusia yang semula terpendam, digali dan dikembangkan untuk selanjutnya dimanfaatkan sesuai dengan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal pembinaan dan pengembangan karyawan, pelatihan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menyesuaikan kecakapan, pengetahuan dan kepribadian karyawan dengan pekerjaannya yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya, untuk mendapatkan hasil dan efisiensi kerja yang sebaik-baiknya.
2. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang dihasilkan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
3. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode kerja serta cara-cara kerja yang lebih baik.
4. Menciptakan pola pikir yang sama.

5. Meningkatkan kecakapan, pengetahuan dan pengabdian serta keterampilan ke arah pembinaan karier karyawan yang sebaik-baiknya.

Oleh karena itu, pelatihan sangat penting untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Pelatihan bila dilakukan dengan benar akan menjadi pendorong para karyawan dan sekaligus menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pendidikan Pelatihan

Pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan secara umum lewat jenjang pendidikan yang dilaksanakan dalam jangka panjang, sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001 : 104) pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Menurut S. P. Siagian (2002 : 175), pengertian pelatihan adalah : “Keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sedangkan pelatihan menurut T. Hani Handoko (2001 : 86) adalah : ‘Suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan’.

Menurut Kusriyanto (2004 : 85), pelatihan adalah sebagai berikut : “Pelatihan adalah sikap proses yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, pengertian, dan sikap karyawan, sedangkan pelatihan menunjukkan setiap proses dimana bakat, kecakapan dan kemampuan karyawan

dikembangkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu”.

Sedangkan menurut Flippo (2002 : 37) mengemukakan pelatihan adalah sebagai berikut : “Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kita, sedangkan pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu”.

Dari uraian kedua penulis tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Suatu pelatihan ditekankan pada tugas yang harus dilaksanakan dan kemampuan bertindak (psikomotor) yang didasari oleh pengetahuan.

2. Produktivitas kerja Karyawan.

Produktivitas kerja dalam suatu perusahaan bukan merupakan suatu kebetulan yang dimiliki, tetapi produktivitas kerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan upaya sungguh-sungguh untuk meningkatkan produktivitas dari semua perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut untuk mencapai produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor keterampilan dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab (Saksono, 2004 : 114).

Menurut Simanjuntak (2000 : 208) produktivitas mengandung dua pengertian yaitu pengertian filosofis dan pengertian teknis. Secara filosofis, pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan dan cara kerja ini harus lebih baik dari kehidupan dan cara kerja kemarin, dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari diperoleh hari ini. Dengan demikian, produktivitas mengandung pengertian perbaikan secara relatif.

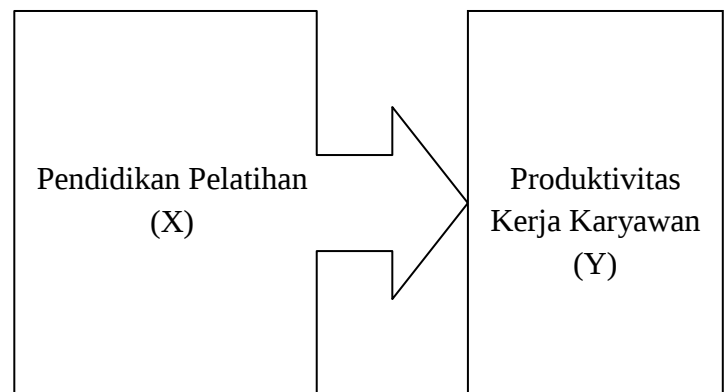
Sikap yang demikian membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang yang mempunyai sikap demikian akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta

terbuka terhadap kritik, ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Terbuka pada ide-ide baru tidak perlu diartikan sebagai tidak mempunyai pendirian. Sebaliknya bersifat hati-hati atau kritis terhadap pembaharuan tidak perlu diartikan sebagai konservatif atau tertutup kepada perbaikan.

Dari segi teknis, produktivitas adalah penggunaan semua sumber yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu secara optimal. Produktivitas menyangkut penghematan biaya atau efisiensi penggunaan sumber-sumber serta menyangkut, kualitas dan nilai luaran yang dicapai melalui proses produksi.

Dari segi teknis produktivitas adalah perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Untuk menghasilkan barang yang berbeda, dapat digunakan sumber-sumber yang berbeda dengan harga yang berbeda. Sebaliknya satu produksi dapat menghasilkan lebih dari satu jenis luaran dalam bentuk jenis dan nilai yang berbeda.

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Sebagai jawaban sementara terhadap perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, dan dengan mengasumsikan bahwa faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya, diasumsikan tidak berpengaruh (*centeris paribus*).

Berdasarkan asumsi di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap

produktivitas karyawan pada PT. Wijaya Karya.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wijaya Karya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif (*Descriptive Studies*). Menurut J. Supranto (2003 : 57) studi deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan tentang sifat-sifat (karakteristik) suatu keadaan.

Di dalam studi deskriptif memerlukan suatu perencanaan. Studi deskriptif mencoba untuk mencari suatu uraian yang menyeluruh dan teliti dari suatu keadaan. Perencanaan sangat diperlukan agar uraian tersebut benar-benar sudah mencakup seluruh persoalan dalam setiap pasenya. Perumusan persoalan yang tepat akan menunjukkan informasi macam apa yang sebenarnya diperlukan. Data yang deskriptif biasanya dipergunakan sebagai dasar yang langsung untuk membuat keputusan-keputusan (J. Supranto, 2003 : 58).

Untuk penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan survei kerlinger. Menurut Sugiyono (2004 : 7) penelitian survei yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004 : 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian

ini adalah apartur PT. Wijaya Karya sebanyak 58 orang.

Menurut Sugiyono (2004 : 91) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode *Simple Random Sample*, yaitu sampel yang terdiri dari n elemen, yang dipilih dari suatu populasi dengan cara sedemikian rupa, sehingga setiap kombinasi dari n elemen mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih seperti kombinasi-kombinasi lainnya. Besarnya sampel dapat dihyung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Dalam hal ini populasi sebanyak 58 karyawan PT. Wijaya Karya, tingkat presisi ditetapkan 10%, maka jumlah sampelnya diketahui sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{58}{1+(58)(0,1)^2} \\ n &= \frac{58}{1 + 0,58} \\ &= 36,709 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 37

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa dari populasi sebanyak 58 orang diperoleh sampel sebanyak 37 orang.

Metode Pengumpulan Data

Kemampuan memilih dan menyusun teknik maupun alat pengumpulan data yang relevan sangatlah diperlakukan dalam setiap penelitian. Kecermatan memilih dan menyusun teknik dan alat pengumpulan data ini akan sangat berpengaruh pada obyektifitas hasil penelitian.

Menurut Nawawi (2003 : 94) terdapat enam teknik penelitian sebagai cara yang

dapat ditempuh untuk mengumpulkan data yaitu :

1. Teknik observasi langsung, yaitu mengumpulkan data melalui pengamatan dan pencatatan gejala yang tampak pada obyek penelitian.
2. Teknik observasi tidak langsung, yaitu mengumpulkan data melalui pelaksanaan pengamatan obyek secara tidak langsung.
3. Teknik komunikasi langsung, yaitu mengumpulkan data dimana peneliti mengadakan kontak langsung secara lisan dengan sumber data.
4. Teknik komunikasi tidak langsung, yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan hubungan tidak langsung tetapi menggunakan alat.
5. Teknik pengukuran, yaitu mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif.
6. Teknik studi dokumen/library research/bibliographis, yaitu mengumpulkan data dengan sumber-sumber bacaan yang relevan.

Berdasarkan uraian diatas maka teknik-teknik yang dominan digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Teknik observasi langsung, yakni penulis secara langsung melakukan pengamatan pada obyek penelitian untuk mendapatkan gambaran riil dan obyektif terhadap penyelenggaraan diklat apartur.
2. Teknik komunikasi langsung, yakni penullis mengadakan wawancara secara mendalam (indept interview) dengan menggunakan panduan wawancara (interview guide) kepada beberapa pihak terkait.
3. Teknik studi dokumen/library research/bibliographis, yaitu mengumpulkan data dengan sumber-sumber bacaan yang relevan.

Alat pengumpulan data adalah dengan kuesioner yang disusun dengan menurunkan beberapa faktor yang terkait dengan variable penelitian. Masing-masing item pertanyaan atau pernyataan menyediakan alternatif

pilihan jawaban yang disusun berdasarkan Skala Likert dengan rentang lima skala (1 s/d 5) yang menggambarkan tingkatan kondisi yakni kategori-kategori tertentu yang mewakili pilihan jawaban responden. Selanjutnya dilakukan pembobotan pada masing-masing alternatif jawaban pada setiap item pernyataan/pertanyaan yang dipilih oleh responden, yaitu nilai 5 untuk jawaban pada kotak 5 (yang mewakili kondisi baik/tinggi), nilai 4 untuk jawaban pada kotak 4 (yang mewakili kondisi sangat baik/sangat tinggi), nilai 3 untuk jawaban pada kotak 3 (yang mewakili kondisi cukup baik/sedang), nilai 2 untuk jawaban pada kotak 2 (mewakili kondisi buruk/rendah), dan nilai 1 untuk jawaban pada kotak 1 (yang mewakili kondisi sangat buruk/sangat rendah).

HASIL PENELITIAN

Koefisien Korelasi Sederhana.

Nilai koefisien korelasi variable Pendidikan pelatihan (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0,841, artinya keeratan hubungan antara pendidikan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 84,1%. Hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada dianantara 0,800-1,000, yang berarti bahwa apabila pendidikan pelatihan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya.

Untuk mengetahui pengaruh variable X terhadap variable Y, dapat digunakan analisis Koefisien Determinasi (Kd) yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,841)^2 \times 100\% \\ &= 0,707 \times 100\% \\ &= 70,7\% \end{aligned}$$

Dengan demikian koefisien determinasinya (r^2) adalah 0,707, yang berarti produktivitas kerja karyawan sebesar 70,7% ditentukan oleh faktor pendidikan pelatihan dan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan Regresi

Persamaan regresi linear sederhana merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variable pendidikan pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dari hasil pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh :

$$\hat{y} = a + bX$$

$$\hat{y} = 36,340 + 0,807X$$

Persamaan ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor variable pendidikan pelatihan dapat meningkatkan 0,807 skor variable produktivitas kerja karyawan dengan nilai asumsinya konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji t hitung

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 5,764, sedangkan besarnya t_{tabel} pada α (0,05) sebesar 1,684. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan terbukti $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya.

2. Uji f hitung

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS, sehingga diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56,185, sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 35 pada α (0,05) sebesar 4,11, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan terbukti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa pendidikan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Kesimpulan

- a. Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 5,764, sedangkan besarnya t_{tabel} pada α (0,05) sebesar 1,684. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan terbukti $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya.
- b. Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS, sehingga diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56,185, sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 35 pada α (0,05) sebesar 4,11, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan terbukti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa pendidikan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya.

2. Saran

Setelah menarik kesimpulan, maka penulis memandang perlu memberikan saran-saran guna perbaikan pendidikan pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun saran tersebut antara lain :

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hendaknya organisasi memberikan pendidikan pelatihan kepada karyawan. Metode pendidikan pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan latar belakang pendidikan para karyawan, agar karyawan dapat memahami metode pendidikan yang dijalannya dengan baik.
- b. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masih rendah, hendaknya perusahaan menerapkan peraturan akan disiplin kerja karyawan yang dibarengi dengan penyediaan sarana prasarana yang

memadai, dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kusriyanto, 2004, *Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*, Seri Manajemen, PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Flippo, Edwin B., 2002, *Manajemen Personalia* (terjemahan Moh. Masud), Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Saksono, 2004, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak Payaman, J., 2000, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Program Pascasarjana, Unkris, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.