

PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MEKAR HIJAU PALEMBANG

Nenny Octarinie

Dosen PNS dpk Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau Palembang. Adapun jumlah populasi adalah sebesar 575 orang karyawan namun yang diambil sebagai sampel hanya 100 orang karyawan saja dengan menggunakan *Simple Random Sampling* (Sistem Acak Sederhana). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebesar 0,672. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 67,2 % terhadap Produktivitas Karyawan sedangkan sisanya 32,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk Nilai t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan (X), lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,395 > 1,660$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,019 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bumi Mekar Hijau Palembang.

Kata Kunci : Pendidikan dan pelatihan, Produktivitas

A. PENDAHULUAN

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Kedua istilah tersebut ada terdapat berbagai pendapat, seperti yang dijelaskan oleh Faustino (2003:21) pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. Biasanya pendidikan dihubungkan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman akan seluruh lingkungan disekitar kita, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari. Berdasarkan pada uraian diatas, dimana dirasakan penting bagi setiap perusahaan untuk dapat memiliki sumber daya manusia salah satunya adalah PT. Bumi Mekar Hijau Palembang dimana perusahaan ini merupakan bergerak dalam bidang usaha Hutan Tanaman Industri (HTI).

Perusahaan mengetahui betul bahwa mereka membutuhkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat mendukung operasional mereka. Adapun usaha yang dilakukan adalah dengan melakukan Program Pendidikan dan Pelatihan. Walaupun perusahaan menyadari bahwa untuk melakukan program tersebut akan sangat membutuhkan biaya yang sangat besar tetapi hal tersebut akan sangat membantu setiap karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi. Agar program pendidikan dapat berjalan secara efisien dan efektif, maka pelaksanaannya harus direncanakan dan diorganisasikan dengan baik.

Berdasarkan wawancara peneliti secara langsung terhadap para karyawan PT.Bumi Mekar Hijau Palembang bahwa tak seorangpun pekerja yang diwawancara memiliki kualifikasi yang tepat dengan bidang/tugasnya, dan sangat sedikit yang telah mendapat pelatihan - pelatihan tentang isu-isu teknis kehutanan yang penting bagi pengolahan hasil hutan yang baik serta tidak adanya para karyawan yang memiliki sertifikasi sehingga tidak ada bukti kualifikasi pekerja. Meninjau dari berbagai latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bumi Mekar Hijau Palembang”**.

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Adapun objek penelitian dan lokasi penelitian yang peneliti amati kali ini adalah PT.Bumi Mekar Hijau Palembang yang berlokasi di Jalan R.Soekamto Komplek PTC blok 1 no.63 Kelurahan 8 ilir Kec.IT 2 Palembang

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data terbagi menjadi 2 (dua), yaitu :

- a. Data Primer (*Primary Data*)
Adalah merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan.
Contoh : wawancara dan gambaran umum perusahaan
- b. Data Sekunder (*Secondary Data*)
Adalah merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer. Contoh : literatur atau referensi

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang peneliti pergunakan dalam mengumpulkan data dan informasi pada penelitian kali ini, yaitu :

1. Riset Lapangan (*Field Reseach*)
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang bersumber dari hasil penelitian terhadap suatu perusahaan dalam kaitannya dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Husien Umar dalam bukunya metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis (2003 : 49-51), metode ini dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara (*Interview*)
 - b. Pengamatan (*Observation*)
 - c. Kuesioner
2. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)
Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur berbagai tulisan yang ada relevansinya dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Bumi Mekar Hijau Palembang sejumlah 575 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sistem *Simple Random Sampling* (Sistem Acak Sederhana). Salah satu cara untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus slovin (Umar,2003:115) :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel,
N = Jumlah Populasi,
d² = Presisi yang diinginkan (misal 5 % atau 10 %)

Jadi sampel yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{575}{575(0,01)^2 + 1}$$

$$n = \frac{575}{5,75 + 1} = 95,585 = 100 \text{ orang}$$

5. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Pendidikan dan Pelatihan (X) / Independent Variable	<ul style="list-style-type: none"> - Materi pelatihan - Metode yang digunakan - Sarana dan Fasilitas - Kemampuan Instruktur - Manfaat 	<ul style="list-style-type: none"> a. Menunjang pekerjaan b. Pengetahuan/Keterampilan Ceramah,praktek,diskusi,kursus <ul style="list-style-type: none"> a. Ruang Kelas b. Peralatan a. Penyampaian materi b. Memotivasi a. Keahlian b. Efektif
2	Produktivitas Kerja (Y) / Dependent Variable	<ul style="list-style-type: none"> - Berorientasi pada kemampuan kerja - Berorientasi pada karakteristik pribadi - Berorientasi pada hasil kerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. kemampuan dalam mengerjakan tugas b. kemampuan dalam bekerjasama c. bertanggung jawab atas pekerjaan a. adaptasi dan komunikasi b. penampilan dan disiplin c. kesetiaan dan ketaatan a. kualitas hasil kerja b. kemampuan c. keakuratan

6. Metode Analisis

a. Regresi Linier Sederhana

Merupakan pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel Program Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan variabel Produktivitas karyawan (Y), yaitu dengan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

X = Variabel Independent (Program Pendidikan dan Pelatihan)

Y = Variabel dependen (Produktivitas karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

e = error

b. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Program Pendidikan dan Pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (produktivitas karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya,

nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

7. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut : 1) Jika t hitung $>$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka Ha diterima dan H₀ ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2.) Jika t hitung $<$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H₀ diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

C. LANDASAN TEORI

1. Tinjauan Pustaka

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia lebih dahulu dikemukakan pengertian manajemen. **Manajemen** mempunyai beragam definisi tergantung dari sudut mana para ahli memandangnya:

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 18)

“Manajemen adalah suatu seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2005 : 27)

“Manajemen ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2005:184) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

c. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum tujuan suatu program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan baik pula pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan. Menurut Handoko (2001,103) terdapat 2 (dua) tujuan utama dari program pelatihan, yaitu : “**Pertama**, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. **Kedua**, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.”

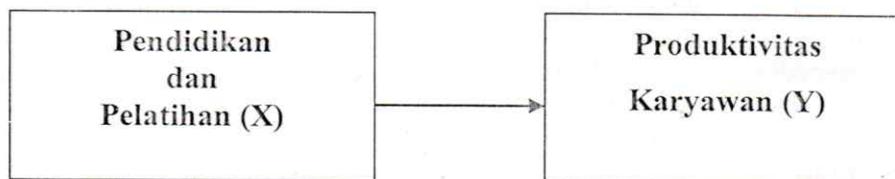
d. Proses Pendidikan Pelatihan

Dalam merancang dan mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang efektif, terdapat beberapa tahap. Beberapa ahli mengemukakan tahapan tersebut, salah satunya adalah Wayne R Moondy (2010:250), yaitu : *"We can conveniently think of a typical training or development program as consisting of five steps :*

- (1) *Needs analysis,*
- (2) *Instructional design,*
- (3) *Validation,*
- (4) *Implementation,*
- (5) *Evaluation and Follow-up."*

2. Kerangka Fikir

Gambar Kerangka Fikir



3. Hipotesis

" Terdapat pengaruh yang Mekar Hijau Palembang "

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Bumi

Perusahaan PT. BUMI MEKAR HIJAU (selanjutnya disebut PT. BMH), merupakan perusahaan swasta nasional didirikan berdasarkan akte Notaris Yulia, SH No. 18 tanggal 29 September 2003. Perusahaan ini bergerak di bidang pemanfaatan hutan tanaman industri. PT. BMH memperoleh ijin pemerintah cq. Menteri Kehutanan dalam pembangunan Hutan Tanaman Industri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK. 338/Menhut-II/2004 tanggal 7 September 2004 dengan konsesi seluas ± 127.870 Ha, yang kemudian terdapat penambahan luas areal konsesi dengan diterbitkannya Addendum Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.417/Menhut-II/2004 tanggal 19 Oktober 2004 dengan luas ± 250.370 Ha.

Areal ini secara administratif pemerintahan terletak di Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan berdasarkan wilayah administrasi kehutanan berada pada wilayah kerja Dinas Kehutanan Kabupaten Ogan Komering Ilir, Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Dalam kegiatan operasional pemanfaatan hutan dibagi menjadi 3 (tiga) unit kelestarian. Selengkapnya keberadaan letak dan luas areal kerja IUPHHK-HTI PT. BMH, disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel Kondisi dan letak Areal Kerja UM IUPHHK-HTI PT. BMH

No.	Uraian	Unit Kerja		
		Unit I	Unit II	Unit III
1.	Luas Areal Kerja (ha)	122.766	71.062	56.880
2.	Letak Geografis	02° 50' - 03° 18' LS 105° 13' - 105° 45' BT	03° 15' - 03° 38' LS 105° 31' - 105° 48' BT	03° 40' - 03° 58' LS 105° 21' - 105° 54' BT
3.	Kelompok Hutan	S. Simpang Heran-S. Beyuku	S. Ketupak - S. Lumpur	S. Menang - S. Mesuji
4.	Administrasi Pemerintahan	Kec. Pematang Panggang, Lampam, Tulung Selapan, Kab. OKI	Kec. Cengal & Tl. Selapan Kab. OKI	Kec. Sungai Menang, Kab. OKI
5.	Administrasi Pemangkuan Hutan	Dishut Kab. OKI, Dishut Prov. Sumsel	Dishut Kab. OKI, Dishut Prov. Sumsel	Dishut Kab. OKI, Dishut Prov. Sumsel
6.	Batas Areal			
	- Utara	PT. Bumi Andalas Permai	PT. SBA Wood Industries	Hutan Produksi Konversi
	- Selatan	S. Sugihan	Hutan Produksi Konversi	S. Mesuji
	- Timur	PT. SBA Wood Industries	Areal Penggunaan Lain	Hutan Produksi Tetap
	- Barat	HSA Padang Sugihan	Hutan Produksi Konversi	S. Mesuji

Sumber : PT. Bumi Mekar Hijau Palembang, 2015

2. Karakteristik Responden

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang yang diambil dari karyawan PT. Bumi Mekar Hijau. Adapun data dianalisis dengan menggunakan Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Adapun hasil dari kuesioner tersebut dapat disajikan pada tabel-tabel dibawah berikut ini :

Tabel Distribusi Karakteristik Responden

No	Identitas		Jumlah	
			Orang	%
1	Jenis Kelamin	Pria	74	74
		Wanita	26	26
		Jumlah	100	100
2	Umur	< 18 tahun	20	20
		19 - 30 tahun	50	50
		31 - 50 tahun	25	25
		> 50 tahun	5	5
		Jumlah	100	100
3	Pendidikan Terakhir	S1	8	8
		D3/Sederajat	10	10
		SLTA/ sederajat	72	72
		SLTP/ sederajat	10	10
		Jumlah	100	100
4	Lama Bekerja	1 - 5 tahun	57	57
		6 - 10 tahun	15	15
		> 10 tahun	28	28
		Jumlah	100	100

Sumber : data primer diolah, 2016

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Program Pendidikan dan Pelatihan

Tabel Tanggapan Responden terhadap Program Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Jumlah	
			Orang	%
1	Materi yang diberikan dapat menunjang pekerjaan	Sangat Setuju	74	74
		Setuju	22	22
		Ragu-ragu	3	3
		Tidak Setuju	1	1
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
2	Materi yang diberikan dapat mendorong karyawan agar lebih terampil	Sangat Setuju	53	20
		Setuju	37	50
		Ragu-ragu	7	25
		Tidak Setuju	3	5
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
3	Metode yang digunakan dalam Pendidikan dan pelatihan memudahkan karyawan dalam memahami materi	Sangat Setuju	13	13
		Setuju	87	87
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
4	Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk praktek secara langsung	Sangat Setuju	27	27
		Setuju	69	69
		Ragu-ragu	4	4
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
5	Ruang kelas yang disediakan dapat menciptakan suasana yang menunjang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	Sangat Setuju	55	55
		Setuju	45	45
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
6	Peralatan pendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah memadai	Sangat Setuju	87	87
		Setuju	11	11
		Ragu-ragu	1	1
		Tidak Setuju	1	1
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
7	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan baik sehingga mudah dipahami	Sangat Setuju	43	43
		Setuju	51	51
		Ragu-ragu	2	2
		Tidak Setuju	4	4
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
8	Instruktur dapat memotivasi peserta pelatihan untuk dapat memahami materi yang diberikan	Sangat Setuju	73	73
		Setuju	22	22
		Ragu-ragu	5	5

		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
9	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan keahlian karyawan	Sangat Setuju	15	15
		Setuju	85	85
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
10	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien	Sangat Setuju	13	13
		Setuju	87	87
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100

Sumber : data primer diolah, 2016

b. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Jumlah	
			Orang	%
1	Karyawan ini mampu bekerja sesuai dengan standar dan kemampuannya	Sangat Setuju	43	43
		Setuju	21	21
		Ragu-ragu	16	16
		Tidak Setuju	20	20
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
2	Karyawan ini selalu berusaha untuk menjalin kerjasama yang baik dengan rekan sekerja	Sangat Setuju	23	23
		Setuju	75	75
		Ragu-ragu	2	2
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
3	Karyawan ini selalu berusaha bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan	Sangat Setuju	34	34
		Setuju	57	57
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	9	9
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
4	Karyawan ini mampu beradaptasi dan berkomunikasi dengan baik sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu	Sangat Setuju	85	85
		Setuju	10	10
		Ragu-ragu	4	4
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
5	Karyawan ini selalu berusaha untuk berlaku disiplin dalam setiap pekerjaan dan selalu memperhatikan penampilan	Sangat Setuju	55	55
		Setuju	17	17
		Ragu-ragu	12	12
		Tidak Setuju	16	16
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100

6	Karyawan ini selalu bersikap loyal dan taat terhadap perusahaan	Sangat Setuju	32	32
		Setuju	68	68
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
7	Karyawan ini selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya	Sangat Setuju	13	13
		Setuju	87	87
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	--	--
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
8	Karyawan ini mampu bekerja secara optimal	Sangat Setuju	--	--
		Setuju	77	77
		Ragu-ragu	6	6
		Tidak Setuju	17	17
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100
9	Karyawan ini selalu memperhatikan kemampuan, keakuratan guna meningkatkan kualitas hasil kerja	Sangat Setuju	--	--
		Setuju	73	73
		Ragu-ragu	--	--
		Tidak Setuju	27	27
		Sangat Tidak Setuju	--	--
		Total	100	100

4. Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan menyajikan hasil statistik mengenai pengaruh pelaksanaan Program Pendidikan dan pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bumi mekar Hijau Palembang. Untuk mengetahui hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27
HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.573	.079		7.163	.000
Pendid&Pelatihan(X)	.781	.082	.774	4.090	.000

a. Dependent Variable : ProduktivitasKerja(Y)

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari pengolahan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 0,573 + 0,621X + e$$

Dimana:

X = Variabel Independent (Pendidikan dan Pelatihan)

Y = Variabel dependen (Produktivitas Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

e = error

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 (satu) berarti variabel independennya menjelaskan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,672	,785	,767

a. Predictors: (Constant), Pend&Pltihan (X)

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,2 % Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel penilaian Pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya 33,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai Koefisien menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel pelaksanaan program Pendidikan dan pelatihan (X) secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bumi Mekar Hijau Palembang (Y) adalah sebesar 0,757. Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1. Besarnya koefisien variabel pelaksanaan program Pendidikan dan pelatihan (X) sangatlah berarti hal ini dapat dijelaskan bahwa probabilitas kesalahannya $< \alpha$ yaitu pada $X = 0,000$. Sehingga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bumi Mekar Hijau Palembang.

5. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,064	,446		-,143	,886		
	Pend&Pltihan	,218	,091	,206	2,395	,019	,843	1,186

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Nilai t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan (X), lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,395 $>$ 1,660) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan (0,019 $<$ 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT.Bumi Mekar Hijau Palembang. Hal ini menunjukkan

bahwa H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pendidikan dan pelatihan dengan Produktivitas Kerja. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar $0,019 < \alpha 0,05$.

E. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT.Bumi Mekar Hijau Palembang
- b. Sedangkan dalam hal besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing, yaitu sebesar 0,672. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 67 % terhadap Produktivitas Karyawan PT.Bumi Mekar Hijau Palembang
- c. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dengan selalu melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja mereka.

2. SARAN

- a. Program pendidikan dan pelatihan harus tetap dipertahankan bahkan harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa program pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Pihak manajemen perusahaan agar selalu apa yang menjadi kebutuhan akan pengetahuan tiap-tiap karyawan, apalagi kita saat ini tengah dihadapkan dengan berbagai kemajuan IPTEK sehingga membutuhkan peningkatan kemampuan dan keahlian
- c. Kesadaran karyawan akan kebutuhan dan pentingnya pendidikan dan pelatihan harus terus ditingkatkan. Hal ini ditunjang dengan berbagai sarana dan prasarana dari perusahaan sehingga dengan sendirinya setiap karyawan merasa perlu untuk terus mengali informasi-informasi tentang apa yang menjadi kebutuhan bagi kepentingan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.