

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh
Keterlibatan Kerja
(Studi Pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten)

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Chilvia Jenita
Nomor Mahasiswa : 11311390
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

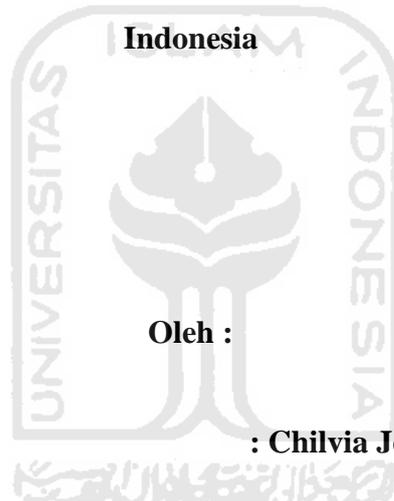
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA

2016

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi
Oleh Keterlibatan Kerja
(Studi Pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten)**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam**



Oleh :

Nama : Chilvia Jenita
Nomor Mahasiswa : 11311390
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Chilvia Jenita, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik laporan hasil penelitian yang saya kumpulkan.

Yogyakarta, 22 Juni 2016

Penulis,



Chilvia Jenita

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh
Keterlibatan Kerja

(Studi Pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten)



Nama : Chilvia Jenita

Nomor Mahasiswa : 11311390

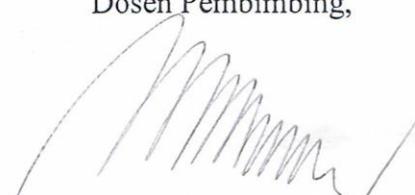
Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 24 Juni 2016

Telah disetujui, dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT ASDP
INDONESIA FERRY CABANG MERAK BANTEN)**

Disusun Oleh : **CHILVIA JENITA**

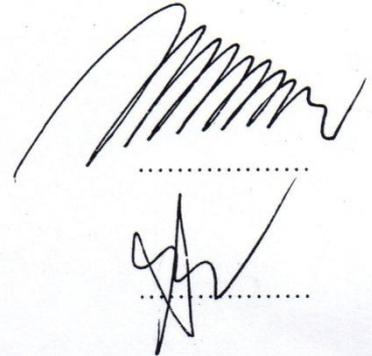
Nomor Mahasiswa : **11311390**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 20 Juli 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.



.....
.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Allah mencintai orang yang cermat dalam meneliti soal-soal yang meragukan dan yang tidak membiarkan akal nya dikuasai oleh nafsunya”

(Nabi Muhammad SAW)

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan sebaliknya jika kamu berbuat jahat, maka kejahatan itu untuk dirimu sendiri pula”

(QS. Al-Isra’: 7)

“Learn From Yesterday, Live From Today, And Hope For Tommorrow”

(Albert Eistein)

“Tidak ada yang sia – sia jika kita bekerja keras dan ikhlas”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK:

1. *Kedua Orang Tua saya (Alm) Hengky dan Ibu Sri Sumiarsih.*
2. *Partner yang setiap hari ketemu, partner berantem, partner sharing. All goods
Sendi April*
3. *Keluarga “VOMPP” Anis SN, N Chintya R, Fitri KS, Ika Fitria S*
4. *Keluarga “FOLK STORE”*
5. *Fakultas Ekonomi UII*



ABSTRACT

Employees who received training and there will be no difference. With the training program, it can be expected to minimize the lack of productivity. Besides the training program is also expected to make employees increase productivity and advance the company's work. This study, entitled the effect of training on employee productivity mediated by job involvement. The purpose of this study was to determine whether there is influence of training on the job involvement, there is the influence of training on productivity, whether there is influence work engagement on work productivity, there is the influence of training on the productivity of labor is mediated by job involvement, and whether there is any difference in the productivity of labor employees who received training or not. The population of this research are as many as 380 employees of land and sea. Sampling technique using a formula approach Slovin as many as 195 employees of PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak, Banten. Data collection method used was a questionnaire.

The results of this study indicate that there is significant influence of the trainees and the training goals against are involve employment, further participants and training methods have a significant influence terhadap work productivity, this research also has significant influence work engagement on productivity, and on proven research training have an indirect effect on productivity. Circuitry thus their training for employees will provide substantial benefits to the company's success

Keywords: *Training, Produktivitas, job involvement*

ABSTRAK

Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan tidak akan terdapat perbedaan. Dengan adanya program pelatihan maka dapat diharapkan dapat meminimalkan kurangnya produktivitas kerja. Selain itu program pelatihan juga diharapkan membuat karyawan menambah produktivitas kerja dan memajukan perusahaan.

Penelitian ini berjudul pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan kerja, ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas, ada tidaknya pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja, ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja, dan ada tidaknya perbedaan produktivitas kerja karyawan yang mendapatkan pelatihan atau tidak. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 380 karyawan darat dan laut. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan pendekatan rumus Slovin yaitu sebanyak 195 karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari peserta pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan, selanjutnya peserta dan metode pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, pada penelitian ini juga terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap produktivitas, dan pada penelitian terbukti pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas. Dengan demikian adanya pelatihan bagi karyawan akan memberikan manfaat besar bagi keberhasilan perusahaan.

Kata kunci: *Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Produktivitas*

KATA PENGANTAR



ASSALAMUALAIKUM Wr.Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan anugrahNya, yang telah memberikan petunjuk, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten)”.

Skripsi ini dalam rangka menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata 1 (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu, mendorong, dan mendoakan penulis selama masa kuliah hingga saat diselsaikannya skripsi ini, yaitu kepada :

1. Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Drs. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Dr. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Drs. Achmad Sobirin, MBA, Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dengan penuh pengabdian telah

memberikan ilmu dan pengetahuannya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Segenap manajemen dan karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten yang telah bersedia dijadikan responden dalam penelitian ini.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
7. Kedua Orangtua saya yang telah memberikan dorongan, semangat, dukungan baikmoril maupun materil selama penulis menjalani *study* di bangku perkuliahan. *Love You Mah..*
8. Keluarga “*VOMPP*” Anis SN, N Chintya R, Fitri KS, Ika Fitria S, Terima Kasih selalu menemani saat liburan di rumah
9. Keluarga “*Folk Store*” Terima kasih atas pengetahuan barunya, *stay chill..*
10. Serta ucapan terimakasih kepada semua pihak yang belum tersebut di atas.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sehingga penulis membutuhkan saran dan kritik yang akan bermanfaat dalam melengkapi dan menyempurnakan skripsi ini agar penulis dapat lebih maju lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

WASSALAMUALAIKUM *Wr. Wb.*

Yogyakarta, 22 Juni 2016

Penulis,

Chilvia Jenita

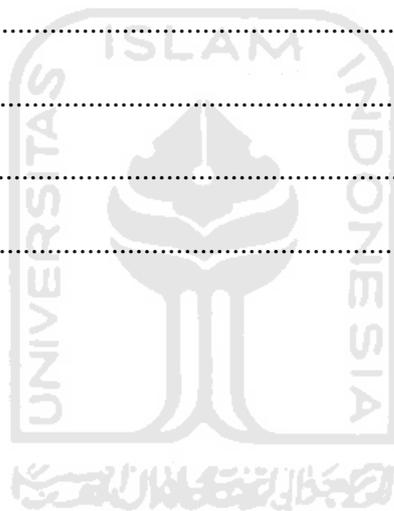
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	8

1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 Teori pelatihan.....	14
1. PengertianPelatihan.....	14
2. Manfaat Pelatihan.....	14
3. Tahap Pelatihan.....	15
4. Metode pelatihan.....	15
5. Indikator pelatihan.....	16
2.2.2 Teori Keterlibatan Kerja.....	17
1. Pengertian Keterlibatan Kerja.....	17
2. Karakteristik Keterlibatan kerja	18
3. Dimensi Keterlibatan Kerja.....	20
2.2.3Teori Produktivitas.....	22
1. Pengertian Produktivitas.....	22
2. Faktor – Faktor Produktivitas	22
3. Manfaat Produktivitas.....	25
2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	26
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Keterlibatan Kerja.....	26
2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.....	27
2.3.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	27
2.4 Kerangka Konseptual	29

2.5	Hipotesis.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Populasi Dan Sampel	33
3.3	Teknik Penarikan Sampel	35
3.4	Jenis Data Dan Sumber Data	36
3.5	Variabel Penelitian.....	37
3.6	Pengukuran Variabel.....	36
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	39
3.7.1	Uji Validitas	41
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Metode Dan Analisis Data	43
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.8.2	Analisis Inferensial.....	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1	Sejarah Singkat.....	51
4.1.2	Visi Misi.....	52
4.1.3	Bidang Usaha Perusahaan.....	53
4.1.4	Kebijakan Pelatihan.....	53
4.2	Karakteristik Responden	55
4.3	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	58

4.4 Analisis Deskriptif	61
4.5 Analisis Inferensial	68
4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5.2 Hasil Uji Regresi.....	71
4.5.3 Hasil Uji Hipotesis.....	76
4.5.4 Hasil Uji Beda.....	88
4.6 Pembahasan	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN	104



DAFTAR TABEL

Tabel3.1 Populasi Karyawan.....	34
Tabel3.2 Sampel Karyawan.....	36
Tabel3.3 Pedoman Pengukuran Reabilitas Instrumen.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	61
Tabel 4.9 Interval Penilaian.....	62
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Tentang Instruktur	62
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Tentang Peserta.....	63
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Tentang Materi.....	64
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Tentang Metode	65
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Tentang Tujuan Pelatihan.....	65
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Tentang Keterlibatan Kerja.....	66
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja.....	67

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas.....	70
Tabel 4.19 Pengujian Model I.....	71
Tabel 4.20 Pengujian Model II.....	73
Tabel 4.21 Pengujian Model III.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	30
------------	-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 2: Data Karakteristik Responden	101
Lampiran 3: Olah Data Karakteristik Responden	106
Lampiran 4: Rekapitulasi Data Penelitian.....	106
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	107
Lampiran 6: Uji Normalitas.....	119
Lampiran 7: Uji Linieritas.....	121
Lampiran 8: Regresi I.....	136
Lampiran 9: Regresi II	138
Lampiran 10: Regresi III.....	140
Lampiran 11: Uji Beda.....	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan menempati posisi yang sangat vital bagi perusahaan dikarenakan karyawan merupakan perencana, pelaksana dan penentu keberhasilan perusahaan (Ardanadkk, 2012:3). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan dari sikap dan perilaku karyawan yang dimilikinya. Bentuk dan perilaku karyawan dapat bermacam-macam baik yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Permasalahan muncul ketika perilaku karyawan merugikan bagi perusahaan, misalnya produktivitas kerja yang menurun.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output (Sinungan, 2003:23).

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja dan dunia usaha. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT. ASDP Indonesia Ferry Persero Cabang Merak Banten. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. PT. ASDP Indonesia Ferry Persero adalah sebagai perusahaan

penyelenggara penyebrangan baik barang maupun penumpang dari satu pulau ke pulau lain sangatlah berperan penting dalam menyelenggarakan transportasi publik yang layak di negara ini.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. ASDP Indonesia Ferry Persero, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerjamasih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapakaryawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selainitu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Dan hasil pengamatan lebih lanjut, menunjukkan kurangnya pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan. Pemberian pelatihan kerja pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu perusahaan mengingat tidak ada seorang pun yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu. Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Manullang, 2008:66). Pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik daripada teori (Ardana, dkk., 2012:92). Pelatihan kerja memiliki banyak manfaat bagi karyawan. Pelatihan kerja mampu mendorong karyawan memberikan jasanya lebih lama di perusahaan (Manullang, 2008:66). Karyawan yang menjadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli, maka dapat meningkatkan kepercayaan dirinya (Handoko, 2009:243).

Pelatihan kepada karyawan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang baru, untuk

melakukan penilaian pada karyawan maka perlu diadakan pelatihan. Pelatihan adalah tentang akuisisi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan melalui pengembangan profesional, beberapa orang menggunakan istilah yang sama yaitu pelatihan dan pengembangan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tinggi maka program pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan konseptual. Perusahaan mengharapkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien dengan kualitas kerja yang tinggi.

Pelatihan pada dasarnya berkaitan dengan akuisisi pemahaman dan teknik. Bahkan, pelatihan merupakan salah satu keharusan dari manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kinerja pada tingkat individu maupun organisasi (Tahir dkk, 2014). Nda (2013) yang menunjukkan pelatihan meningkatkan inisiatif dan kualitas kerja, sehingga membantu mereka menjadi lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian, diantaranya adalah hasil penelitian Raja Irfan Sabir dkk (2014), yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. NeelamTahir dkk (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Dan Afshan Sultana dkk (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, keterlibatan kerja karyawan diyakini juga mampu mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan

tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya (Cohen, 2003).

Menurut Robbin dan Judge (2008: 100) tingkat keterlibatan kerja dan pemberian wewenang yang tinggi berhubungan dengan kewarganegaraan organisasional dan kinerja pekerjaan. Menurut Khan (dalam Luthans, 2009: 567). keterlibatan kerja secara pribadi terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional.

Menurut Robins (2009) individu dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas.

Keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja (Khan, 2011). Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian Afshan Sultana dkk (2012) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja selain memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan juga memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Suyono (2004) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Keller (1997) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah instruktur pelathan mempunyai pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (PERSERO) Cabang Merak Banten ?
2. Apakah keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
3. Apakah peserta pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
4. Apakah materi pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?

5. Apakah metode pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
6. Apakah tujuan pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
7. Apakah instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan mempunyai pengaruh langsung secara bersama – sama terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
8. Apakah instruktur pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
9. Apakah peserta pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
10. Apakah materi pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
11. Apakah metode pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
12. Apakah tujuan pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?

13. Apakah instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan mempunyai pengaruh langsung secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
14. Apakah keterlibatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
15. Apakah instruktur pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
16. Apakah peserta pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
17. Apakah materi pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
18. Apakah metode pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
19. Apakah tujuan pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh instruktur pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan
2. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh peserta pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan
3. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh materi pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan
4. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh metode pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan
5. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan
6. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama terhadap keterlibatan kerja karyawan
7. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan
8. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh peserta pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan
9. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh materi pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan
10. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh metode pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan
11. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh tujuan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

12. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan
13. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
14. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh tidak langsung instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja
15. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh tidak langsung peserta pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja
16. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh tidak langsung materi pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja
17. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh tidak langsung metode pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja
18. Mengetahui ada/tidaknya pengaruh tidak langsung tujuan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penerapan pelatihan dan keterlibatan kerja karyawan.

2. Akademisi dan Pihak Lain

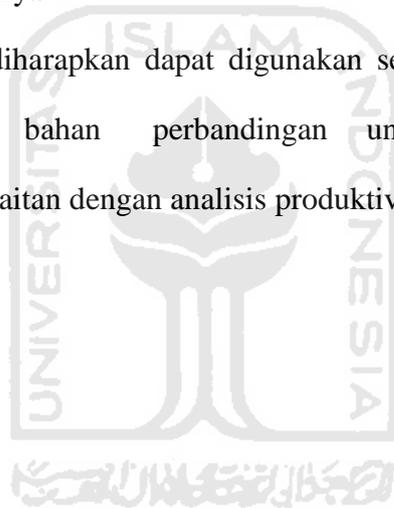
Dapat digunakan sebagai literatur dan referensi pihak lain untuk penelitian yang relevan sehubungan dengan penelitian tentang pelatihan, produktivitas kerja dan keterlibatan kerja.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam berfikir serta untuk mendapatkan pengalaman dalam mengenal dunia kerja dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan analisis produktivitas kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

- 2.1.1 Penelitian yang dilakukan oleh Raja Irfan Sabir dkk (2014) dengan judul "*Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan*". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan, keterlibatan pekerjaan, umpan balik, kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, keterlibatan pekerjaan, dan umpan balik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dan untuk kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2.1.2 Penelitian yang dilakukan oleh NeelamTahir dkk (2014) dengan judul "*The Impact of Training and Development on Employees Performance and Produktivity: A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan Pengembangan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen dari penelitian kinerja dan produktivitas karyawan.
- 2.1.3 Penelitian yang dilakukan oleh Afshan Sultana dkk (2012) dengan judul "*Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, gaji,

dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, gaji, dan keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan variabel-variabel penelitian yang dimiliki peneliti lain dengan variabel penelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian serta perbedaan penggunaan berbagai macam metode analisis. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan swasta, sedangkan pada penelitian kali ini dilakukan di sebuah pelayanan penyeberangan laut.

2.1.4 Penelitian yang dilakukan oleh Miradatia dan Laksmi (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (LAPAN) Jakarta”. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan keterlibatan kerja (Y) sebagai variabel intervening pada Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN). Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X) mempengaruhi Kinerja Kerja (Z) melalui Keterlibatan kerja (Y) sebagai variabel intervening yang memiliki pengaruh secara tidak langsung secara positif dan signifikan.

2.1.5 Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan *Basic Financing Management* Terhadap Motivasi dan Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Mandiri dengan Peserta Pelatihan *Basic Financing Management*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah pelatihan *Basic Financing Management* berpengaruh signifikan terhadap

motivasi dan keterlibatan kerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan *Basic Financing Management* terhadap motivasi dan keterlibatan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan

1. Pengertian

Pelatihan memainkan peran penting di dalam perusahaan yaitu untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas yang akhirnya akan menempatkan perusahaan pada posisi terbaik untuk menghadapi persaingan. Ini berarti bahwa ada perbedaan yang signifikan antara perusahaan/organisasi yang melatih karyawannya dan yang tidak melatih karyawannya.

Rivai dan Sagala (2009) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2009)

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

- d. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap

3. Tahap-tahap pelatihan

Ada beberapa tahapan menurut Rivai dan Sagala (2009) :

- a. Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.
- b. Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi dimana hal tersebut dapat dicapai.
- c. Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan penelitian.
- d. Prinsip pembelajaran berupa pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi.

4. Metode pelatihan dan pengembangan

Metode pelatihan dan pengembangan menurut Rivai dan Sagala (2009) sebaiknya dipilih sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa teknik pelatihan akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif.

a. *On the job training*

Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman.

b. Rotasi

Pelatihan silang bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya. Pelatihan silang turut membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir atau terjadi pengunduran diri.

c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah dari teknik *off the job training*.

d. Pelatihan Tindakan

Pelatihan ini terjadi pada kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan).

e. *Case Study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain.

5. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2005) indikator dalam pelatihan diantaranya :

a. Instruktur

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas – tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing – masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar.

b. Peserta

Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih sesuai pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaannya.

c. Materi (bahan)

Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau motivasi mereka rendah.

d. Metode

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan.

e. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan.

2.2.2 Keterlibatan kerja

1. Pengertian keterlibatan kerja

Menurut Robbins (2006) keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri. Selanjutnya ditambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan

bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* dan performansi kerja. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan dari definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Kanungo (1982) mengemukakan karakteristik keterlibatan kerja adalah sebagai:

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya.

b. Mengutamakan pekerjaan

Individu yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan.

c. Pekerjaan penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan yaitu mempunyai kompetensi dan mampu mengatasi masalah-masalah kehidupan (Robbins, 2006).

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah, antara lain:

a. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:

- 1) Menghabiskan waktu untuk bekerja
- 2) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
- 3) Puas dengan pekerjaannya
- 4) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
- 5) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
- 6) Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah
- 7) Memiliki motivasi yang tinggi

b. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:

- 1) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
- 2) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan

- 3) Tidak puas dengan pekerjaan
- 4) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
- 5) Tingkat absen dan intensi *turnover* tinggi
- 6) Memiliki motivasi kerja yang rendah
- 7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
- 8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

3. Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner dalam (Cohen, 2003), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi, yaitu:

a. *Performance self-esteem contingency*

Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Vroom (Kanungo, 1982) mengatakan bahwa keterlibatan kerja muncul ketika performansi yang baik meningkatkan harga diri seseorang. Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga (Harris & Hartman, 2001).

b. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya (Lodahl & Kejner dalam Kanungo, 1982). Dubin (dalam Kanungo, 1982) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat

memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2009).

c. Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Kanungo, 1982).

1) Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis.

2) Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya.

d. Indikator keterlibatan kerja

Indikator keterlibatan kerja diukur menggunakan karakteristik keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Kanungo (1982), yaitu :

1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya.

2) Mengutamakan pekerjaan

Individu yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan.

3) Pekerjaan penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya

2.2.3 Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Siagian (2004), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Selain itu, produktivitas adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kusriyanto, 2000).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Gomes (2002) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. *Knowledge*

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

menyelesaikan pekerjaan. Menurut Kusnanto (2007), pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep – konsep dan teori – teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas – tugas di perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan operasionalnya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam membekali karyawannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diukur melalui kemampuan menjawab pertanyaan – pertanyaan yang terkait dengan pelaksanaan tugas pekerjaan (*jobdiscription*). Adapun indikator dari pengetahuan (*knowledge*) meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok.

b. *Skill*

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel. Menurut Kusnanto (2007), keterampilan atau keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik *hardware* maupun yang bersifat aplikatif *software*. Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

c. *Abilities*

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi. Menurut Kusnanto (2007), kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya, kemampuan (*ability*) tersebut dapat menunjang kelancaran dan efektifitas dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun *item* dari kemampuan (*ability*) meliputi melakukan usaha yang aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidangnya.

d. *Attitudes and Behaviour*

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

Menurut Kusnanto (2007), sikap mental (*attitude*) merupakan sikap positif dari karyawan dalam keseharian dalam memelihara dan menjunjung norma-norma sosial, etika dan organisasi dalam menjalankan aktifitas bisnis baik di lingkungan internal maupun eksternal. Adapun *item* dari sikap mental (*attitude*) meliputi menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat

diandalkan, menjadi panutan bagi karyawan yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (*behaviour*) merupakan tingkah laku atau akhlak dari karyawan secara umum dalam beraktivitas. Hal lain yang berhubungan dengan perilaku (*behaviour*) sangat tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri. Selanjutnya indikator dari perilaku (*behaviour*) meliputi perilaku (*behaviour*) terpuji (positif) dan perilaku (*behaviour*) tercela (negatif).

3. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah :

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

4. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja

karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur adalah (Damayanti, 2005) :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan melalui:

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absesnsi

b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Keterlibatan Kerja

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor produksi, diantaranya faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia adalah melalui pelatihan (Putri, 2012). Beberapa indikator yang dijadikan sebagai penilaian dalam pelatihan, menurut Mangkunegara (2005:49) diantaranya adalah instruktur, peserta pelatihan, materi program pelatihan, metode yang digunakan, dan tujuan pelatihan. Jika

karyawan merasa setelah dirinya mengikuti pelatihan kemudian terdapat peningkatan pada daftar riwayat hidup mereka yang merupakan suatu hal penting dan membawa manfaat di kemudian hari, maka dapat dikatakan pelatihan tersebut dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan tersebut. Pelatihan dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja keras. Karyawan yang mengerti makna dan tujuan pekerjaannya mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu melihat hubungan yang lebih erat antara usaha dan prestasi. Lester (1999:65) mengatakan, setiap saat selalu terjadi perubahan lingkungan perusahaan dan hal tersebut dapat memicu keinginan manajer dan karyawan untuk meningkatkan keahlian baru, pengetahuan, serta kompetensi agar cepat tanggap terhadap suasana baru. Menurutnya, terdapat korelasi positif di antara pelatihan dan suatu prioritas dari pendidikan yang tinggi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa setelah dirinya mengikuti pelatihan kemudian terdapat peningkatan pada daftar riwayat hidup mereka yang merupakan suatu hal penting dan membawa manfaat di kemudian hari, maka dapat dikatakan pelatihan tersebut dapat meningkatkan motivasi serta peningkatan keterlibatan kerja karyawan tersebut. Dan hal ini juga sejalan dengan penelitian Miradatia dan Laksmi (2015) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan, dan penelitian Putri (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah cara untuk memperbaharui pengetahuan dengan mengembangkan keterampilan yang mengacu pada metode-metode secara sistematis dan dapat merubah tingkah laku sehingga karyawan mendapatkan kapabilitas serta

profesionalitas kerja yang dapat diterapkan karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan instansi. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe *et al.* 2008). Dan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahir dkk (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian Sultana dkk (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

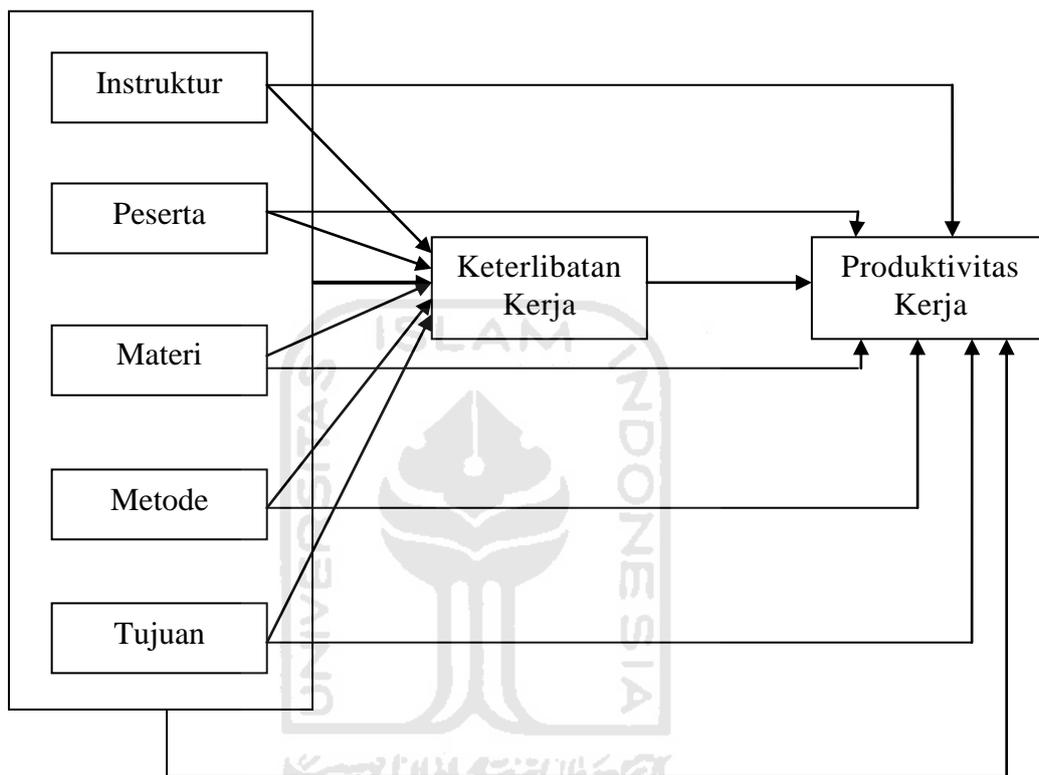
Karyawan sebagai manusia cenderung memiliki kebutuhan yang tak terhingga yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk dapat memuaskan kebutuhan tersebut. Li dan Long (1999; dalam

Khan, 2011) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Longenecker (2001) berpendapat bahwa karyawan yang terlibat pada pekerjaannya pada akhirnya menghasilkan kinerja serta produktivitas yang baik untuk kepentingan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Sabir dkk (2014) menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan penelitian Sultana dkk (2012) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan model konseptual variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah atau sering sebagai dugaan sementara atau unsur penting yang merupakan pikiran dasar untuk dikembangkan atau dibuktikan terlebih dahulu dengan mengurai hipotesa. Menurut Sugiyono (2005) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan perumusan permasalahan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan kerja ini terdapat lima hipotesis yang diajukan, yaitu :

- H₁ : Instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan
- H₂ : Peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan
- H₃ : Materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan
- H₄ : Metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan
- H₅ : Tujuan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan
- H₆ : Instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan

Pada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja ini terdapat lima hipotesis yang diajukan, yaitu :

- H₇ : Instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H₈ : Peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H₉ : Materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H₁₀ : Metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H₁₁ : Tujuan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H₁₂ : Instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja ini terdapat satu hipotesis yang diajukan, yaitu :

H₁₃ : Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja ini terdapat lima hipotesis yang diajukan, yaitu :

H₁₄ : Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

H₁₅ : Peserta pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

H₁₆ : Materi pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

H₁₇ : Metode pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

H₁₈ : Tujuan pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian hipotesis dengan menggunakan pendekatan *explanatory research* atau penelitian penjelasan yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel serta dengan survey sampel yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologi maupun psikologi (Sugiyono, 2005).

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu (Sugiyono, 2005). Dalam penelitian ini populasi meliputi seluruh karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten yang berjumlah 380 orang. Berikut ini disajikan jumlah karyawan berdasarkan jenis profesi.

Tabel 3.1
Populasi Karyawan
PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten

No	Lokasi Pekerjaan	Jumlah
1	Darat	200
2	Laut	180
Jumlah		380

Sumber : HRD PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2005). Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin (Umar, 2005), yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan:

N = Populasi

n = jumlah sampel

e = prosentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

$$n = \frac{380}{1 + 380(0,05)^2}$$

$$n = 194,87$$

Dari perhitungan tersebut, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 195 karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Sampling*, Menurut Sugiyono (2005:75), teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proportional. Dengan kata lain pengambilan sampel secara acak didalam populasi yang sudah dikelompokkan (distratakan).

Untuk masing-masing karyawan menurut departemennya agar setiap karyawan mempunyai proporsi yang sama. Besar sampel dapat dicari dengan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N} \times n_0$$

Keterangan :

n_i = Banyaknya sampel karyawan dari tiap departemen.

N_i = Banyaknya karyawan tiap departemen.

n_0 = Banyaknya sampel

$\sum N$ = Banyaknya populasi

Penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti didasarkan atas lokasi pekerjaan karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

Besar sampel pada lokasi pekerjaan adalah :

$$n_1 = \frac{200}{380} \times 195 = 102,63 \rightarrow 103 ; \text{Darat}$$

$$n_2 = \frac{180}{380} \times 195 = 92,37 \rightarrow 92 ; \text{Laut}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten yang akan digunakan, disajikan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2

Sampel Karyawan

PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten

No	Lokasi Pekerjaan	Jumlah
1	Darat	103
2	Laut	92
Jumlah		195

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2005). Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden mengenai variabel pelatihan, produktivitas kerja, dan keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2005:129). Data sekunder ini yaitu mengenai jumlah pegawai.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2005). Penyebaran kuisisioner digunakan untuk memperoleh data tentang variabel pelatihan, produktivitas kerja, dan keterlibatan kerja. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada sebagian karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

3.5 Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel Independen

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen, variabel independen pada penelitian ini adalah pelatihan (X).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

c. Variabel Mediasi

Variabel mediasi merupakan variabel yang menjadi penghubung antara variabel independen dan dependen, variabel mediasi pada penelitian ini adalah keterlibatan kerja (Z).

2. Definisi Operasionalisasi Variabel

a. Pelatihan (X)

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan akuisisi pengetahuan, mengasah keterampilan, konsep, aturan atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga diperlukan untuk memastikan keberadaan yang cukup dari staf yang secara teknis dan kompeten secara sosial dan mampu mengembangkan karir dalam departemen spesialis atau posisi manajemen. Menurut Mangkunegara (2005:49), indikator dalam pelatihan diantaranya :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi (bahan)
- 4) Metode
- 5) Tujuan pelatihan

b. Produktivitas (Y)

Produktivitas merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai produktivitas kerja. Menurut Damayanti (2005) tingkat produktivitas kerja dapat diukur melalui:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Tingkat absensi
- 5) Sikap

c. Keterlibatan Kerja (Z)

Menurut Robbins (2006) keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri. Indikator keterlibatan kerja dalam Kanungo (1982) yaitu :

- 4) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
- 5) Mengutamakan pekerjaan
- 6) Pekerjaan penting bagi harga diri

3.6 Pengukuran variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2005), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yang berbeda, dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan lima kategori jawaban, yaitu :

STS	= Sangat tidak setuju, dengan skor	1
TS	= Tidak setuju, dengan skor	2
R	= Ragu-ragu, dengan skor	3
S	= Setuju, dengan skor	4
SS	= Sangat setuju, dengan skor	5

Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan, dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut (Sugiyono, 2006) :

- Nilai jawaban 1,00 s/d 1,75 = sangat rendah
- Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = rendah
- Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = cukup

- Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = tinggi
- Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = sangat tinggi

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel, (Sugiyono, 2005). Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* (Umar, 2005) yaitu :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas butir pertanyaan

n = jumlah responden

X = skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil

Y = skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan

XY= jumlah skor perkalian X dengan Y

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *PearsonCorrelation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas tingkat kesalahan $< 5\%$ (Ghozali, 2001).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Indrianto & Supomo, 2002:180). Selanjutnya sebagai tolak ukur tinggi rendahnya reliabilitas instrumen dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pedoman Pengukuran Reliabilitas Instrumen

Nilai	Kategori
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2005:183)

Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Menurut Arikunto (2006 : 191), rumus alphanya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing lima dimensi yang diuji. Apabila nilai Cronbach's *CoefficientAlpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's CoefficientAlpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel* (Ghozali, 2001).

3.8 Metode dan Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian meliputi data yang berkaitan dengan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian, yang meliputi :

a. Karakteristik Responden

Dalam analisis ini menggambarkan tentang karakteristik mahasiswa yang diteliti (responden). Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atautakah tidak.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan atau respon yang diberikan responden terhadap variabel-variabel penelitian. Sedangkan untuk memperoleh kesimpulan secara deskriptif, maka jawaban-jawaban tersebut dirata-rata kemudian ditentukan intervalnya guna memperoleh jawaban pasti dari semua responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Hasil perbandingan dari deskripsi variabel ini hanya untuk memberikan gambaran atas variabel yang diteliti saja, yang mungkin dapat memberikan indikasi terhadap pengujian secara empiris. Karena itu hasil perbandingan deskripsi statistik ini tidak dapat digunakan untuk mengambil suatu kesimpulan.

2. Analisa Inferensial

Analisa inferensial adalah analisa data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data deskriptif yang diangkakan atau *scoring*. Penyekoran data tersebut menggunakan alternatif jawaban sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, ragu-ragu dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, sangat tidak setuju dengan skor 1 (Sugiyono, 2005). Pada analisis inferensial ini digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

a. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah data

yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalisis dengan teknik statistik yang dipilih. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linearitas.

1) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan apakah distribusi dari semua variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dari masing-masing skor variabel digunakan uji *Kolmogrov Smirnow* sebagai berikut:

$$D_n = \max |F_a(x) - F_e(x)|$$

Keterangan :

D = Angka selisih Maksimum

$F_a(x)$ = Frekuensi Kumulatif Relatif

$F_e(x)$ = Frekuensi Kumulatif Teoritis (Djarwanto, 2003:50)

Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat harga p. Jika harga p lebih besar dari 0,05 berarti distribusi data normal, sedangkan bila harga p lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2) Uji Linearitas

Untuk mengetahui hubungan X dan Y apakah linear atau tidak, maka uji statistik yang digunakan adalah uji F sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{KR_{reg}}{KR_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : harga untuk garis regresi

KR_{reg} : rerata kuadrat garis regresi

KR_{res} : rerata kudrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004 : 13).

Selanjutnya harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} . Jika harga F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Sebaliknya, jika harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat tidak linier. Analisis data dapat dilanjutkan apabila data tersebut linier.

b. Analisis kuantitatif

Analisa kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis Jalur/Path. Menurut Ghozali (2010), analisis jalur dilakukan untuk menentukan pola hubungan (efek langsung maupun tidak langsung) dari variabel-variabel yang telah dijadikan sebab terhadap variabel yang dijadikan akibat. Dalam penyelesaian analisis jalur ini diselesaikan dengan teknik regresi yang meliputi regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

1) Pengujian Tahap I

Analisis tahap pertama ini untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan penelitian terhadap keterlibatan kerja. Formula dari model regresi linear berganda untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Z = Keterlibatan kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

β_2 = Koefisien regresidari variabel X_2

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3

β_4 = Koefisien regresidari variabel X_4

β_5 = Koefisien regresi dari variabel X_4

X_1 = Instruktur

X_2 = Peserta

X_3 = Materi

X_4 = Metode

X_5 = Tujuan penelitian

e = Suku kesalahan, e diasumsikan nol

2) Pengujian Tahap II

Analisis tahap kedua ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam analisis ini akan di formulasikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

β_2 = Koefisien regresidari variabel X_2

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3

β_4 = Koefisien regresidari variabel X_4

β_5 = Koefisien regresi dari variabel X_4

X_1 = Instruktur

X_2 = Peserta

X_3 = Materi

X_4 = Metode

X_5 = Tujuan penelitian

e = Suku kesalahan, e diasumsikan nol

3) Pengujian Tahap III

Analisis tahap ketiga ini untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam analisis ini akan di formulasikan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Z + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel Z

Z = Keterlibatan kerja

e = Suku kesalahan, e diasumsikan nol

c. Pengujian hipotesis pada uji regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang dilakukan dengan uji t. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2005):

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen

2) Probabilitas tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% (0,05).

3) Kriteria pengujian

- Jika probabilitas tingkat kesalahan $< 5\%$, maka signifikan, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Jika probabilitas tingkat kesalahan $\geq 5\%$, maka tidak signifikan, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak

4) Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis

d. Pengujian hipotesis pada uji beda

Untuk pengujian perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan digunakan uji *independent sample t-test* untuk menentukan apakah ada dua sampel yang sama yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. *Independent samples t-test* dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standard error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Gozali, 2011).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis yang dirumuskan :

Ho: Tidak terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan.

Ha: Terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan.

2) Menentukan tingkat signifikansi α sebesar 0,05.

3) Menentukan kriteria penerimaan hipotesis.

Jika $(p) \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $(p) > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4) Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada 195 orang responden. Pembahasan ini meliputi uraian tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian regresi dan uji beda.

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat

PT ASDP Indonesian Ferry (Persero) Cabang Merak merupakan salah satu pelabuhan penyeberangan yang terletak di sebelah barat pulau Jawa yang berada di Propinsi Banten, dan sekaligus merupakan pintu gerbang lalu lintas Jawa – Sumatra. Pelabuhan penyeberangan merak dikelola oleh PT. ASDP Indonesia ferry (Persero) dengan kantor pusat di Jl. Jend. A Yani Kav. 52 – A Jakarta Pusat Awal didirikannya PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Merak adalah merupakan penghubung transportasi antara Pulau Jawa dan Sumatera yang dilakukan oleh kapal yang masih sangat sederhana dan primitif yang pada saat itu dikenal dengan nama *Kapal Tambang*.

Tujuan didirikannya ASDP adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program Pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya dibidang penyelenggaraan usaha jasa angkutan

sungai, danau dan angkutan penyeberangan, jasa dermaga, jasa kepelabuhan sungai, danau dan penyeberangan dan jasa angkutan laut serta perdagangan dalam negeri, ekspor, impor dalam bidang alat/peralatan keselamatan kapal/mesin kapal laut/kapal laut/suku cadang kapal laut/minyak pelumas serta jasa perawatan kapal.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan Misi yang dimiliki oleh PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak, yaitu :

a. Visi

Menjadi perusahaan jasa penyeberangan dan pelayaran yang berkelas dunia, terbesar dan terbaik di Indonesia dan regional, serta mampu memberikan nilai tambah bagi stakeholder.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan puncak kepada pengguna jasa (*supervisor services*), dengan tingkat keselamatan yang tertinggi (*the highest safety standard*).
- 2) *Menguasai* pangsa pasar Indonesia di lintas komersil dan lintas penugasan.
- 3) Mengelola bisnis perseroan sehingga memberikan kinerja keuangan yang terbaik (*excellent financial performance*) dengan berpedoman pada *good corporate governance* dan sesuai standar internasional yang berlaku.
- 4) Menjadi agen pembangunan nasional melalui pelayanan angkutan penyeberangan dan pelayaran.

3. Bidang Usaha Perusahaan

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan yang mampu memenangkan persaingan di pasar bebas adalah perusahaan yang dapat melakukan perubahan secara cepat sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Usaha yang dikelola PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak terdiri dari usaha angkutan penyeberangan dan usaha pelabuhan.

a. Usaha Angkutan Penyeberangan

Yaitu usaha pengelolaan angkutan penyeberangan sebagai penyedia modal transportasi penyeberangan yang menghubungkan dua pulau secara point to point

Kapal milik PT. ASDP Lintas Merak – Bakauheni :

1) Kapal RoRo : JATRA I (Operasi)

JATRA II (Operasi)

2) Kapal Cepat : Sundari I (tidak Operasi)

Sundari II (tidak Operasi)

b. Usaha Pelabuhan Penyeberangan

Yaitu usaha pengelolaan pelabuhan penyeberangan sebagai penyedia fasilitas dan prasarana bagi kapal penyeberangan. Pelabuhan Merak memiliki 5 Dermaga dan didukung oleh 16 perusahaan dengan jumlah kapal sebanyak 25 buah kapal RoRo dan 13 buah kapal cepat.

4. Kebijakan Pelatihan

Perusahaan menetapkan strategi pengembangan kompetensi human capital yang dituangkan dalam *Human Capital Master Plan*, yang senantiasa diperbaharui setiap tahunnya guna menyesuaikan dengan dinamika bisnis perusahaan.

Pelaksanaannya juga dengan strategi bisnis yang berdasarkan kepada *Corporate Strategic Scenario* (“CSS”), *Master Plan for Human Capital* (“MPHC”), *Human Capital Development Plan* (“HCD Plan”), transformasi organisasi serta kondisi keuangan perusahaan.

Perusahaan menerapkan pendekatan CBHRM dalam rangka penilaian terhadap kompetensi SDM yang ada. Model CBHRM terdiri atas *Core Competency (values)*, *Generic Competency (Personal Quality)*, dan *Specific Competency (Skill & Knowledge)*. Ketiga model ini dikembangkan dan disempurnakan untuk mendukung penilaian kemampuan pegawai secara adil dan transparan.

Perusahaan memiliki direktori kompetensi yang memuat daftar kompetensi yang diperlukan perusahaan, yang senantiasa diperbaharui agar mampu menyesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis, termasuk jenis-jenis kompetensi *skill & knowledge* yang sesuai dengan perubahan portofolio bisnis perusahaan.

Pengembangan kompetensi karyawan dititikberatkan pada hal-hal berikut ini:

- a. Pengembangan Character yang didasarkan pada budaya perusahaan
- b. Pengembangan *Competence* yang berstandar global
- c. Pengembangan *Chiefship (Leadership)*

Menyusul transformasi bisnis perusahaan, penguatan kompetensi SDM dilakukan dengan pelatihan dan pendidikan yang bersifat perubahan kompetensi dan pengembangan kompetensi, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung terhadap strategi bisnis dan operasional. Pelatihan untuk perubahan kompetensi bertujuan untuk menyiapkan kompetensi karyawan agar mampu menyikapi perubahan. Sementara itu, pelatihan untuk pengembangan kompetensi bertujuan

untuk menyiapkan karyawan dengan kompetensi tertentu guna mendukung portofolio bisnis perusahaan.

Fokus program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan meliputi di bidang teknologi, pemasaran, informasi bisnis dan pengembangan bisnis untuk mendukung terwujudnya visi perusahaan menjadi *market leader* dalam perusahaan penyedia jasa penyeberangan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 195 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	147	75,4
Perempuan	48	24,6
Jumlah	195	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2016. (Lampiran 2, Hal. 102 - 106)

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin pria dengan

jumlah 147 orang atau sebesar 75,4% dari total responden 195 orang, sedangkan responden wanita sebanyak 48 orang atau sebesar 24,6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 195 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	4	2,1
20-30 tahun	41	21,0
31- 40 tahun	80	41,0
41 - 50 tahun	57	29,2
> 50 tahun	13	6,7
Jumlah	195	100,0%

Sumber: Hasil Olah Data, 2016. (Lampiran 2, Hal. 102 - 106)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31 – 40 tahun dengan jumlah 80 orang atau sebesar 41,0% dari total responden 195 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 195 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
SLTA	104	53,3
D3	30	15,4
S1	52	26,7
S2	9	4,6
Jumlah	195	100,0%

Sumber: Hasil Olah Data, 2016. (Lampiran 2, Hal. 102 - 106)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar berpendidikan akhir SMA yang berjumlah 104 orang dengan presentase 53,3%. Dengan mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, perusahaan beranggapan akan memperoleh tenaga kerja yang memiliki skill dan ketrampilan yang baik serta dengan tuntutan gaji yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan tinggi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 195 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< 10 tahun	95	48,7
10 - 20 tahun	73	37,4
> 20 tahun	27	13,8
Jumlah	195	100,0%

Sumber: Hasil Olah Data, 2016. Lampiran 2, Hal. 102 - 106)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja di perusahaan ini dalam kisaran waktu dibawah 10 tahun dengan jumlah mencapai

95 orang atau sebesar 48,7% dari total responden 195 orang. Lama bekerja tersebut menunjukkan pengalaman bekerja dari seorang karyawan yang bekerja di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan r lebih kecil dari 0,05. Hasil uji validitas pada variabel pelatihan dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Variabel	Indikator	Signifikan r	Keterangan
Instruktur (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
Peserta (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
Materi (X3)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid

(Lanjutan Tabel 4.5)

Metode (X4)	X4.1	0,000	Valid
	X4.2	0,000	Valid
	X4.3	0,000	Valid
Tujuan Pelatihan (X5)	X5.1	0,000	Valid
	X5.2	0,000	Valid
	X5.3	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2016. (Lampiran 5, Hal 109 -119)

Hasil uji validitas berdasarkan hasil perhitungan variabel pelatihan dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan dalam variabel pelatihan adalah valid, hal ini dikarenakan setiap item pertanyaan tersebut memiliki nilai signifikan r lebih kecil dari 0,05, sehingga item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (Z)

Indikator	Signifikan r	Keterangan
Z1.1	0,000	Valid
Z1.2	0,000	Valid
Z1.3	0,000	Valid
Z1.4	0,000	Valid
Z1.5	0,000	Valid
Z1.6	0,000	Valid
Z1.7	0,000	Valid
Z1.8	0,000	Valid
Z1.9	0,000	Valid
Z1.10	0,000	Valid
Z1.11	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2016. (Lampiran 5, Hal. 109 - 119)

Hasil uji validitas berdasarkan hasil perhitungan variabel keterlibatan kerja dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan dalam variabel keterlibatan kerja adalah valid, hal ini dikarenakan setiap item pertanyaan tersebut memiliki nilai signifikan r lebih kecil dari 0,05, sehingga item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	Signifikan r	Keterangan
Y1.1	0,000	Valid
Y1.2	0,000	Valid
Y1.3	0,000	Valid
Y1.4	0,000	Valid
Y1.5	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2016. (Lampiran 5, Hal. 109 - 119)

Hasil uji validitas berdasarkan hasil perhitungan variabel produktivitas kerja dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan dalam variabel produktivitas kerja adalah valid, hal ini dikarenakan setiap item pertanyaan tersebut memiliki nilai signifikan r lebih kecil dari 0,05, sehingga item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka

jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Instruktur (X1)	0,781	Reliabel
Peserta (X2)	0,792	Reliabel
Materi (X3)	0,787	Reliabel
Metode (X4)	0,648	Reliabel
Tujuan Pelatihan (X5)	0,659	Reliabel
Keterlibatan kerja (Z)	0,825	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,754	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2016. (Lampiran 5, Hal. 109 -119)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai Alpha Cronbach dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel. Sehingga item-item pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah menggambarkan tentang respon responden terhadap variabel penelitian yaitu pelatihan, keterlibatan kerja, dan produktivitas kerja. Pada analisis ini menunjukkan rekapitulasi data jawaban terhadap pernyataan dari pelatihan, keterlibatan kerja dan produktivitas kerja.

Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian:

Tabel 4.9
Interval Penilaian

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

1. Variabel Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan akuisisi pengetahuan, mengasah keterampilan, konsep, aturan atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

a. Instruktur

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang pelatihan dalam bidang Instruktur yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Tentang Instruktur

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti	3,92	Tinggi
2	Instruktur selalu memotivasi peserta untuk dapat mempraktikan subjek yang telah diajarkan	3,99	Tinggi
3	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pendidikan dan pelatihan tersebut	4,00	Tinggi
Rata-rata		3,97	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel instruktur memiliki skor rata-rata sebesar 3,97 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten menyatakan bahwa instruktur pelatihan yang ada di perusahaan sudah baik memberikan pelatihan bagi karyawan.

b. Peserta

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang pelatihan dalam bidang peserta yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Responden Tentang Peserta

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan	3,88	Tinggi
2	Peserta pelatihan menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat	3,74	Tinggi
3	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan	3,76	Tinggi
Rata-rata		3,79	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 3,79 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten menyatakan tingginya partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

c. Materi

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang pelatihan dalam bidang materi yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden Tentang Materi

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan peserta	3,85	Tinggi
2	Pendidikan dan pelatihan yang peserta ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan peserta	3,78	Tinggi
3	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan peserta	3,94	Tinggi
Rata-rata		3,86	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 3,86 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten menyatakan bahwa materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mampu menunjang pekerjaan.

d. Metode

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang pelatihan dalam bidang metode yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Responden Tentang Metode

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Metode pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan	3,91	Tinggi
2	Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan pada saat program pendidikan dan pelatihan mudah dimengerti	3,76	Tinggi
3	Metode yang digunakan pada program pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan gaya belajar peserta	3,79	Tinggi
Rata-rata		3,82	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 3,82 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten menyatakan bahwa metode pelatihan yang diterapkan perusahaan sesuai dan mudah dimengerti oleh para karyawan.

e. Tujuan Pelatihan

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang pelatihan dalam bidang tujuan pelatihan yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Distribusi Jawaban Responden Tentang Tujuan Pelatihan

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas	3,82	Tinggi
2	Pendidikan dan pelatihan diperlukan sesuai kebutuhan pekerjaan	3,68	Tinggi
3	Pendidikan dan pelatihan tidak menyimpang dari tujuan semula	3,77	Tinggi
Rata-rata		3,76	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 3,76 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten menyatakan bahwa tujuan pelatihan jelas, sesuai kebutuhan pekerjaan, dan tidak menyimpang dari tujuan semula.

2. Variabel Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri. Berikut akan ditunjukkan penilaian responden terhadap keterlibatan kerja di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Responden Tentang Keterlibatan Kerja

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Memberikan usaha-usaha terbaik untuk perusahaan	3,81	Tinggi
2	Memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan	3,75	Tinggi
3	Mmerasa menjadi bagian penting di perusahaan	3,70	Tinggi
4	Merasa dilibatkan dalam semua kebijakan yang diambil perusahaan	3,79	Tinggi

5	Menghabiskan waktu untuk penyelesaian pekerjaan	3,73	Tinggi
6	Berusaha bekerja keras untuk kemajuan perusahaan	3,91	Tinggi
7	Mengabdikan diri saya pada semua pekerjaan yang ada dalam perusahaan	3,92	Tinggi
8	Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan	3,82	Tinggi
9	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi	3,81	Tinggi
10	Bangga dengan pekerjaan dan perusahaan	3,82	Tinggi
11	Bekerja keras demi prestasi kerja di perusahaan	3,74	Tinggi
Rerata		3,80	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel keterlibatan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,80 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan tingginya keterlibatan karyawan dalam perusahaan yang dilihat dari partisipasinya dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting bagi harga diri mereka

3. Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan komitmen pelanggan terhadap suatu merek, toko atau pemasok berdasarkan sifat yang sangat positif dalam pembelian jangka panjang. Berikut akan ditunjukkan penilaian responden terhadap keterlibatan kerja dari Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Distribusi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan	3,87	Tinggi
2	Secara kuantitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	4,02	Tinggi
3	Karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	3,95	Tinggi
4	Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) karyawan dapat dikatakan konsisten (jujur)	3,96	Tinggi
5	Karyawan selalu mendukung visi dan misi perusahaan dengan tulus	4,03	Tinggi
	Rerata	3,96	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel produktivitas kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,96 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten sudah memiliki produktivitas kerja yang baik yang dilihat dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tingkat absensi, dan sikapnya dalam pekerjaan.

4.5 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara konkrit yang dinyatakan dalam satuan angka dengan perhitungan statistik terhadap variabel yang diteliti, sehingga keputusan dapat diambil secara lebih pasti. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui : 1) Pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan

kerja; 2) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja; dan 3) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian normalitas data

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas

Pengujian	P_Value Unstandardized Residual	Kesimpulan
Tahap 1	0,097	Normal
Tahap 2	0,062	Normal
Tahap 3	0,096	Normal

Sumber : Hasil olah data, 2016. (Lampiran 6, Hal. 120 - 121)

Hasil uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* pada tahap 1 sebesar 0,097, tahap 2 sebesar 0,062 dan tahap 3 sebesar 0,096 memiliki nilai p_value

yang lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

b. Pengujian Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi linier. Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5%, jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel maka hubungan variabel linier. Rangkuman hasil uji linieritas adalah sebagai berikut:



Tabel 4.18
Hasil Uji Linieritas

Tahap 1				
Hubungan Variabel	DF	F_{tabel}	F_{hitung}	Keterangan
Hubungan instruktur terhadap keterlibatan kerja	7	5,591	1,821	Linier
Hubungan peserta terhadap keterlibatan kerja	8	5,318	3,249	Linier
Hubungan materi terhadap keterlibatan kerja	8	5,318	4,976	Linier
Hubungan metode terhadap keterlibatan kerja	11	4,844	0,896	Linier
Hubungan tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja	6	5,987	1,065	Linier
Hubungan instruktur terhadap produktivitas kerja	7	5,591	2,204	Linier
Hubungan peserta terhadap produktivitas kerja	8	5,318	3,547	Linier
Hubungan materi terhadap produktivitas kerja	8	5,318	3,639	Linier
Hubungan metode terhadap produktivitas kerja	11	4,844	1,614	Linier
Hubungan tujuan pelatihan terhadap produktivitas kerja	6	5,987	1,631	Linier
Hubungan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja	21	4,325	3,851	Linier

Sumber : Hasil olah data, 2016. (Lampiran 7, Hal. 122 - 123)

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai F_{hitung} dari semua hubungan lebih kecil dari F_{tabel} . Dikarenakan nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil dari F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah linier.

2. Hasil Uji Regresi

a. Pengujian Model I

Pengujian ini menguji pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan model regresi linear sederhana. Berikut hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19
Pengujian Model I

<i>Variabel</i>	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	<i>Sign. t</i>	Keterangan
Konstanta	2,061				
Instruktur (X1)	0,080	0,128	1,421	0,157	Tidak Signifikan
Peserta (X2)	0,147	0,210	2,304	0,022	Signifikan
Materi (X3)	-0,013	-0,020	-0,237	0,813	Tidak Signifikan
Metode (X4)	0,038	0,044	0,532	0,595	Tidak Signifikan
Tujuan Pelatihan (X5)	0,205	0,255	2,827	0,005	Signifikan
R Square = 0,235 F _{hitung} = 12,892 Sign. F _{hitung} = 0,000					

Variabel dependen : Keterlibatan kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2016. (Lampiran 8, Hal. 137 - 138)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap I diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 2,061 + 0,080X_1 + 0,147X_2 - 0,013X_3 + 0,038X_4 + 0,205X_5 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,061 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan atau sama dengan nol, maka besarnya keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten adalah sebesar 2,061.

2) Koefisien instruktur pelatihan

Pada variabel instruktur pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,080 yang berarti instruktur pelatihan memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, sehingga makin baiknya instruktur pelatihan akan menyebabkan tingginya keterlibatan kerja karyawan.

3) Koefisien peserta pelatihan

Pada variabel peserta pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,147 yang berarti peserta pelatihan memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, sehingga makin baiknya peserta pelatihan akan menyebabkan tingginya keterlibatan kerja karyawan.

4) Koefisien materi pelatihan

Pada variabel materi pelatihan mempunyai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,013 yang berarti materi pelatihan memiliki hubungan negatif dengan keterlibatan kerja, sehingga makin tingginya materi pelatihan akan menyebabkan menurunnya keterlibatan kerja karyawan.

5) Koefisien metode pelatihan

Pada variabel metode pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,038 yang berarti metode pelatihan memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, sehingga makin baiknya metode pelatihan akan menyebabkan tingginya keterlibatan kerja karyawan.

6) Koefisien tujuan pelatihan

Pada variabel tujuan pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,205 yang berarti tujuan pelatihan memiliki hubungan positif

dengan keterlibatan kerja, sehingga makin baiknya tujuan pelatihan akan menyebabkan tingginya keterlibatan kerja karyawan.

b. Pengujian Model II

Pengujian ini menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan model regresi linear sederhana. Berikut hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20
Pengujian Model II

<i>Variabel</i>	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	<i>Sign. t</i>	Keterangan
Konstanta	2,064				
Instruktur (X1)	0,034	0,057	0,643	0,521	Tidak Signifikan
Peserta (X2)	0,216	0,325	3,624	0,000	Signifikan
Materi (X3)	0,013	0,021	0,253	0,800	Tidak Signifikan
Metode (X4)	0,229	0,278	3,458	0,001	Signifikan
Tujuan Pelatihan (X5)	0,005	0,006	0,071	0,944	Tidak Signifikan
R Square = 0,263					
F _{hitung} = 14,846					
Sign. F _{hitung} = 0,000					

Variabel dependen : Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2016. (Lampiran 9, Hal. 139 - 140)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap II diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,064 + 0,034X_1 + 0,216X_2 - 0,013X_3 + 0,229X_4 + 0,005X_5 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,064 yang berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan atau sama dengan nol, maka besarnya produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten adalah sebesar 2,064.

2) Koefisien instruktur pelatihan

Pada variabel instruktur pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,034 yang berarti instruktur pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, sehingga makin baiknya instruktur pelatihan akan menyebabkan tingginya produktivitas kerja karyawan.

3) Koefisien peserta pelatihan

Pada variabel peserta pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,216 yang berarti peserta pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, sehingga makin baiknya peserta pelatihan akan menyebabkan tingginya produktivitas kerja karyawan.

4) Koefisien materi pelatihan

Pada variabel materi pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,013 yang berarti materi pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, sehingga makin tingginya materi pelatihan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

5) Koefisien metode pelatihan

Pada variabel metode pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,229 yang berarti metode pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, sehingga makin baiknya metode pelatihan akan menyebabkan tingginya produktivitas kerja karyawan.

6) Koefisien tujuan pelatihan

Pada variabel tujuan pelatihan mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,005 yang berarti tujuan pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, sehingga makin baiknya tujuan pelatihan akan menyebabkan tingginya produktivitas kerja karyawan.

c. Pengujian Model III

Pengujian ini menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja dengan model regresi linear sederhana. Berikut hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21
Pengujian Model III

<i>Variabel</i>	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	<i>Sign. t</i>	Keterangan
Konstanta	1,839				
Keterlibatan kerja	0,559	0,585	10,026	0,000	Signifikan
R Square	= 0,343				

Variabel dependen : Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2016. (Lampiran 10, Hal. 141)

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap III diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,839 + 0,585X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1.839 yang berarti jika tidak ada perubahan variable keterlibatan kerja atau sama dengan nol maka besarnya produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten sebesar 1,839.

2) Koefisien keterlibatan kerja

Pada variabel keterlibatan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,585 yang berarti keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, sehingga makin tingginya keterlibatan kerja akan menyebabkan tingginya produktivitas kerja karyawan.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan p-value dengan nilai α sebesar 5%, kriteria pengujian yaitu jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka dinyatakan signifikan atau ada pengaruh dan sebaliknya jika nilai p-value $> 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan atau tidak ada pengaruh. Untuk menjawab hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

a. Pengujian hipotesis pertama

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari instruktur pelatihan sebesar 0,157, dikarenakan nilai p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,157 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penolakan, yang artinya instruktur pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

b. Pengujian hipotesis kedua

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari peserta pelatihan sebesar 0,022, dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,022 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penerimaan, yang artinya peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari materi pelatihan sebesar 0,813, dikarenakan nilai p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,813 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penolakan, yang artinya materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan materi

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

d. Pengujian hipotesis keempat

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari metode pelatihan sebesar 0,595, dikarenakan nilai p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,595 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penolakan, yang artinya metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

e. Pengujian hipotesis kelima

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari tujuan pelatihan sebesar 0,005, dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,005 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penerimaan, yang artinya tujuan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan tujuan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

f. Pengujian hipotesis keenam

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari hasil uji F sebesar 0,000, dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$),

maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penerimaan, yang artinya instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

g. Pengujian hipotesis ketujuh

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari instruktur pelatihan sebesar 0,521, dikarenakan nilai p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,521 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penolakan, yang artinya instruktur pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

h. Pengujian hipotesis kedelapan

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari peserta pelatihan sebesar 0,000, dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penerimaan, yang artinya peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kedelapan yang menyatakan peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

i. Pengujian hipotesis kesembilan

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari materi pelatihan sebesar 0,800, dikarenakan nilai p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,800 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penolakan, yang artinya materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kesembilan yang menyatakan materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

j. Pengujian hipotesis kesepuluh

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari metode pelatihan sebesar 0,001, dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,001 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penerimaan, yang artinya metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kesepuluh yang menyatakan metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

k. Pengujian hipotesis kesebelas

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari tujuan pelatihan sebesar 0,944, dikarenakan nilai p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,944 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah

penolakan, yang artinya tujuan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kesebelas yang menyatakan tujuan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

l. Pengujian hipotesis kedua belas

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari hasil uji F sebesar 0,000, dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penerimaan, yang artinya instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kedua belas yang menyatakan instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

m. Pengujian hipotesis ketigabelas

Hipotesis ketigabelas ini menyatakan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.. Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai p-value sebesar 0,000, dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis berada didalam daerah penerimaan, yang artinya variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis ketigabelas yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti.

Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

n. Pengujian hipotesis keempatbelas

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari pengaruh instruktur pelatihan terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,157, dikarenakan p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,157 > 0,05$), maka dapat dinyatakan instruktur pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Selanjutnya diperoleh nilai p-value dari pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000, dikarenakan p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan jalur lintasan pada pengaruh instruktur pelatihan terhadap keterlibatan kerja tidak signifikan, maka hipotesis keempatbelas yang menyatakan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

o. Pengujian hipotesis kelimabelas

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari pengaruh peserta pelatihan terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,022, dikarenakan p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,022 < 0,05$), maka dapat dinyatakan peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Selanjutnya diperoleh nilai p-value dari pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000, dikarenakan p-value lebih kecil dari nilai

$\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan jalur lintasan pada pengaruh peserta pelatihan terhadap keterlibatan kerja dan produktivitas kerja signifikan, maka hipotesis kelimabelas yang menyatakan peserta pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

p. Pengujian hipotesis keenambelas

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari pengaruh materi pelatihan terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,813, dikarenakan p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,813 > 0,05$), maka dapat dinyatakan materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Selanjutnya diperoleh nilai p-value dari pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000, dikarenakan p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan jalur lintasan pada pengaruh materi pelatihan terhadap keterlibatan kerja tidak signifikan, maka hipotesis keenambelas yang menyatakan materi pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

q. Pengujian hipotesis ketujuhbelas

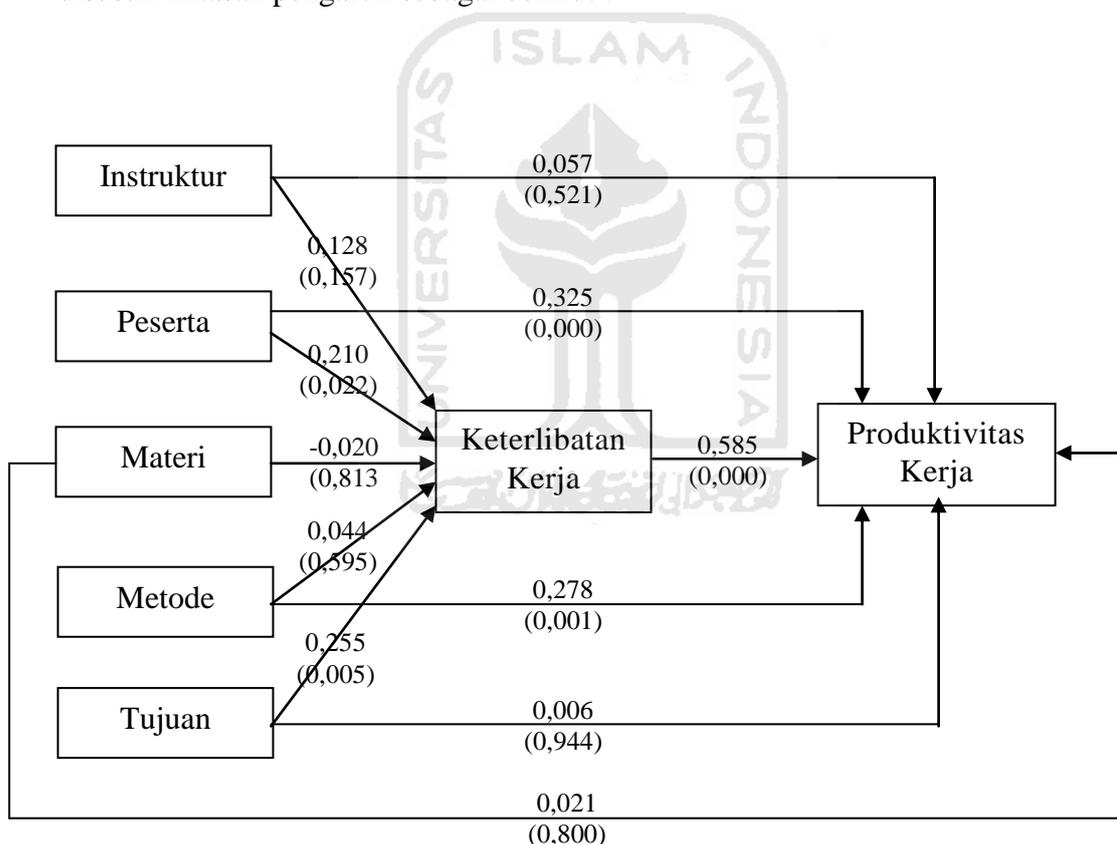
Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari pengaruh metode pelatihan terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,595, dikarenakan p-value lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,595 > 0,05$), maka dapat dinyatakan metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Selanjutnya diperoleh nilai p-value dari pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000, dikarenakan p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan jalur lintasan pada pengaruh metode pelatihan terhadap keterlibatan kerja tidak signifikan, maka hipotesis ketujuhbelas yang menyatakan metode pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

r. Pengujian hipotesis kedelapanbelas

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari pengaruh tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,005, dikarenakan p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,005 < 0,05$), maka dapat dinyatakan tujuan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Selanjutnya diperoleh nilai p-value dari pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000, dikarenakan p-value lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan jalur

lintasan pada pengaruh tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja dan produktivitas kerja signifikan, maka hipotesis kedelapanbelas yang menyatakan tujuan pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja diterima atau terbukti. Hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.21.

Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut :



Gambar 4.1
Lintasan Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel pelatihan yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja.

1. Pengaruh instruktur terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja

- a. Pengaruh langsung instruktur (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,057 atau sebesar 5,7%.
- b. Pengaruh tidak langsung instruktur (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja adalah sebesar $0,128 \times 0,585 = 0,075$ atau sebesar 7,5%
- c. Pengaruh total instruktur (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja $0,057 + 0,075 = 0,132$ atau sebesar 13,2%.

2. Pengaruh peserta terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja

- a. Pengaruh langsung peserta (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,325 atau sebesar 32,5%.
- b. Pengaruh tidak langsung peserta (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja adalah sebesar $0,210 \times 0,585 = 0,123$ atau sebesar 12,3%
- c. Pengaruh total peserta (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja $0,325 + 0,123 = 0,448$ atau sebesar 44,8%

3. Pengaruh materi terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja

- a. Pengaruh langsung materi (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,021 atau sebesar 2,1%.
- b. Pengaruh tidak langsung materi (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja adalah sebesar $-0,020 \times 0,585 = -0,012$ atau sebesar -1,2%

- c. Pengaruh total materi (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja
 $0,021 + (-0,020) = 0,009$ atau sebesar 0,9%
4. Pengaruh metode terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja
- a. Pengaruh langsung metode (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,278
atau sebesar 27,8%.
- b. Pengaruh tidak langsung metode (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui
keterlibatan kerja adalah sebesar $0,044 \times 0,585 = 0,026$ atau sebesar 2,6%.
- c. Pengaruh total metode (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja
 $0,278 + 0,026 = 0,304$ atau sebesar 30,4%.
5. Pengaruh tujuan terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja
- a. Pengaruh langsung tujuan (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,006
atau sebesar 0,6%.
- b. Pengaruh tidak langsung tujuan (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui
keterlibatan kerja adalah sebesar $0,255 \times 0,585 = 0,149$ atau sebesar
14,9%
- c. Pengaruh total tujuan (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui keterlibatan kerja
 $0,006 + 0,149 = 0,155$ atau sebesar 15,5%.

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung dari instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan terhadap produktivitas kerja melalui keterlibatan kerja karyawan diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui Z atau pengaruh peserta terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang paling besar yaitu sebesar 44,8% dibandingkan dengan pengaruh dari keempat variabel lainnya.

4. Hasil Uji Beda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan digunakan uji *independent sample t-test*. Hasil analisis *independent sample t-test* dengan bantuan program SPSS dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Beda

Pelatihan	Mean	P_Value
Tidak Mendapatkan Pelatihan	3,82	0,000
Mendapatkan Pelatihan	4,11	

Sumber : Hasil olah data, 2016 (Lampiran 11, Hal. 142)

Berdasarkan hasil uji beda diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Diakrenakan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau ($0,000 < 0,05$), maka dinyatakan ada perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan terbukti atau dapat diterima.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat dijelaskan hasil penelitian dari hubungan antar variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari pelatihan terhadap keterlibatan kerja ini menunjukkan tidak semua variabel penelitian yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Dari kelima variabel tersebut ditemukan dua variabel yang memberikan pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, variabel ini adalah peserta pelatihan dan tujuan pelatihan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Hal ini berarti makin baiknya pelatihan yang dilakukan perusahaan dan dengan frekuensi yang rutin akan mendorong para karyawan terlibat dalam pekerjaannya. Hasil ini didukung oleh penelitian Nda dkk (2013) yang menunjukkan pelatihan meningkatkan inisiatif dan kualitas kerja, sehingga membantu mereka menjadi lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Karyawan yang sudah mendapatkan latihan merasakan dirinya menjadi bagian dari organisasi dan diperlukan dalam menunjang tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hasil ini didukung penelitian dari Sabir dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pekerjaan dalam perusahaan.

Dan kemudian ketiga variabel lainnya yaitu instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Tidak adanya pengaruh dari ketiga variabel ini menginformasikan bahwa

pelatihan dari segi instruktur yang memberikan pelatihan, materi yang diberikan, dan metode yang digunakan dalam pelatihan belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tidak adanya pengaruh ini dapat disebabkan kurangnya profesionalnya instruktur dalam memberikan latihan, pemberian materi yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan dan metode yang diberikan rumit dan sulit diterima serta dipahami dalam pelatihan, kondisi ini dapat menjadikan karyawan kurang melibatkan dirinya dalam pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Kondisi tentunya belum sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Miradatia dan Laksmi (2015) yang menyimpulkan pelatihan mempengaruhi pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Dan secara keseluruhan terbukti bahwa variabel-variabel pelatihan yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Hal ini menunjukkan bahwa makin baiknya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan akan mampu meningkatkan keterlibatan diri karyawan dalam pekerjaan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Ardana dkk (2012:92) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki banyak manfaat bagi karyawan. Pelatihan kerja mampu mendorong karyawan memberikan jasanya lebih lama di perusahaan (Manullang, 2008:66). Karyawan yang menjadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli, maka dapat meningkatkan kepercayaan dirinya (Handoko, 2009:243). Dan sejalan dengan penelitian Putri (2012) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja

Pada pengujian ini juga menunjukkan bahwa tidak semua variabel pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari kelima variabel tersebut ditemukan dua variabel yang memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel ini adalah peserta pelatihan dan metode pelatihan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Hal ini berarti makin tingginya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan akan mampu mendorong produktivitas kerja para karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Nda (2013) yang menunjukkan pelatihan meningkatkan inisiatif dan kualitas kerja, sehingga membantu mereka menjadi lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian, diantaranya adalah hasil penelitian Raja Irfan Sabir dkk (2014), yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. NeelamTahir dkk (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Dan Afshan Sultana dkk (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemberian pelatihan kerja pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu perusahaan mengingat tidak ada seorang pun yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu.

Dan kemudian ketiga variabel lainnya yaitu instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Tidak adanya pengaruh dari ketiga variabel ini menginformasikan bahwa keberadaan dari instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan belum mampu mendorong produktivitas kerja karyawan makin meningkat. Dan tidak adanya pengaruh ini dapat disebabkan oleh para instruktur yang kurang mampu menjadikan karyawan terlatih dengan baik, pemberian program-program pelatihan yang tidak sejalan dengan program kerja karyawan dan tujuan pelatihan yang ada belum mampu diserap dengan baik oleh karyawan, hal-hal tersebut dapat menjadikan pelatihan yang dilakukan tidak optimal.

Selanjutnya keberadaan pelatihan yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Dengan demikian, adanya pelatihan bagi karyawan akan memberikan manfaat besar bagi keberhasilan perusahaan. Karena manfaat dari pelatihan ini menurut Rivai dan Sagala (2009), akan membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, dan memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap. Pelatihan pada dasarnya berkaitan dengan akuisisi pemahaman dan teknik. Bahkan, pelatihan merupakan salah satu keharusan dari manajemen sumber daya

manusia karena dapat meningkatkan kinerja pada tingkat individu maupun organisasi (Tahir dkk, 2014). Nda (2013) yang menunjukkan pelatihan meningkatkan inisiatif dan kualitas kerja, sehingga membantu mereka menjadi lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian, diantaranya adalah hasil penelitian Raja Irfan Sabir dkk (2014), yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. NeelamTahir dkk (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Dan Afshan Sultana dkk (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

4.6.3 Pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja

Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Keterlibatan kerja karyawan diyakini mampu mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya (Cohen, 2003). Li dan Long (1999; dalam Khan, 2011) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Robins (2009) individu dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas.

4.6.4 Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

Dan pada penelitian ini terbukti bahwa instruktur pelatihan dan peserta pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten, sehingga makin tingginya keterlibatan kerja yang ditunjukkan karyawan akan menyebabkan produktivitasnya juga makin membaik. Dan ini sejalan dengan penelitian dari Miradatia dan Laksmi (2015) yang menyimpulkan pelatihan mempengaruhi kinerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening yang memiliki pengaruh secara tidak langsung secara positif dan signifikan. Keterlibatan kerja karyawan diyakini mampu mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya (Cohen, 2003). Li dan Long (1999; dalam Khan, 2011) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan

pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan produktivitas kerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya akan menyebabkan tingginya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dan pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh tidak langsung dari instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui keterlibatan kerja karyawan, hal ini dapat dikarenakan dalam hal pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih ditekankan pada kontribusi dari para instruktur dalam memberikan pelatihan pada para karyawan. Karyawan cenderung pasif untuk menerima pelatihan yang diberikan oleh instruktur, karyawan keterlibatannya rendah dalam pemberian pelatihan, sehingga kontribusi keterlibatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak signifikan. Selanjutnya pada variabel materi juga menunjukkan tidak adanya pengaruh tidak langsung dari materi pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui keterlibatan kerja karyawan, kondisi ini dapat dikarenakan karyawan kurang atau tidak dilibatkan dalam penyusunan materi-materi pelatihan yang digunakan dalam pelaksanaan *training* bagi karyawan. Dan kemudian pada variabel metode juga menunjukkan tidak adanya pengaruh tidak langsung dari metode pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui keterlibatan kerja karyawan, hal ini dapat disebabkan karyawan tidak dilibatkan dalam penyusunan metode-metode pelatihan. Karyawan hanya menerima saja dengan metode pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan, dengan demikian rendahnya keterlibatan karyawan ini kontribusinya terhadap hubungan antara metode pelatihan dengan produktivitas kerja tidak signifikan.

4.6.5 Perbedaan produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan, dengan demikian karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan akan mampu bekerja lebih baik jika dibandingkan dengan mereka atau karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Dengan demikian, terbukti bahwa pentingnya perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawannya jika menginginkan karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik. Pemberian pelatihan kerja pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu perusahaan mengingat tidak ada seorang pun yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu. Dan ini sependapat dengan Manullang (2008:66) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja mampu mendorong karyawan memberikan jasanya lebih lama di perusahaan dan pernyataan dari Handoko (2009:243) yang menyatakan bahwa karyawan menjadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli, maka dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam pekerjaan yang berdampak pada produktivitas kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

- Kesimpulan mengenai ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan kerja adalah sebagai berikut.
 - a. Instruktur pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - b. Peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - c. Materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - d. Metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - e. Tujuan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

- f. Instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
- Kesimpulan mengenai ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut.
 - a. Instruktur pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - b. Peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - c. Materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - d. Metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - e. Tujuan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - f. Instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

- Kesimpulan mengenai ada tidaknya pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
- Kesimpulan mengenai ada tidaknya pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja
 - a. Instruktur pelatihan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
 - b. Peserta pelatihan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten
 - c. Materi pelatihan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten
 - d. Metode pelatihan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten
 - e. Tujuan pelatihan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten

- Terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan.

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variasi produktivitas kerja dipengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung oleh variasi dari variabel pelatihan. Ini berarti bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pelatihan dan keterlibatan kerja dari karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan signifikannya pengaruh dari keterlibatan kerja, maka yang pertama sebaiknya dilakukan perusahaan adalah memberikan dukungan kepada setiap karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dan mengutamakan pekerjaan demi prestasi kerja dari seorang karyawan.
2. Berdasarkan penilaian produktivitas kerja, terlihat item mengenai karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan mendapatkan penilaian yang terendah. Berkaitan dengan hal ini maka perlunya perusahaan meningkatkan pelatihan bagi karyawan agar memiliki ketrampilan kerja yang lebih baik, sehingga keterlambatan pekerjaan dapat teratasi dan tidak terulang lagi nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afshan Sultana dkk, 2012, Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, VOL 4, NO 6.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitment in the Workplace An Integrative Approach*. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associate, inc., publisher.
- Dessler, Gary. 2009. *MSDM, Jilid II*, PT. Indeks, Jakarta.
- Djarwanto, 2003, *Statistik Non Parametrik*, Yogyakarta : BPF – Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, F. C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan keempat Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno . 2004. *Metodologi Research 3*. ANDI Yogyakarta
- Handoko T. Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPF
- Harris, O.J., dan Hartman, S.J. (2001). *Organizational Behavior*. Routledge
- Hiriyappa, B.2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International, Publishers.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang., 2002, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi 1, Yogyakarta : BPF
- Kanungo N. Rabindra, 1982, *Measurement of Job and Work Involvement*. Journal of applied psychology. Vol 67, No. 3, 341 – 349. American Psychological Association, Inc.

- Keller, Robert, T., 1997, Job Involvement And Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job performance : a Study of Scientists and engineers, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 4.
- Khan, T. I. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, No.6
- Kustanto, Dwi, 2007, *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (PERSERO) APJ Mojokerto*. Thesis Universitas Brawijaya, Malang.
- Lester R. dan Newstrom, John W. 1999. *Pedoman bagi Penyelia 1 dan 2*. Penerjemah Bambang Harono. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM.
- Longenecker, Justin G, 2001. *Kewirausahaan: Manajemen Usaha Kecil*, Edisi Pertama - Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang Marihot. 2008. *Manajemen Personalia* Edisi Ketiga. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Mirandatia dkk. 2015. *Kontribusi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (LAPAN) Jakarta*. Thesis Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Nda, M.M dan Fard, Dr.R.Z. (2013). *The Impact of Employee Training and Development on employee Productivity. Global Journal of Commerce & Management Perspective*.ISSN: 2319 – 7285 Vol.2(6):91-93.
- Noe, Raymond A. & Wright, P.M. 2008. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. New York: McGraw-Hill.
- Putri Dewi Febby. 2012. *Pengaruh Pelatihan Basic Financing Management Terhadap Motivasi Dan Keterlibatan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Dengan Peserta Pelatihan Basic Financing Management Periode Januari – September 2011*. Thesis Universitas Indonesia, Jakarta
- Raja Irfan Sabir, dkk, 2014, *Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan, International Review of Management and Business Research*, Vol. 3, Issue 2.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke praktek*. Jakarta: Rajawali Pers

- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT. Intan Sejati..
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Suyono. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Usaha Kerja Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Studi Kasus pada PT. INFOMEDIA)*. Masters Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Tahir, N. Dkk, 2014, *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A Case Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. International Journal of Academic Research in Business and Social*, ISSN: 2222 - 6690 Vol. 4, No. 4
- Umar, Husein, 2005, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten

Di tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten untuk dapat meluangkan waktunya menjawab pertanyaan yang terlampir dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja(Studi pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten)”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan data yang sangat kami perlukan dalam penelitian untuk penulisan skripsi, yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2016

Hormat Saya

Chilvia Jenita

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(bila tidak keberatan)
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :th
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan Tanda X pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)



KUESIONER

1. PELATIHAN

a. Instruktur

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti					
2	Instruktur selalu memotivasi peserta untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan					
3	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pendidikan dan pelatihan tersebut					

b. Peserta

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
4	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan					
5	Peserta pelatihan menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat					
6	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan					

c. Materi (bahan)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
7	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan peserta					
8	Pendidikan dan pelatihan yang peserta ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan peserta					
9	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan peserta					

d. Metode

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
10	Metode pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan					
11	Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan pada saat program pendidikan dan pelatihan mudah dimengerti					
12	Metode yang digunakan pada program pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan gaya belajar peserta					

e. Tujuan Pelatihan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
13	Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas					
14	Pendidikan dan pelatihan diperlukan sesuai kebutuhan pekerjaan					
15	Pendidikan dan pelatihan tidak menyimpang dari tujuan semula					

2. PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Secara kuantitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) karyawan dapat dikatakan konsisten (jujur)					
5	Karyawan selalu mendukung visi dan misi perusahaan dengan tulus					

3. KETERLIBATAN KERJA

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan					
2	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam semua pekerjaan perusahaan					
3	Saya merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan					
4	Saya merasa dilibatkan dalam semua kebijakan yang diambil perusahaan					

b. Mengutamakan pekerjaan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
5	Saya menghabiskan waktu hanya untuk penyelesaian pekerjaan					
6	Saya berusaha bekerja keras untuk kemajuan perusahaan					
7	Saya akan mengabdikan diri saya pada semua pekerjaan yang ada dalam perusahaan					

c. Pekerjaan penting bagi harga diri

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
8	Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan					
9	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi					
10	Bangga dengan pekerjaan dan perusahaan					
11	Saya bekerja keras demi prestasi kerja dalam perusahaan					

Lampiran 2

Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan
1	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
2	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
3	Laki-laki	41 - 50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
4	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
5	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
6	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
7	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
8	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
9	Laki-laki	31- 40 tahun	S2	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
10	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
11	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
12	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
13	Perempuan	>50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
14	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
15	Laki-laki	<20 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
16	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
17	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
18	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
19	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
20	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
21	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
22	Perempuan	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
23	Laki-laki	41 - 50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
24	Laki-laki	<20 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
25	Perempuan	<20 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
26	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
27	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
28	Laki-laki	20-30 tahun	D3	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
29	Laki-laki	<20 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
30	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
31	Laki-laki	>50 tahun	D3	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
32	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
33	Perempuan	41 - 50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
34	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
35	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
36	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
37	Perempuan	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
38	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
39	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan

40	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
41	Perempuan	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
42	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
43	Laki-laki	31- 40 tahun	S2	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
44	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
45	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
46	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
47	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
48	Laki-laki	>50 tahun	D3	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
49	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
50	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
51	Perempuan	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
52	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
53	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
54	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
55	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
56	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
57	Laki-laki	41 - 50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
58	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
59	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
60	Perempuan	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
61	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
62	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
63	Laki-laki	41 - 50 tahun	D3	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
64	Perempuan	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
65	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
66	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
67	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
68	Perempuan	20-30 tahun	D3	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
69	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
70	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
71	Laki-laki	20-30 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
72	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
73	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
74	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
75	Perempuan	>50 tahun	S2	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
76	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
77	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
78	Laki-laki	20-30 tahun	D3	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
79	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
80	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
81	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
82	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
83	Perempuan	20-30 tahun	D3	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
84	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan

85	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
86	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
87	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
88	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
89	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
90	Laki-laki	>50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
91	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
92	Perempuan	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
93	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
94	Laki-laki	20-30 tahun	D3	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
95	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
96	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
97	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
98	Laki-laki	>50 tahun	S2	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
99	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
100	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
101	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
102	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
103	Laki-laki	41 - 50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
104	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
105	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
106	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
107	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
108	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
109	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
110	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
111	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
112	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
113	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
114	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
115	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
116	Laki-laki	20-30 tahun	D3	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
117	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
118	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
119	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
120	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
121	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
122	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
123	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
124	Perempuan	>50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
125	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
126	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
127	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
128	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
129	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan

130	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
131	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
132	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
133	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
134	Perempuan	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
135	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
136	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
137	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
138	Laki-laki	>50 tahun	D3	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
139	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
140	Laki-laki	>50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
141	Perempuan	31- 40 tahun	S1	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
142	Laki-laki	31- 40 tahun	S2	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
143	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
144	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
145	Laki-laki	>50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
146	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
147	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
148	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
149	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
150	Laki-laki	41 - 50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
151	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
152	Laki-laki	>50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
153	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
154	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
155	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
156	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
157	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
158	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
159	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
160	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
161	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
162	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
163	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
164	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
165	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
166	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
167	Laki-laki	41 - 50 tahun	D3	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
168	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
169	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
170	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
171	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
172	Perempuan	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
173	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
174	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan

175	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
176	Laki-laki	31- 40 tahun	S2	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
177	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
178	Laki-laki	20-30 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
179	Laki-laki	31- 40 tahun	D3	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
180	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
181	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
182	Laki-laki	41 - 50 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
183	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
184	Laki-laki	31- 40 tahun	S2	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
185	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
186	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Mengikuti Pelatihan
187	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
188	Laki-laki	>50 tahun	SLTA	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
189	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
190	Laki-laki	>50 tahun	D3	>20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
191	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	<10 tahun	Mengikuti Pelatihan
192	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan
193	Laki-laki	31- 40 tahun	S1	<10 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
194	Laki-laki	31- 40 tahun	SLTA	10 - 20 tahun	Tidak Mengikuti Pelatihan
195	Perempuan	41 - 50 tahun	SLTA	>20 tahun	Mengikuti Pelatihan



Lampiran 3

Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	195	195	195	195
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	147	75,4	75,4	75,4
	Perempuan	48	24,6	24,6	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	4	2,1	2,1	2,1
	20-30 tahun	41	21,0	21,0	23,1
	31- 40 tahun	80	41,0	41,0	64,1
	41 - 50 tahun	57	29,2	29,2	93,3
	> 50 tahun	13	6,7	6,7	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLT A	104	53,3	53,3	53,3
D3	30	15,4	15,4	68,7
S1	52	26,7	26,7	95,4
S2	9	4,6	4,6	100,0
Total	195	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <10 tahun	95	48,7	48,7	48,7
10 - 20 tahun	73	37,4	37,4	86,2
>20 tahun	27	13,8	13,8	100,0
Total	195	100,0	100,0	

Lampiran 4

Hasil

Correlations

Correlations

		X11	X12	X13	Instrukturur X1
X11	Pearson Correlation	1	,597**	,401**	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	195	195	195	195
X12	Pearson Correlation	,597**	1	,653**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	195	195	195	195
X13	Pearson Correlation	,401**	,653**	1	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	195	195	195	195
InstruktururX 1	Pearson Correlation	,778**	,891**	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	195	195	195	195

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	195	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	3

Correlations**Correlations**

		X21	X22	X23	PesertaX2
X21	Pearson Correlation	1	,577**	,569**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	195	195	195	195
X22	Pearson Correlation	,577**	1	,549**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	195	195	195	195
X23	Pearson Correlation	,569**	,549**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	195	195	195	195
PesertaX2	Pearson Correlation	,863**	,848**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	195	195	195	195

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	195	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	3

Correlations

Correlations

		X31	X32	X33	MateriX3
X31	Pearson Correlation	1	,534**	,580**	,845**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	195	195	195	195
X32	Pearson Correlation	,534**	1	,557**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	195	195	195	195
X33	Pearson Correlation	,580**	,557**	1	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	195	195	195	195
MateriX3	Pearson Correlation	,845**	,807**	,864**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	195	195	195	195

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	195	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	3

Correlations

Correlations

		X41	X42	X43	MetodeX 4
X41	Pearson Correlation	1	,455**	,335**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	195	195	195	195
X42	Pearson Correlation	,455**	1	,360**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	195	195	195	195

X43	Pearson Correlation	,335**	,360**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	195	195	195	195
MetodeX4	Pearson Correlation	,754**	,804**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	195	195	195	195

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	195	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	3

Correlations

		X51	X52	X53	TujuanPelatihanX5
X51	Pearson Correlation	1	,353**	,263**	,688**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	195	195	195	195
X52	Pearson Correlation	,353**	1	,567**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	195	195	195	195
X53	Pearson Correlation	,263**	,567**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	195	195	195	195
TujuanPelatihanX5	Pearson Correlation	,688**	,819**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	195	195	195	195

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	195	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	3

Correlations

		KeterlibatanKerjaZ
Z11	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z12	Pearson Correlation	,558
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z13	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z14	Pearson Correlation	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z15	Pearson Correlation	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z16	Pearson Correlation	,519**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z17	Pearson Correlation	,561
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z18	Pearson Correlation	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z19	Pearson Correlation	,454
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Z110	Pearson Correlation	,608*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195

Z111	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
KeterlibatanKerjaZ	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	195

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	195	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	11

Correlations

		ProduktivitasY
Y11	Pearson Correlation	,714
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Y12	Pearson Correlation	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Y13	Pearson Correlation	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Y14	Pearson Correlation	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
Y15	Pearson Correlation	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	195
ProduktivitasY	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	195

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	195	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	5

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	195	2	5	3,92	,732
X12	195	2	5	3,99	,743
X13	195	1	5	4,00	,862
InstrukturX1	195	2	5	3,97	,651
Valid N (listwise)	195				

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X21	195	1	5	3,88	,747
X22	195	1	5	3,74	,717
X23	195	2	5	3,76	,599
PesertaX2	195	1,67	5,00	3,79	,580
Valid N (listwise)	195				

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X31	195	2	5	3,85	,789
X32	195	1	5	3,78	,669
X33	195	2	5	3,94	,838
MateriX3	195	1,67	5,00	3,86	,644
Valid N (listwise)	195				

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X41	195	2	5	3,91	,554
X42	195	2	5	3,76	,655
X43	195	2	5	3,79	,625
MetodeX4	195	2,67	5,00	3,82	,46921
Valid N (listwise)	195				

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X51	195	2	5	3,82	,637
X52	195	2	5	3,68	,612
X53	195	2	5	3,77	,706
TujuanPelatihan	195	2,67	5,00	3,76	,503
X5					
Valid N (listwise)	195				

Descriptives**Descriptive Statistics**

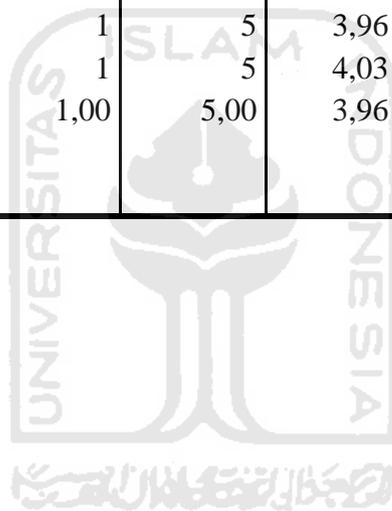
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z11	195	2	5	3,81	,658
Z12	195	2	5	3,75	,593
Z13	195	1	5	3,70	,782
Z14	195	2	5	3,79	,649
Z15	195	2	5	3,73	,674
Z16	195	2	5	3,91	,581
Z17	195	2	5	3,92	,629
Z18	195	2	5	3,82	,751
Z19	195	2	5	3,81	,609
Z110	195	2	5	3,82	,723
Z111	195	2	5	3,74	,715

KeterlibatanKerj aZ	195	2,18	5,00	3,80	,405
Valid N (listwise)	195				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Y11	195	1	5	3,87	,490
Y12	195	1	5	4,02	,570
Y13	195	1	5	3,95	,535
Y14	195	1	5	3,96	,516
Y15	195	1	5	4,03	,608
ProduktivitasY	195	1,00	5,00	3,96	,387
Valid N (listwise)	195				



Lampiran 5

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		195
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,34989401
	Absolute	,088
Most Extreme Differences	Positive	,088
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		1,231
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		195
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32799973
	Absolute	,109
Most Extreme Differences	Positive	,094
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,316
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

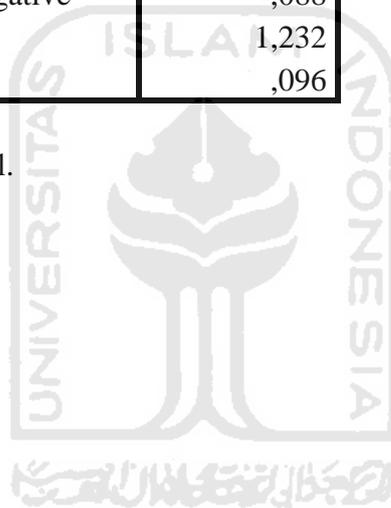
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		195
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,31388713
	Absolute	,088
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		1,232
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 6

Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KeterlibatanKerjaZ * InstrukturX1	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
KeterlibatanKerjaZ * PesertaX2	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
KeterlibatanKerjaZ * MateriX3	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
KeterlibatanKerjaZ * MetodeX4	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
KeterlibatanKerjaZ * TujuanPelatihanX5	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%

KeterlibatanKerjaZ * InstrukturX1

Report

KeterlibatanKerjaZ

Instruktur X1	Mean	N	Std. Deviation
2	3,4545	1	.
3	3,2121	6	,73556
3	3,7008	24	,34381
3	3,6545	10	,18581
4	3,7121	30	,21630
4	3,7273	58	,34649
4	4,0000	28	,45757
5	4,0909	7	,20995
5	4,0293	31	,42730
Total	3,8009	195	,40519

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
KeterlibatanKerjaZ * InstrukturX1	Between Groups	(Combined)	6,522	8
		Linearity	4,786	1
		Deviation from Linearity	1,735	7
	Within Groups		25,329	186
	Total		31,851	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
KeterlibatanKerjaZ * InstrukturX1	Between Groups	(Combined)	,815	5,987
		Linearity	4,786	35,148
		Deviation from Linearity	,248	1,821
	Within Groups		,136	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
KeterlibatanKerjaZ * InstrukturX1	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,086
	Within Groups		
	Total		

KeterlibatanKerjaZ * PesertaX2**Report**

KeterlibatanKerjaZ

PesertaX2	Mean	N	Std. Deviation
1,67	2,5758	3	,34418
2,33	3,4545	3	,09091
2,67	3,9091	2	,12856
3,00	3,5628	21	,20453
3,33	3,5775	17	,36070
3,67	3,8531	39	,25765
4,00	3,9215	73	,43764
4,33	3,8318	20	,33275
4,67	3,8106	12	,33895
5,00	4,1455	5	,26191
Total	3,8009	195	,40519

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
			8,708	9
KeterlibatanKerjaZ * PesertaX2	Between	(Combined) Linearity	5,457	1
	Groups	Deviation from Linearity	3,251	8
	Within Groups		23,143	185
	Total		31,851	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
			,968	7,734
KeterlibatanKerjaZ * PesertaX2	Between	(Combined) Linearity	5,457	43,620
	Groups	Deviation from Linearity	,406	3,249
	Within Groups		,125	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
			(Combined)
KeterlibatanKerjaZ * PesertaX2	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,000
	Within Groups		,002
Total			

KeterlibatanKerjaZ * MateriX3

Report

KeterlibatanKerjaZ

MateriX	Mean	N	Std. Deviation
3			
1,67	4,0909	1	.
2,33	2,4545	2	,38569
2,67	3,7955	4	,15526
3,00	3,6136	36	,29984
3,33	3,6364	11	,38569
3,67	4,0109	25	,34748
4,00	3,7325	52	,37609
4,33	3,9156	28	,36442
4,67	3,9848	30	,38130
5,00	3,8939	6	,45424
Total	3,8009	195	,40519

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
			(Combined)	8,051
KeterlibatanKerjaZ * MateriX3	Between	Linearity	2,930	1
	Groups	Deviation from Linearity	5,121	8
	Within Groups		23,800	185
Total			31,851	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
KeterlibatanKerjaZ * MateriX3	Between Groups	(Combined)	,895	6,953
		Linearity	2,930	22,773
		Deviation from Linearity	,640	4,976
	Within Groups	,129		
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
KeterlibatanKerjaZ * MateriX3	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,000
	Within Groups		
	Total		

KeterlibatanKerjaZ * MetodeX4

Report

KeterlibatanKerjaZ

MetodeX 4	Mean	N	Std. Deviation
2,67	4,0000	1	.
2,67	3,8182	1	.
3,00	3,4909	20	,46766
3,33	3,6818	2	,32141
3,33	3,6719	23	,43662
3,67	3,8220	24	,42427
3,67	3,7851	11	,24821
4,00	3,8504	79	,35330
4,33	4,2424	6	,50014
4,33	3,8289	17	,32122
4,67	3,8864	4	,39539
4,67	3,9091	2	,25713
5,00	4,0545	5	,57711
Total	3,8009	195	,40519

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
KeterlibatanKerjaZ * MetodeX4		(Combined)	4,137	12
	Between Groups	Linearity	2,637	1
		Deviation from Linearity	1,500	11
	Within Groups		27,714	182
	Total		31,851	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
KeterlibatanKerjaZ * MetodeX4		(Combined)	,345	2,264
	Between Groups	Linearity	2,637	17,315
		Deviation from Linearity	,136	,896
	Within Groups		,152	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
KeterlibatanKerjaZ * MetodeX4		(Combined)	,011
	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,546
	Within Groups		
	Total		

KeterlibatanKerjaZ * TujuanPelatihanX5**Report**

KeterlibatanKerjaZ

TujuanPelatihan X5	Mean	N	Std. Deviation
2,67	3,2273	6	,74910
3,00	3,5303	30	,26379
3,33	3,7636	20	,21754
3,67	3,8234	35	,21709
4,00	3,8434	65	,38586

4,33	3,9896	35	,48446
4,67	4,0000	1	.
5,00	4,4545	3	,24052
Total	3,8009	195	,40519

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	6,901	7
KeterlibatanKerjaZ * TujuanPelatihanX5	Between Groups	Linearity	6,049	1	
		Deviation from Linearity	,852	6	
	Within Groups		24,950	187	
	Total		31,851	194	

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	,986	7,390
KeterlibatanKerjaZ * TujuanPelatihanX5	Between Groups	Linearity	6,049	45,338	
		Deviation from Linearity	,142	1,065	
	Within Groups		,133		
	Total				

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	,000
KeterlibatanKerjaZ * TujuanPelatihanX5	Between Groups	Linearity	,000	
		Deviation from Linearity	,385	
	Within Groups			
	Total			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ProduktivitasY * InstrukturX1	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
ProduktivitasY * PesertaX2	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
ProduktivitasY * MateriX3	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
ProduktivitasY * MetodeX4	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%
ProduktivitasY * TujuanPelatihanX5	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%

ProduktivitasY * InstrukturX1

Report

ProduktivitasY

Instruktur X1	Mean	N	Std. Deviation
2	4,0000	1	,00000
3	3,2667	6	1,30026
3	3,7750	24	,31931
3	4,0400	10	,38644
4	3,8867	30	,23887
4	3,9552	58	,27541
4	4,1143	28	,23993
5	4,0000	7	,32660
5	4,1677	31	,30593
Total	3,9641	195	,38709

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
ProduktivitasY * InstrukturX1		(Combined)	5,946	8
	Between Groups	Linearity	4,029	1
		Deviation from Linearity	1,918	7
	Within Groups		23,122	186
	Total		29,069	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
ProduktivitasY * InstrukturX1		(Combined)	,743	5,979
	Between Groups	Linearity	4,029	32,407
		Deviation from Linearity	,274	2,204
	Within Groups		,124	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
ProduktivitasY * InstrukturX1		(Combined)	,000
	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,036
	Within Groups		
	Total		

ProduktivitasY * PesertaX2**Report**

ProduktivitasY

PesertaX2	Mean	N	Std. Deviation
1,67	2,3333	3	1,22202
2,33	4,2667	3	,23094
2,67	4,4000	2	,00000
3,00	3,7143	21	,24957
3,33	3,7765	17	,32313
3,67	3,9744	39	,26028
4,00	4,0466	73	,25717
4,33	4,0600	20	,29092
4,67	4,0833	12	,34597
5,00	4,3200	5	,43818
Total	3,9641	195	,38709

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
			12,030	9
ProduktivitasY * PesertaX2	Between	Linearity	5,733	1
	Groups	Deviation from Linearity	6,297	8
	Within Groups		17,038	185
	Total		29,069	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
			1,337	14,514
ProduktivitasY * PesertaX2	Between Groups	Linearity	5,733	62,249
		Deviation from Linearity	,787	3,547
	Within Groups		,092	
	Total			

ANOVA Table

		Sig.
ProduktivitasY * PesertaX2	(Combined)	,000
	Between Groups	
	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,046
	Within Groups	
	Total	



ProduktivitasY * MateriX3**Report**

ProduktivitasY

MateriX 3	Mean	N	Std. Deviation
1,67	4,0000	1	.
2,33	1,8000	2	1,13137
2,67	4,1000	4	,34641
3,00	3,8056	36	,32945
3,33	3,9273	11	,34955
3,67	4,0800	25	,28868
4,00	3,9462	52	,26602
4,33	4,0357	28	,23760
4,67	4,0933	30	,30954
5,00	4,3000	6	,30332
Total	3,9641	195	,38709

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
		(Combined)	12,036
ProduktivitasY * MateriX3	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	3,463 8,573
	Within Groups		17,033
	Total		29,069
			185

ANOVA Table

		Mean Square	F
		(Combined)	1,337
ProduktivitasY * MateriX3	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	3,463 1,072
	Within Groups		,092
	Total		14,525
			37,614

ANOVA Table

			Sig.
ProduktivitasY * MateriX3	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,039
Within Groups			
Total			

ProduktivitasY * MetodeX4

Report

ProduktivitasY

MetodeX	Mean	N	Std. Deviation
4			
2,67	4,4000	1	.
2,67	4,4000	1	.
3,00	3,5500	20	,71635
3,33	4,0000	2	,00000
3,33	3,8348	23	,32278
3,67	3,9333	24	,32660
3,67	3,9636	11	,43652
4,00	4,0076	79	,19066
4,33	4,3000	6	,41473
4,33	4,1176	17	,27440
4,67	4,1000	4	,25820
4,67	4,1000	2	,70711
5,00	4,4000	5	,37417
Total	3,9641	195	,38709

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
ProduktivitasY * MetodeX4	Between Groups	(Combined)	6,508	12
		Linearity	4,307	1
		Deviation from Linearity	2,201	11
Within Groups			22,561	182
Total			29,069	194

ANOVA Table

		Mean Square	F
ProduktivitasY * MetodeX4	(Combined)	,542	4,375
	Between Groups		
	Linearity	4,307	34,744
	Deviation from Linearity	,200	1,614
	Within Groups	,124	
Total			

ANOVA Table

		Sig.
ProduktivitasY * MetodeX4	(Combined)	,000
	Between Groups	
	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,098
	Within Groups	
Total		

ProduktivitasY * TujuanPelatihanX5

Report

ProduktivitasY

TujuanPelatihan X5	Mean	N	Std. Deviation
2,67	3,3667	6	1,37064
3,00	3,7533	30	,30932
3,33	3,9100	20	,26338
3,67	4,0000	35	,30293
4,00	4,0431	65	,27498
4,33	4,0514	35	,24419
4,67	3,8000	1	.
5,00	4,5333	3	,41633
Total	3,9641	195	,38709

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
ProduktivitasY * TujuanPelatihanX5		(Combined)	5,249	7
	Between Groups	Linearity	4,002	1
		Deviation from Linearity	1,247	6
	Within Groups		23,819	187
	Total		29,069	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
ProduktivitasY * TujuanPelatihanX5		(Combined)	,750	5,887
	Between Groups	Linearity	4,002	31,422
		Deviation from Linearity	,208	1,631
	Within Groups		,127	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
ProduktivitasY * TujuanPelatihanX5		(Combined)	,000
	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,141
	Within Groups		
	Total		

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ProduktivitasY * KeterlibatanKerjaZ	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
ProduktivitasY * KeterlibatanKerjaZ		(Combined)	17,758	22
	Between Groups	Linearity	9,955	1
		Deviation from Linearity	7,803	21
	Within Groups		11,310	172
	Total		29,069	194

ANOVA Table

			Mean Square	F
ProduktivitasY * KeterlibatanKerjaZ		(Combined)	,807	12,275
	Between Groups	Linearity	9,955	151,385
		Deviation from Linearity	,372	3,851
	Within Groups		,066	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
ProduktivitasY * KeterlibatanKerjaZ		(Combined)	,000
	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,031
	Within Groups		
	Total		

Lampiran 8

Regression Tahap 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TujuanPelatihanX5, MateriX3, MetodeX4, InstrukturX1, PesertaX2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KeterlibatanKerjaZ

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 ^a	,254	,235	,35449

a. Predictors: (Constant), TujuanPelatihanX5, MateriX3, MetodeX4, InstrukturX1, PesertaX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,100	5	1,620	12,892	,000 ^b
	Residual	23,751	189	,126		
	Total	31,851	194			

a. Dependent Variable: KeterlibatanKerjaZ

b. Predictors: (Constant), TujuanPelatihanX5, MateriX3, MetodeX4, InstrukturX1, PesertaX2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,061	,244		8,437	,000
InstrukturX1	,080	,056	,128	1,421	,157
PesertaX2	,147	,064	,210	2,304	,022
1 MateriX3	-,013	,054	-,020	-,237	,813
MetodeX4	,038	,071	,044	,532	,595
TujuanPelatihan X5	,205	,073	,255	2,827	,005

a. Dependent Variable: KeterlibatanKerjaZ



Lampiran 9

Regression Tahap 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TujuanPelatihanX5, MateriX3, MetodeX4, InstrukturX1, PesertaX2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,263	,33231

a. Predictors: (Constant), TujuanPelatihanX5, MateriX3, MetodeX4, InstrukturX1, PesertaX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,197	5	1,639	14,846	,000 ^b
	Residual	20,871	189	,110		
	Total	29,069	194			

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

b. Predictors: (Constant), TujuanPelatihanX5, MateriX3, MetodeX4, InstrukturX1, PesertaX2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,064	,229		9,014	,000
InstrukturX1	,034	,053	,057	,643	,521
PesertaX2	,216	,060	,325	3,624	,000
1 MateriX3	,013	,051	,021	,253	,800
MetodeX4	,229	,066	,278	3,458	,001
TujuanPelatihan X5	,005	,068	,006	,071	,944

a. Dependent Variable: ProduktivitasY



Lampiran 10

Regression Tahap 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan KerjaZ ^b		Enter

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,339	,31470

a. Predictors: (Constant), KeterlibatanKerjaZ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,955	1	9,955	100,518	,000 ^b
	Residual	19,114	193	,099		
	Total	29,069	194			

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

b. Predictors: (Constant), KeterlibatanKerjaZ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,839	,213		8,629	,000
	KeterlibatanKerjaZ	,559	,056	,585	10,026	,000

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

Lampiran 11

Uji Beda

T-Test

Group Statistics

Pelatihan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Produktivitas Y	Tidak Mendapatkan Pelatihan	98	3,8184	,40724	,04114
	Mendapatkan Pelatihan	97	4,1113	,30272	,03074

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Produktivitas Y	Equal variances assumed	,107	,744	-5,697	193
	Equal variances not assumed			-5,705	179,127

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Produktivitas Y	Equal variances assumed	,000	-,29297	,05143
	Equal variances not assumed	,000	-,29297	,05135

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
ProduktivitasY	Equal variances assumed	-,39441	-,19154
	Equal variances not assumed	-,39431	-,19164

