

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh
Keterlibatan Kerja

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

Jurnal



Ditulis oleh :

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

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2016

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh
Keterlibatan Kerja

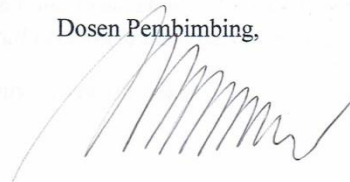
(Studi pada Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Merak Banten)

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

Yogyakarta, 24 Juni 2016

Telah disetujui, dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Achmad Sobirin, MBA, Ph.D

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh
Keterlibatan Kerja

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

Chilvia Jenita, Mahasiswa Universitas Islam Indonesia

E-mail: chilviajenita@yahoo.co.id

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, Produktivity, 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*

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.

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).

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 mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan 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, kongnitif, dan emosional.

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)”.

Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
2. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
3. Apakah keterlibatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
4. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten?
5. Apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan.

KAJIAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

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.

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.

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.

Landasan teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, Rivai (2009:1).

Pelatihan

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.

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.

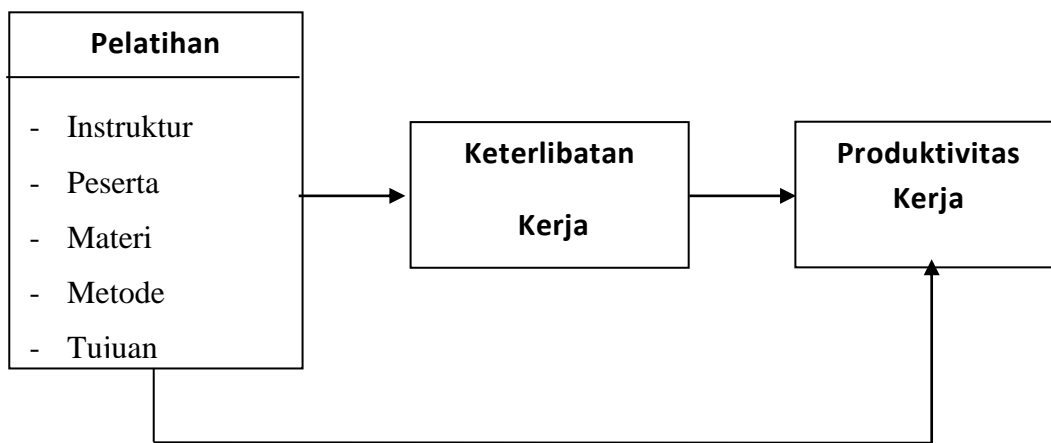
Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan.

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 strategik 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).

Kerangka Konseptual

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



Hipotesis

H1 : Pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja

H2 : Pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja

H3 : Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja

H4 : Pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

H5 : Terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak mendapatkan pelatihan

Metode penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi meliputi seluruh karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten yang berjumlah 380 orang. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin (Umar, 2005). Maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 195 karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

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.

Produktivitas (Y)

Produktivitas merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai produktivitas kerja.

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.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu: Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang memberikan deskripsi terhadap gejala-gejala, membuat ramalan, dan memberikan kontrol terhadap gejala-gejala tersebut (Bungin, 2005:164). Analisis Inferensial, yaitu analisa data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data deskriptif yang diangkakan atau *scoring*.

Uji Instrumen penelitian

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel, (Sugiyono, 2005:110).

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 : 133) yaitu :

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

- 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

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:

Pedoman Pengukuran Reabilitas 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 |

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

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

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

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

$$\sum \sigma_i^2 = \text{Varians total}$$

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 *Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel* (Ghozali, 2001).

Alat Analisis dan 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.

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

$F_e(x) = \text{Frekuensi Kumulatif Teoritis (Djarwanto, 2003:50)}$

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.

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.

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.

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:

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

Z = Keterlibatan kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3

β_4 = Koefisien regresi dari variabel X_4

β_5 = Koefisien regresi dari variabel X_5

X_1 = Instruktur

X_2 = Peserta

X_3 = Materi

$X_4 = \text{Metode}$

$X_5 = \text{Tujuan penelitian}$

$e = \text{Suku kesalahan, } e \text{ diasumsikan nol}$

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 :

$Y = \text{Produktivitas kerja}$

$\beta_0 = \text{Konstanta}$

$\beta_1 = \text{Koefisien regresi dari variabel } X_1$

$\beta_2 = \text{Koefisien regresi dari variabel } X_2$

$\beta_3 = \text{Koefisien regresi dari variabel } X_3$

$\beta_4 = \text{Koefisien regresi dari variabel } X_4$

$\beta_5 = \text{Koefisien regresi dari variabel } X_5$

$X_1 = \text{Instruktur}$

$X_2 = \text{Peserta}$

$X_3 = \text{Materi}$

$X_4 = \text{Metode}$

$X_5 = \text{Tujuan penelitian}$

$e = \text{Suku kesalahan, } e \text{ diasumsikan nol}$

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

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

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 1

Tabel 1

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 |

berdasarkan Tabel 1 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.

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 2

Tabel 2
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 |

Berdasarkan Tabel 2 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.

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 3

Tabel 3
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 |

Berdasarkan Tabel 3 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.

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

Tabel 4

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 |

Berdasarkan Tabel 4 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.

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 5

Tabel 5

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 |

Berdasarkan Tabel 5 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.

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 6

Tabel 6

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 |

Berdasarkan Tabel 6 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

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 7

Tabel 7

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 |

Berdasarkan Tabel 7 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.

Pada hipotesis pertama ini meliputi lima pengujian yaitu :

Pengaruh instruktur pelatihan terhadap keterlibatan kerja

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 adanya pengaruh instruktur pelatihan terhadap keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh peserta pelatihan terhadap keterlibatan kerja

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari peserta pelatihan sebesar 0,022, dikarenakan nilai p-value lebih besar 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 pertama yang menyatakan adanya pengaruh peserta pelatihan terhadap keterlibatan kerja diterima atau terbukti.

Pengaruh materi pelatihan terhadap keterlibatan kerja

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 pertama yang menyatakan adanya pengaruh materi pelatihan terhadap keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh metode pelatihan terhadap keterlibatan kerja

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 pertama yang menyatakan adanya pengaruh metode pelatihan terhadap keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari tujuan pelatihan sebesar 0,005, dikarenakan nilai p-value lebih besar 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 pertama yang menyatakan adanya pengaruh tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja diterima atau terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua ini menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan p-value dengan nilai α sebesar 5%, kriteria pengujian yaitu jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada hipotesis pertama ini meliputi lima pengujian yaitu :

Pengaruh instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja

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 kedua yang menyatakan adanya pengaruh instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh peserta pelatihan terhadap produktivitas kerja

Pada pengujian ini diperoleh nilai p-value dari peserta pelatihan sebesar 0,000, dikarenakan nilai p-value lebih besar 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 kedua yang menyatakan adanya pengaruh peserta pelatihan terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.

Pengaruh materi pelatihan terhadap produktivitas kerja

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 kedua yang menyatakan adanya pengaruh materi pelatihan terhadap produktivitas kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh metode pelatihan terhadap produktivitas kerja

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 kedua yang menyatakan adanya pengaruh metode pelatihan terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.

Pengaruh tujuan pelatihan terhadap produktivitas kerja

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 kedua yang menyatakan adanya pengaruh tujuan pelatihan terhadap produktivitas kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga ini menyatakan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan p-value dengan nilai α sebesar 5%, kriteria pengujian yaitu jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan perhitungan 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 kerjamempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau terbukti.

Pengujian hipotesis keempat

Hipotesis keempat ini menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan p-value dengan nilai α sebesar 5%, kriteria pengujian yaitu jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Pada hipotesis keempat ini meliputi lima jalur pengujian yaitu :

Pengaruh instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

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 keempat yang menyatakan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh peserta pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

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 keempat yang menyatakan peserta pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja diterima atau terbukti.

Pengaruh materi pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

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 keempat yang menyatakan materi pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh metode pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

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 keempat yang menyatakan metode pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja tidak diterima atau tidak terbukti.

Pengaruh tujuan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

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 keempat yang menyatakan tujuan pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja diterima atau terbukti.

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 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Beda

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

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.

Pembahasan

Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari peserta pelatihan dan tujuan pelatihan 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. Hal ini sejalan dengan pernyataan 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.

Selanjutnya peserta pelatihan dan metode pelatihan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. 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.

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.

Dan pada penelitian ini terbukti bahwa 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. Selanjutnya hasil penelitian ini juga 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.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel peserta pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$. Dan pada instruktur, materi, dan metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p\text{-value} > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel peserta pelatihan dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $< 0,05$. Dan pada instruktur, materi, dan tujuan pelatihan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p\text{-value} > 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero)

Cabang Merak Banten. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05.

4. Peserta pelatihan dan tujuan pelatihan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui keterlibatan kerjapada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten. Dan instruktur, materi dan metode pelatihan tidak berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui keterlibatan kerjapada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak Banten.
5. 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.

Saran

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.
- Djarwanto, 2003, *Statistik Non Parametrik*, Yogyakarta : BPFE – 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 : BPFE
- 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 : BPFE
- 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.
- Mangkunegara, A.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang Marihot. 2008. *Manajemen Personalia* Edisi Ketiga. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- 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.
- 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.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behavior*, 13/E. Pearson Education
- Robbins Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi kedua belas, Jakarta : Salemba Empat.
- 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