

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, manajemen hanyalah alat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Manajemen sendiri adalah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sendiri terdiri dari enam unsur yakni *Man, Money, Machine, Method, Material, dan Market*.

Unsur *Men* (manusia) ini berkembang menjadi sebuah ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Yang menjadi bahan pertimbangan MSDM adalah karyawan, dimana karyawan atau pekerja adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik.

Oleh karena itu, begitu pentingnya karyawan bagi sebuah organisasi untuk mengaktualisasikan serta pencapaian seluruh tujuan organisasi, sebuah organisasi harus memiliki manajemen yang baik untuk dapat terus memelihara *asset* organisasi tersebut. Misalkan dengan jalan pemberian kompensasi yang adil, memberikan kesempatan berkarier lebih didalam organisasi, memberikan tunjangan keselamatan didalam bekerja, serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang pekerjaannya.

Seorang pekerja akan memiliki satu tujuan bekerja di dalam sebuah organisasi yakni ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan akan termotivasi dalam memberikan kemampuan yang dimilikinya bagi organisasi bila ada timbal balik yang dilakukan oleh organisasi kepada pekerja.

Dalam beberapa literatur dijelaskan pengertian pelatihan seperti pengertian pelatihan menurut **H. Hadari Nawawi** adalah proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. (¹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke empat, Gajah Mada University Press, 1997, hal 215-216)

Sementara itu, **Henri Simamora** meyakini bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan pada satu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. (²Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BP STIE YKPN, 1999, hal 342)

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan, dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan, keahlian-keahlian khusus atau membutuhkan mereka untuk mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka, dimana nantinya akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Produktivitas kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Produktivitas juga dapat

didefinisikan sebagai hubungan antara input (pendapatan yang diterima dari proses produksi barang / jasa) dan output (barang / jasa yang dihasilkan dari proses produksi) sebuah sistem produktif.

PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta, dengan visinya membangun, mengembangkan, meningkatkan pelayanan serta penyediaan sarana pos dan giro baik dalam hubungan dalam maupun luar negeri yang peduli terhadap lingkungan yang dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional, sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan mempertinggi kelancaran hubungan masyarakat. Untuk mewujudkan SDM yang profesional, yang diharapkan mampu meningkatkan dan mengembangkan usaha yang selalu bertumpu pada peningkatan mutu pelayanan yang menitikberatkan pada penerapan Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi (IPTEK) yang tepat guna untuk mencapai kepuasan pelanggan atau konsumen serta berusaha serta memberikan nilai tambah yang optimal bagi seluruh karyawan, masyarakat umum dan mitra kerja.

Dalam tugas sehari-hari, meskipun para karyawan telah mengikuti pelatihan, masih banyak terjadi inefisiensi dalam bekerja, misalnya minimnya pengetahuan akan bahasa asing yang dimiliki karyawan, menyebabkan terganggunya proses komunikasi dengan konsumen asing, karena karyawan belum terbiasa secara spontanitas berkomunikasi menggunakan bahasa asing khususnya bahasa inggris.

Aspek pelatihan yang dapat mempengaruhi pelatihan itu sendiri antara lain seperti, motivasi pelatihan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta

pelatihan, praktik kerja yang berjalan dalam perusahaan, serta perbedaan yang dimiliki setiap individu peserta pelatihan akan sangat berdampak pada kinerja dari pelatihan. Pelatihan juga tidak dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya apabila aspek kondisi dari sumber daya manusianya tidak diperhatikan dengan baik, begitu pun sebaliknya.

Dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, **“PENGARUH ASPEK PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS II, YOGYAKARTA”**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

- (1) Sejauh mana pelatihan yang telah dilaksanakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta
- (2) Aspek pelatihan manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta

1.3. Batasan Masalah dan Asumsi

Dalam penulisan skripsi ini, obyek penelitian ini hanya terbatas pada satu organisasi/perusahaan saja. Batasan-batasan masalah yang ada bertujuan agar tidak terjadi permasalahan yang mencakup terlalu luas. Adapun yang dijadikan obyek pengamatan adalah faktor yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

- (1) Pelatihan adalah proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diterapkan oleh suatu perusahaan yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.
- (2) Produktivitas kerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

1.4. Tujuan Penelitian

- (1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh aspek pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta
- (2) Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta

1.5. Manfaat Penelitian

- (1) Bagi Perusahaan :

Penelitian ini dapat membantu menentukan program pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta.

(2) Bagi peneliti :

Untuk mencari pengalaman serta untuk mengetahui seberapa jauh ilmu yang diperoleh selama kuliah dapat diterapkan pada perusahaan yang sesungguhnya

1.6. Kajian Pustaka

1.6.1, Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai pelatihan yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II Yogyakarta, hanya terbatas pada beberapa aspek tertentu, misalnya keterampilan yang dimiliki karyawan terbatas oleh karenanya perlu dilakukan program-program yang dapat meminimalkan hal tersebut yakni salah satunya adalah dengan melakukan pelatihan karyawan, sedangkan dapat diketahui dari segi biaya dan waktu pelatihan membutuhkan biaya yang tidak sedikit dan waktu yang relatif panjang.

Penelitian terdahulu mengenai pelatihan tenaga kerja serta produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh, sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.POS Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta; berisi tentang pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan dasar pemikiran yakni peningkatan prestasi kerja seorang karyawan dapat

terlihat setelah mengikuti program pelatihan kerja, disusun oleh *M. Faezun Turhamun (98311377)*, *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.*

2. Analisis Pengaruh Persepsi Karyawan Terhadap Program Sosialisasi Pelatihan Budaya Perusahaan Pada Kepuasan Kerja; berisi tentang pengukuran mengenai pemahaman karyawan terhadap program pelatihan budaya perusahaan yang sedang disosialisasikan perusahaan terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, disusun oleh *Doni Dayatama (99/131663/EE/01348)*, *Program Ekstensi Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.*
3. Analisis Studi Persepsi Karyawan Pada Sistem Pengupahan Di Hotel Dirgahayu Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, berisi tentang pengukuran persepsi karyawan Hotel Dirgahayu terhadap sistem pengupahan yang terdapat didalam lingkungan perusahaan, sistem pengupahan yang dimaksud adalah sistem pengupahan bulanan serta harian bagi karyawan hotel, disusun oleh *R.A. Puspitasari K. Wardhani (98311239)*, *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.*

Dengan demikian adanya peneliti disini mencoba untuk mengkaji pengaruh aspek pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.6.2. Landasan Teori

Pelatihan sendiri adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang potensial dan profesional, efektif serta efisien didalam menggunakan sumber daya yang tersedia didalam lingkungan perusahaan.

Pelatihan karyawan adalah suatu program didalam rangka mengembangkan kemampuan (*skill*) yang dimiliki karyawan baik itu kemampuan formal maupun informal. Pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan itu sendiri, faktor-faktor yang bersifat internal dan eksternal, yang artinya berpengaruh secara langsung dan tidak langsung kepada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan disini sebagai salah satu faktor untuk mewujudkan tujuan perusahaan tidak dapat juga terlepas dari aspek-aspek humanisme, dikarenakan karyawan juga memiliki rasa jenuh dan puas dalam melakukan rutinitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti halnya karyawan termotivasi didalam melakukan pekerjaan karena ada tuntutan psikologis misalnya pemenuhan kebutuhan hidup, memiliki tanggungan keluarga, ingin memiliki status sosial yang jelas, dan sebagainya.

Dilihat dari segi manfaat yang dapat diperoleh dengan mengikuti pelatihan, peserta pelatihan disini akan mendapatkan pengetahuan baik formal maupun non formal yang tidak sedikit, pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan biasanya menitikberatkan pada penambahan keterampilan (*skill*) yang dimiliki karyawannya. Akan tetapi dilihat dari faktor biaya yang diperlukan dan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pelatihan, pelatihan sangat membutuhkan biaya serta waktu yang tidak sedikit untuk mencapai sebuah hasil yang optimal.

1.6.2.1. Arti Pelatihan

Pelatihan adalah proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diterapkan oleh suatu perusahaan dengan tujuan akhir adalah demi mewujudkan tujuan perusahaan secara keseluruhan. (³Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BP STIE YKPN, 1999, hal 342)

1.6.2.2. Aspek Pelatihan

Pelatihan juga tidak dapat terlepas dari beberapa aspek, diantaranya adalah

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan, yang berlangsung secara sadar.

2. Pengetahuan

Keinginan untuk mengetahui dan belajar menjadi pendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu demi memuaskan keingintahuannya.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan, baik yang bersifat reproduktif maupun produktif.

4. Praktik Kerja

Kemampuan pekerja dalam mengenal serta memahami pekerjaannya, dan mengaplikasikannya sesuai dengan pekerjaan.

5. Perbedaan Individu

Pada dasarnya karyawan bekerja satu dengan yang lainnya. Suatu kondisi perbedaan individu karyawan dalam lingkungan perusahaan, baik perbedaan karakter, status maupun keahlian yang dimiliki. Karenanya dengan latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dengan kemampuan masing-masing individu.

1.6.2.3. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Produktivitas juga dapat didefinisikan sebagai hubungan antara input (pendapatan yang diterima dari proses produksi barang/ jasa) dan output (barang/ jasa yang dihasilkan dari proses produksi) sebuah sistem produktif. (⁴T. Hani Handoko, *Dasar-dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, Edisi Pertama, BPFE, 1984, hal 210-215)

1.6.2.4. Arti Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk menaikkan tingkat produktivitas kerja, perusahaan, para manajer, teknisi, serta karyawan harus memproduksi lebih banyak output (nilai rupiah dan/atau unit produk dan unit jasa) dari setiap unit inputnya. Mereka harus memproduksi lebih banyak output dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap nilai rupiah investasi modal, dari setiap unit bahan mentah dan dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Bila lebih banyak output diproduksi dengan jumlah input sama, produktivitas akan naik. Begitu juga, bila lebih sedikit input digunakan untuk sejumlah output sama, produktivitas juga naik.

1.6.2.5. Hubungan Antara Aspek Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan dirinya setingkat lebih baik dibanding organisasi lain misalnya dengan melakukan *inovation* (terobosan-terobosan kedepan) didalam memperbaharui produk-produk yang telah ada maupun melakukan *invention* (penemuan) produk yang belum ada, yang mana hal ini dapat menarik daya tarik beli konsumen, dan sebagaimana hal tersebut tidak dapat berjalan secara optimal apabila tidak diimbangi dengan penempatan sumber daya manusia yang tepat.

Aspek pelatihan yang merupakan sendi dasar nilai dari *humanity* (kemanusiaan), memiliki banyak akan kekurangan-kekurangan dan untuk dapat meminimalisasikan kekurangan tersebut banyak langkah yang dapat digunakan oleh pihak manajemen perusahaan, salah satunya adalah dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan diselenggarakan dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian adanya hubungan antara aspek pelatihan adalah sebagai pendorong atau penggerak guna terciptanya produktivitas kerja karyawan yang signifikan.

Guna mewujudkan hal tersebut berbagai perusahaan melakukan langkah-langkah pengantisipasi, seperti halnya PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II Yogyakarta yang melakukan program pelatihan demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik moril, materiil maupun spirituil. Disamping pelatihan bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, diyakini pelatihan juga dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.6.3. Formulasi Hipotesis

- (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan
- (2) Aspek keterampilan paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam menempuh kelulusan jalur sarjana S-1 pada Universitas Islam Indonesia, penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II Yogyakarta

1.7.2. Variabel Penelitian

Untuk mengadakan penelitian harus diketahui terlebih dahulu variabel-variabel yang akan dijadikan dasar pedoman penelitian

1.7.2.1. Aspek Pelatihan

Pelatihan adalah proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Dimana faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah, sebagai berikut :

- (1) Motivasi
- (2) Pengetahuan
- (3) Keterampilan
- (4) Praktik kerja

(5) Perbedaan individu (Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BP STIE YKPN, 1999, hal 400-406)

1.7.2.2. Produktivitas kerja karyawan

Adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

1.7.3. Definisi Operasional Variabel

1.7.3.1 Variabel independen atau variabel bebas (X)

Adalah variabel yang berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II Yogyakarta, terdiri dari :

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan, yang berlangsung secara sadar dalam mengikuti pelatihan.

Indikator dari Motivasi (X_1) ini adalah :

- a. Prestasi
- b. Afiliasi
- c. Kekuasaan

2. Pengetahuan (X_2)

Keinginan untuk mengetahui dan belajar menjadi pendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu demi memuaskan keingintahuannya.

Indikator dari pengetahuan (X_2) ini adalah :

- a. Pengetahuan tentang tujuan perusahaan
- b. Pengetahuan tentang pekerjaan

3. Keterampilan (X_3)

Keterampilan adalah serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan, baik yang bersifat reproduktif maupun produktif.

Indikator dari keterampilan (X_3) ini adalah :

- a. Pembuatan keputusan
- b. Pemecahan masalah

4. Praktik kerja (X_4)

Kemampuan pekerja dalam mengenal serta memahami pekerjaannya, dan mengaplikasikannya sesuai dengan pekerjaan.

Indikator dari praktek kerja (X_4) ini adalah :

- a. Loyalitas
- b. Inisiatif

5. Perbedaan Individu (X_5)

Pada hakekatnya karyawan bekerja satu dengan yang lainnya. Suatu kondisi yang dimiliki tiap masing-masing individu karyawan baik bersifat pengetahuan konseptual maupun teoritis.

Indikator dari perbedaan individu (X_5) ini adalah :

- a. Sikap
- b. Kerjasama

1.7.3.2. Variabel dependen atau variabel terikat (Y)

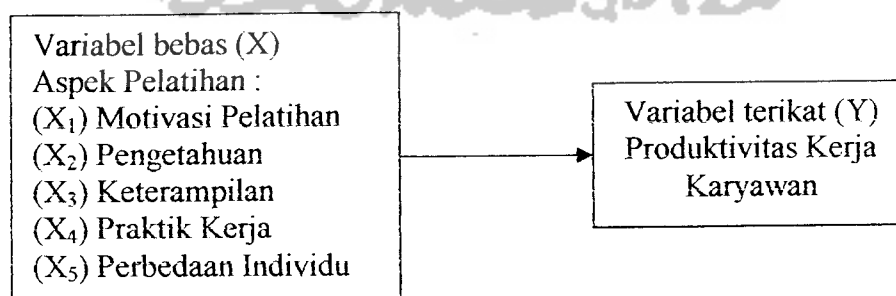
Adalah variabel yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II Yogyakarta.

Faktor-faktor yang digunakan untuk menilai produktivitas kerja karyawan mencakup

- a. Kualitas / Mutu kerja, terdiri dari penilaian tentang :
 - Kecakapan, ketepatan, dan ketelitian
- b. Kuantitas kerja, terdiri dari penilaian tentang :
 - Kedisiplinan dan atau kerajinan dalam bekerja
 - Kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas
- c. Dapat tidak diandalkan, terdiri dari penilaian tentang :
 - Kreativitas dan pengembangan
 - Pemahaman prosedur kerja dan tanggung jawab
 - Kehati-hatian dalam bekerja

1.7.4 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dimana pelatihan sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dengan indikator-indikatornya antara lain :



Gambar 1.1 : Hubungan antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Kesemua indikator pelatihan diatas sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II Yogyakarta khususnya. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menurun dapat disebabkan oleh hal-hal yang sangat mempengaruhinya seperti aspek-aspek diatas.

1.7.5 Alat Pengumpul Data

1.7.5.1. Untuk mengadakan penelitian harus didukung dengan data yang berhubungan dengan penelitian. Data yang diperlukan terdiri dari :

(1) Data Umum

Yaitu data-data yang tidak digunakan secara langsung dalam analisis penelitian, yang meliputi sejarah perusahaan, letak perusahaan, struktur organisasi perusahaan, deskripsi pembagian tugas dan lain sebagainya.

(2) Data Khusus

Yaitu data-data yang digunakan secara langsung dalam analisis penelitian, yang meliputi kebijaksanaan personalia, karakteristik tenaga kerja, penentuan jam kerja, serta tipe pelatihan.

1.7.5.2. Penentuan Sampel / Responden Perusahaan

Metode yang digunakan adalah dengan mengambil populasi yang merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis, karena peneliti mengambil semua populasi yang ada maka penelitian ini adalah penelitian populasi bukanlah penelitian sampel. Dengan total karyawan baik non operasional maupun

operasional yang bekerja pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II Yogyakarta yang berjumlah 145 orang karyawan.

1.7.5.3. Metode Pengumpulan Data

(1) Metode Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumen atau catatan dan laporan tertulis dari peristiwa yang lalu yang didapat di perusahaan.

(2) Metode Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pimpinan perusahaan disini diwakili oleh kepala bagian personalia, secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

(3) Metode Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membagikan daftar pertanyaan tentang pemahaman karyawan terhadap tipe pelatihan yang diberikan perusahaan tempat dimana mereka bekerja, dan pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diisi oleh para karyawan yang menjadi obyek dari penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor jawaban :

- A. (Sangat Setuju) = 5
- B. (Setuju) = 4
- C. (Ragu-ragu) = 3
- D. (Tidak Setuju) = 2
- E. (Sangat Tidak Setuju) = 1

1.7.6. Langkah Analisis

Untuk mengetahui hasil dari suatu penelitian maka harus dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh. Untuk itu diperlukan alat analisis sesuai dengan persoalan atau masalah yang dihadapi. Adapun alat analisis yang digunakan adalah :

(1) Analisis Kualitatif :

Yaitu cara penganalisaan data tanpa menggunakan angka-angka, analisis kualitatif ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh dan hubungannya antara variabel bebas dan variabel terikat.

(2). Analisis Kuantitatif :

Yaitu metode analisis data dengan menggunakan rumus dalam bentuk angka yang menggunakan alat statistik. Dalam penelitian ini digunakan rumus, yaitu

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui beberapa variabel pengaruh (X) terhadap satu variabel terpengaruh (Y)

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_5X_5$$

Keterangan :

Y : variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan

X₁ : Motivasi

- X_2 : Pengetahuan
 X_3 : Keterampilan
 X_4 : Praktik kerja
 X_5 : Perbedaan individu
a : konstanta
 $b_1...b_5$: koefesien regresi

