

# ANALISIS EFEK PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA MEDAN

EKAL NUGRAHA<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Jl. Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

*ekalnugraha45@gmail.com*

## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas' kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Ada pun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 96 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan sebanyak 96 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda, Pengujian Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Adapun hasil penelitian ini adalah Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan . Sehingga apabila pelatihan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan. Sehingga pengawasan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pengawasan rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan. Sehingga apabila pelatihan dan pengawasan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan dan pengawasan rendah atau menurun maka produktivitas akan menurun.*

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Pengawasan, Produktivitas Kerja*

# **ANALYSIS OF THE EFFECT OF TRAINING AND SUPERVISION ON WORK PRODUCTIVITY AT THE TRADE OFFICE OF MEDAN CITY**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out and analyze how the effect of training on work productivity, to find out and analyze how the influence of supervision on work productivity and to find out and analyze how the effect of training and supervision on work productivity of the Medan City Trade Office employees. Quantitative research can be interpreted as a method based on the philosophy of positivism, used to examine certain samples, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection techniques use research instruments, data analysis is quantitative / statistical with the aim of testing the established hypothesis. The population in this study were all employees of the Medan City Trade Office, totaling 96 people. The samples in this study were all employees of the Medan City Trade Office as many as 96 people. The analytical technique used in this research is to use Multiple Linear Regression, Classical Assumption Testing, Hypothesis Testing and Coefficient of Determination. The result of this research is that there is a significant effect between training on productivity of the Medan City Trade Office employees. So that if training is high or increased, productivity can increase. Conversely, if training is low or decreased, productivity will decrease. There is a significant effect between supervision on productivity of Medan City Trade Office employees. So that supervision is high or increased, then productivity can increase. Conversely, if supervision is low or decreased, productivity will decrease. There is a significant effect between training and supervision on productivity of Medan City Trade Office employees. So that if training and supervision is high or increased, then productivity can increase. Conversely, if training and supervision is low or decreased, productivity will decrease.*

**Keywords:** *Training, Supervision, Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah tenaga kerja direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Produktivitas Kerja karyawan dalam perusahaan berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Sinunlingga (2014 hal. 3) produktifitas adalah: “sebagai

kemampuan membuat produk secara cakup atau keinginan untk menghasilkan sesuatu (*fakulty to produce*)”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dua diantaranya adalah pelatihan dan pengawasan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Menurut Gery (2013, hal. 21) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Agustina (2012, hal.31 ) mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang

tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 2015:154). Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Dinas Perdagangan Kota Medan merupakan organisasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada walikota, dibentuk oleh Peraturan Daerah (PERDA) Kota Medan No. 8 tahun 2009 tentang rencana pembangunan

jangka panjang Kota Medan tahun 2006-2025. Dinas Perdagangan Kota Medan merupakan salah satu instansi atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di bawah pemerintah Kota Medan terutama di sektor Perdagangan. Sehingga Dinas Perdagangan Kota Medan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda perekonomian Kota Medan. Untuk itu agar kerangka kegiatan pembangunan perekonomian yang berbasis masyarakat di Kota Medan dapat terarah, terpadu dan menyeluruh serta berlangsung secara berkesinambungan, maka disusunlah Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan tahun 2016-2020 sebagai bagian dari RPJMD dengan mengikut sertakan pelaku kegiatan dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam penyusunannya sehingga hasilnya akan lebih kondusif.

Faktor pelatihan dan pengawasan merupakan faktor penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan harus memberikan pelatihan dan melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil prapenelitian yang penulis lakukan di Dinas Perdagangan Kota Medan terdapat fenomena permasalahan produktivitas kerja pegawai seperti terlihat bahwa ketaatan pegawai terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien hal ini dapat dilihat dari system komputer

yang lambat, hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan pada pelatihan adalah belum sepenuhnya pegawai mendapatkan pelatihan khususnya pegawai yang dipindahkan kebagian lain, dimana karyawan tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan tersebut. Permasalahan pada pengawasan pada perusahaan adalah kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan hal ini ditandai dengan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Medan.**

#### **Uraian Teoritis Produktifitas**

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktifitas suatu gabungan sumber (input) dengan demikian sama dengan jumlah barang-barang atau jasa (input) yang dihasilkan dari sumber tersebut. Sedangkan menurut Daft (2012 hal. 639) : “produktifitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi”. Kemudian dijelaskan pula oleh Kussrianto dalam Sutrisno , (2013, hal. 102) “produktifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga

kerja per satuan waktu”. Berdasarkan definisi di atas diketahui bahwa produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Produktifitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas menurut Sinulingga (2014, hal. 26) adalah sebagai berikut: 1) Investasi, 2) Rasio kapital - tenaga kerja, 3) Riset dan pengembangan, 4) Utilisasi kapital, 5) Biaya energi, 6)Etika kerja, 7) Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, 8) Manajemen.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkat ekonomi. Oleh karena itu kita harus menentukan tingkat produktivitas tersebut. Adapun indikator yang mempengaruhi produktivitas menurut Sutrisno (2013, hal. 104) adalah 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai, 3) Semangat Kerja, 4) Pengembangan Diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi.

#### **Pelatihan**

Didalam MSDM, pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai. Bagi suatu perusahaan adanya orang-orang yang terampil di dalam organisasi tersebut mempunyai arti yang sangat penting karena perusahaan akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada

mereka. Menurut Rivai (2014, hal. 212) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Samsudin (2013, hal. 110), menyatakan “pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat mengubah dan memperbaiki penguasaan keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat”. Dijelaskan pula oleh Mondy (2010, hal. 210) “pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka”. Pelatihan diberikan kepada pegawai untuk merubah sikap, tingkah laku dan kemampuan para pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mondy (2010, hal. 212) adalah 1) Dukungan Manajemen, 2) Puncak Komitmen para Spesial dan Generalis, 3) Kemajuan Teknologi, 4) Kompleksitas Organisasi. Metode pelatihan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah indikator pelatihan menurut Mondy (2010, hal. 248) adalah 1) Reaksi Para Peserta, 2) Tingkat pembelajaran, 3) Perubahan perilaku, 4) Hasil atau Perbaikan.

### **Pengawasan**

Menurut Siswandi (2011, hal. 195) menyatakan bahwa: “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk „menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Menurut Handoko (2013, hal. 359) menyatakan bahwa: “pengawasan adalah sebagai proses untuk

menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Menurut Terry dan Rue (2012, hal. 232) menyatakan bahwa: “Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan juga dimaksudkan untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.” Menurut Siswandi (2011, hal.200) ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu 1) Perubahan lingkungan organisasi, 2) Peningkatan kompleksitas organisasi, 3) Kesalahan-kesalahan, 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang. Menurut Handoko (2013, Hal. 373-374) indikator-indikator pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci yaitu 1) Akurat, 2) Tepat-Waktu, 3) Obyektif dan menyeluruh, 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, 5) Realistik secara ekonomis, 6) Realistik secara organisasional, 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, 8) Fleksibel, 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, 10) Diterima para anggota organisasi.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2014, hal. 98) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi yang menjadi definisi operasional yaitu Pelatihan, Pengawasan dan

Produktivitas Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 96 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan sebanyak 96 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah Data Primer, Daftar Pertanyaan (Kuesioner) dan Data sekunder. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.217	.849		-.256	.799
Pelatihan	.176	.043	.253	4.067	.000
keselamatan, kesehatan kerja	.592	.049	.750	12.050	.000

#### Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: produktivitas Sumber: data kuantitatif (2015)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 16 didapat hasil :

$$a = -0.217$$

$$b_1 = 0.176$$

$$b_2 = 0.592$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk kepemimpinan

transformasional dan budaya organisasi adalah :

$$Y = -0.217 + 0.176 X_1 + 0.592 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Produktivitas). Variabel  $X_1$  (Pelatihan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

**Tabel.2 Model Summary Ganda dan R Square Model Summary<sup>b</sup> Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 <sup>a</sup>	.974	.972	0.62042	1.802

- Predictors: (Constant), keselamatan kesehatan kerja, pelatihan
- Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2015)

Melalui tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,987. Sedangkan *RSquare* adalah 0,974 atau 97,4%, menunjukkan sekitar 97,4% variabel Y (produktivitas) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan keselamatan, kesehatan kerja ( $X_2$ ), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pelatihan ( $X_1$ ) dan keselamatan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah 97,4%, sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### Pengujian Asumsi Klasik

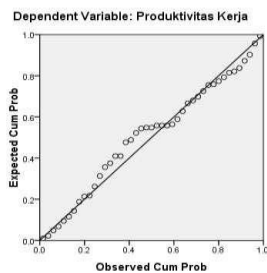
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana

bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

### Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

### Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)	.170	5.870
Pelatihan Keselamatan Kesehatan Kerja	.170	5.870

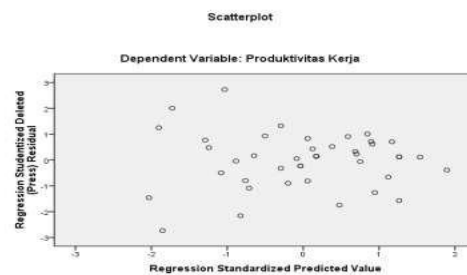
Tabel 3. Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: keselamatan kesehatan kerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Multikolinearitas

Sumber : Data diolah (2015)

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

**Uji secara parsial (Uji t)**

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja).

$H_a = \rho \neq 0$  (ada pengaruh signifikan pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja).

**Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-.217	.849		-.256	.799
Pelatihan	.176	.043	.253	4.067	.000
keselamatan, kesehatan kerja	.592	.049	.750	12.050	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Diolah (2015)

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel pelatihan ( $X_1$ ) produktivitas (Y) diperoleh t hitung sebesar 4.067 dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha = 0,05$ , keselamatan, kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas (Y) diperoleh t hitung 12.050 dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan keselamatan kesehatan kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan).

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan keselamatan kesehatan kerja ( $X_2$ ) yang dilakukan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan) sudah baik dan sangat

menentukan atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Uji F**

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. ANOVA ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.254	2	283.627	736.841	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.397	40	.385		
	Total	582.651	42			

a. Predictors: (Constant), keselamatan, kesehatan kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2015)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 736.841 dengan sig  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau diperoleh nilai signifikansi  $0,000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pelatihan ( $X_1$ ) dan keselamatan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

**Determinasi**

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan keselamatan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,974 \times 100\% \\
 &= 97,4\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,974 atau 97,4% menunjukkan sekitar 97,4 variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi pelatihan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi. Sisanya

2,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Analisa Hasil Temuan Penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja**

Terdapat pengaruh positif variabel Pelatihan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ema Desia Prajitiasari (2012) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif pada produktivitas kerja. Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan), menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan) merasa pelatihan telah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan Kantor instansi memberikan proses belajar atau pelatihan dengan baik, karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih dalam pelatihan yang diberikan oleh kantor instansi. Proses belajar yang tidak terhambat akan memberikan pengetahuan yang maksimal kepada pegawai. Pelatihan yang diberikan perusahaan telah menambah pengetahuan karyawan, karyawan akan bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang diberikan didalam kantor instansi. Setiap karyawan dapat menerapkan keterampilan dan tata cara bekerja dengan baik setelah diberikan pelatihan didalam kantor instansi. Perubahan pegawai dibutuhkan oleh kantor instansi, saat pegawai telah mendapatkan pelatihan. Saat pelatihan telah optimal kantor instansi akan mendapatkan hasil pegawai yang disiplin sesuai dengan harapan kantor instansi. Para

karyawan bekerja dengan hasil yang terbaik untuk diberikan kepada kantor instansi. Sedikitnya kesalahan didalam pekerjaan akan terjadi saat pelatihan telah diberikan dengan baik. Setiap karyawan selalu mendapatkan perhatian yang lebih oleh pimpinan, saat memberikan hasil kinerja yang tinggi.

### **Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Terdapat pengaruh positif keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bella Gloria Ukhisia (2013) menyatakan ada pengaruh program keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan), menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan) merasa keselamatan, kesehatan kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan baik. Ditandai dengan Perusahaan telah memasang rambu-rambu tanda peringatan bahaya ditempat yang strategis. Semua bagian peralatan yang berbahaya telah diberi tanda. Perusahaan selalu memberikan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll. Yang dapat menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja. Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan. Perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja tersedia dilingkungan kerja karyawan. Perusahaan melakukan pengawasan secara intensif terhadap keselamatan saya. Standar

keselamatan yang diatur perusahaan menjamin kondisi yang aman. Perusahaan memberikan metode/ petunjuk kerja yang dapat menjamin keselamatan karyawan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan. Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.

### **Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Pelatihan dan keselamatan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan kata lain apabila pelatihan meningkat dan keselamatan kesehatan kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Hal ini ditandai dengan karyawan yang merasa pelatihan yang sudah berjalan dengan baik, dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan maka hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat, karyawan juga merasa perusahaan telah menerapkan program keselamatan kesehatan kerja dengan baik. Hal ini tercermin dengan kepedulian perusahaan dalam menanggapi masalah yang menyangkut tentang keselamatan kerja karyawan serta kepedulian karyawan dalam menanggapi pentingnya kesehatan, Sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan rasa komitmen karyawan terhadap organisasi / perusahaan, maka dengan demikian tingkat produktivitas akan meningkat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal lain yang menunjukkan terdapat pengaruh variabel pelatihan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh R-Square adalah 97,4%, menunjukkan sekitar 97,4% variabel

produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan variabel keselamatan kesehatan kerja, sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan penelitian Sovian Piri (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan dan program keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan) . Sehingga apabila pelatihan tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan). Sehingga apabila program keselamatan, kesehatan kerja tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila program keselamatan, kesehatan kerja rendah atau menurun, maka produktivitas akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan). Sehingga apabila pelatihan dan program keselamatan kesehatan kerja tinggi atau meningkat, maka produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya apabila pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja rendah atau menurun maka produktivitas akan menurun.

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Pacific Palmindo Industri (Belawan), hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan: 1) Pelatihan yang telah berjalan di perusahaan sudah dapat dikatakan cukup baik, namun Perusahaan harus lebih meningkatkan pelatihan kepada semua karyawan dan menerapkannya dalam pekerjaan agar produktivitas kerja karyawan yang diinginkan akan tercapai. 2) Tingkatkan lagi pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya program keselamatan, kesehatan kerja yang baik agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan lingkungan organisasi yang sehat. Karyawan yang sehat maka akan menghasilkan produktivitas yang besar. 3) Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas. Jika pelatihan dan program keselamatan, kesehatan kerja ditingkatkan maka produktivitas akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akhyar, Yusuf Lubis, 2015, *Pemikiran Kritis Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, 2013, *Manajemen ; Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2010. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2011. *Manajemen Personalía*, Djambatan, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukaria Sinulingga. 2014, *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- T. Hani Handoko, 2013, *Manajemen*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Aisyah, S., Astuty, W., & Hafsah, H. (2019). PENGARUH KOMITE AUDIT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENGENDALIAN INTERN PT. INALUM. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 2(1), 81-98.
- Fadillah, F. (2017). Analisis Rasio Keuangan Sebagai Alat untuk Mengetahui Kinerja Keuangan Perusahaan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan (Doctoral dissertation).
- Faisal, M. (2019). Perilaku Hangout Generasi Milenial dalam Membuka Peluang Kerja di Kota Medan (Doctoral dissertation).
- Hanum, Z., & Hasibuan, J. S. (2018). MODEL PENGEMBANGAN BAHAN AJAR PERKULIAHAN AKUNTANSI PERPAJAKAN DENGAN PROGRAM KOMPUTER PAJAK. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Gustiadi, R. (2019). Strategi Ketahanan Pangan Dalam Mendukung Perkembangan Ekonomi Di Kabupaten Aceh Barat Daya (Doctoral dissertation).
- Hafsah, H., & Ramadhani, F. (2021). Analisis Penerapan Perencanaan Pajak Atas Biaya Kesejahteraan Karyawan. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(3), 146-157.
- Hanum, Z. (2020). ANALISIS ACTIVITY BASED COSTING SYSTEM SEBAGAI ALTERNATIF PERHITUNGAN TARIF JASA RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(2), 121-131.
- Hariani, P., Hasibuan, L. S., & Sinambela, E. (2018). STRATEGI KEBIJAKAN BUMDES: BOTTOM-UP of ECONOMIC DEVELOPMENT MODEL (STUDI KASUS KECAMATAN BERINGIN KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA) Tahun 1 dari Rencana 2 Tahun.

### JURNAL

- Agustina dan Silvia. 2012. *Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Perubahan Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Volume 2, Nomor 02, Oktober 2012.

- Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).
- Hariani, P., Hasibuan, L. S., & Sinambela, E. (2018). STRATEGI KEBIJAKAN BUMDES: BOTTOM-UP of ECONOMIC DEVELOPMENT MODEL (STUDI KASUS KECAMATAN BERINGIN KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA) Tahun 1 dari Rencana 2 Tahun. Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).
- Munthe, R. R. (2019). Analisis Potensi Pensiun Dalam Mendukung Pembangunan Ekonomi Indonesia (Doctoral dissertation).
- Rambe, M. F., & Hariani, P. (2018). IMPLIKASI FUNGSI PRODUKSI COBB-DOUGLAS PADA USAHA MIKRO KECIL (UMK) MAKANAN SIAP SAJI DI KOTA MEDAN TAHUN 2015. Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).
- Ritonga, P., & Hafisah, H. (2018). PENGEMBANGAN DAN MODEL PEMBELAJARAN MATA KULIAHPENGANTAR AKUNTANSI BERBASIS KKN DAN PEMANFAATAN KONTEN DOKUMEN. Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).
- RS, P. H. (2017). MENUMBUH KEMBANGKAN BUDAYA LITERASI PADA ANAK PEMULUNG DI DESA MANUNGGAL KECAMATAN LABUHAN DELI KABUPATEN DELI SERDANG. JURNAL PRODIKMAS Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(01).
- Sarani, I. (2019). Analisis Potensi Ekonomi Kabupaten Gayo Lues Pasca Kebijakan Otonomi Khusus (Doctoral dissertation).
- Sinambela, E., & Saragih, F. (2018). Model Penyaluran Dana Zakat, Infaq Dan Shadaqah Bagi Pengembangan Usaha Kecil Menengah Pada Baznas Sumatera Utara. Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).
- Tumangger, N. (2019). Analisis Pengaruh Transfer Payment Terhadap Penurunan Tingkat Kemiskinan Pada Pemerintahan (Doctoral dissertation).
- Tupti, Z., Hariani, P., & Pohan, M. (2018). PENGEMBANGAN EKONOMI PARIWISATA: PASCA ERUPSI GUNUNG SINABUNG. Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).
- Wulandari, D. A., & Januri, J. (2020). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 20(1), 45-50.

#### INTERNET

- Adinugroho, Siswandi. 2011. *Model VCT: Landasan Teori, Kerangka berfikir dan hipotesis (online)*. (<http://nazwadzulfa.wordpress.com> . diakses pada tanggal 29 Maret 2012)
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.