

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK DAERAH LAMONGAN

Sekar Sari Bashiroh

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. Mt. Haryono 165 Malang

Email : sekarsari22@yahoo.com

Dosen Pembimbing

Prof. Armanu SE., MSc., ph.D

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

Email : armanu@ub.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Daerah Lamongan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden yang diambil dari karyawan Bank Daerah Lamongan. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dan yang digunakan adalah *Random sampling*. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji f, uji t dan uji dominan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan yang terdiri dari variabel materi pelatihan (X_1), pelatih (X_2) dan metode pelatihan (X_3) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Daerah Lamongan. Sedangkan secara parsial menunjukkan hasil bahwa hanya pelatih (X_2) dan metode pelatihan (X_3) yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Daerah Lamongan. Variabel metode pelatihan (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Daerah Lamongan.

Kata kunci: pelatihan, materi pelatihan, pelatih, metode pelatihan, produktivitas kerja.

Abstract: this study aims to analyze the influence training program of productivity at Bank Daerah Lamongan. This study using samples were as 50 respondent from employee Bank Daerah Lamongan. Samples was done by using the method probability sampling and using technique random sampling. Test equipment of this study is a validitas test, reliability test and classical assumption consist of normality test, heteroskedastisity test, multicollinearity test. Hypothesis testing is performed using the F test, t test and dominant test. For data analyze techniques using multiplelinear regression analyze. The result of the study shows that the variables of training matery (X_1), trainer (X_2), and training method (X_3) effect on employee productivity of Bank Daerah Lamongan. The result of the analyze of partial test only variable trainer (X_2) and training method (X_3) effecton employee productivity of Bank Daerah Lamongan. The result of dominant test shows that variable training method influence dominant on employee productivity of Bank Daerah Lamongan.

Keyword: training, training matery, trainer, training method, productivity

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar Negara terjadi dalam berbagai sektor, salah satunya yang sangat menonjol adalah persaingan di bidang ekonomi, persaingan dalam sektor ini diantaranya adalah persaingan pada sektor jasa perbankan. Lebih-lebih dalam rangka menyongsong era *The ASEAN Community 2015* atau *Asian Economic Integration 2015*, Agar dapat memenangkan persaingan dengan baik, dunia perbankan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanannya kepada nasabah, hal demikian dapat dicapai manakala sumber daya manusianya berkualitas dan unggul sehingga perbankan sebagai perusahaan jasa mampu meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya.

Untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitaslah proses-proses manajerial dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik, apakah itu terkait perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasi dalam upaya menjamin tercapainya dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Tetapi sekedar sumber daya manusia unggul saja belumlah cukup karena tidak selalu sumber daya yang berkualitas mampu bekerja dengan baik, hal ini karena setiap organisasi atau

perusahaan memiliki karakteristik pola dan jenis pekerjaan yang tidak sama, dibutuhkan sikap dan keahlian tertentu, dunia perbankan tentu berbeda dengan dunia usaha lain. Karena itu agar sumber daya manusia bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkinerja sebagaimana yang diinginkan perusahaan maka dipandang penting perusahaan melaksanakan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga kinerjanya semakin efektif dan efisien.

Menurut Mangkuprawira (2006), Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, dan sesuai dengan standar.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan* : Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri dari serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu.

Wibisono (2007), mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan. Merupakan ukuran

efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi.

Menurut pendapat Atmosoeparto (2001), produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan, secara singkat dapat dikatakan produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (*input*) dapat menghasilkan keluaran (*output*), baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Penulis
Diharapkan dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan, khususnya

mengenai pelatihan dan produktivitas.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan serupa.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Pelatihan karyawan menurut Flippo (1995) dalam Suwatno dan Priansa (2011), merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 tahun 2003-ketenagakerjaan-pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri dari serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu.

Indikator Materi Pelatihan

- a. Menurut Moekijat (1999), Materi pelatihan suatu pengetahuan,

keterampilan dan sikap yang harus diberikan kepada para peserta dalam mengembangkan kemampuan peserta kearah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Materi merupakan suatu pedoman dalam kegiatan belajar dalam untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, materi harus disesuaikan dengan rencana perusahaan, kebutuhan karyawan. Indikatornya adalah:

1. Kesesuaian materi.
2. Kelengkapan materi.
3. Manfaat materi.
4. Tujuan materi.
5. Materi yang menarik.

a. Pelatih (X_2)

Menurut Siagian (2004), merupakan seseorang atau pelatih yang ditunjuk oleh organisasi dalam memberikan pelatihan. Pelatih harus komunikatif dalam mengajar, menguasai materi pelatihan dan mampu memotivasi karyawan dan berpedoman pada buku pengajaran. Indikatornya adalah:

1. Keahlian pelatih.
2. Kemampuan komunikasi.
3. Keterampilan pelatih.
4. Pemahaman metode pelatihan.
5. Kemampuan membangkitkan suasana.

b. Metode pelatihan (X_3)

Menurut Sagala (2009), metode pelatihan merupakan suatu cara mengajar yang baik untuk menanamkan kebiasaan-kebiasaan tertentu. Juga sebagai sarana untuk memperoleh suatu ketangkasan, ketepatan, kesempatan, dan keterampilan. Indikatornya meliputi:

1. Kesesuaian metode dengan materi.
2. Variasi metode pelatihan.
3. Peran aktif karyawan.
4. Metode pelatihan mudah dipahami.
5. Kemampuan peserta.

Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas menurut Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Kusrianto (1990) dalam Edy Sutrisno (2012), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Indikator Produktivitas

Ravianto (1995), faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah: pendidikan, keterampilan dalam bekerja, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan yang baik, tingkat penghasilan yang sesuai, lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan bekerja, kemajuan dan ketepatan teknologi, manajemen, kesempatan untuk berprestasi. Indikatornya meliputi:

- a. Keterampilan karyawan.
- b. Tanggung jawab karyawan.
- c. Kemampuan bekerja sama
- d. Disiplin karyawan.
- e. Pengetahuan karyawan.

Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X_1), pelatih (X_2), dan metode pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X_1), pelatih (X_2), dan metode pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

3. Diduga variabel metode pelatihan (X_3) adalah variabel dominan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal tersebut dilandasi oleh penelitian terdahulu, dan dari hasil melakukan Tanya jawab dengan beberapa karyawan Bank Daerah Lamongan dari 3 variabel yang ada pada penelitian ini manakah yang membuat karyawan tersebut tertarik akan pelaksanaan program pelatihan.

HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS

Menurut Dharma (1995), Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan maupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

Dengan adanya pelatihan maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk diterapkan di pekerjaan mereka dan hal tersebut dilakukan agar tujuan dari perusahaan tercapai.

METODE PENELITIAN

Melihat dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diawal maka Jenis penelitian yang akan dipergunakan adalah penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu suatu penelitian untuk mencari pengaruh antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Menurut Sekaran (2006), sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas anggota yang dipilih dari populasi yang dianggap mewakili data dalam populasi tersebut. Jadi, tidak semua

data dalam populasi tersebut diambil, melainkan beberapa elemen populasi akan membentuk sampel.

Penentuan ukuran sampel penelitian ini mengacu pada pedoman yang dikemukakan oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006), bahwa dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya minimal 10 kali dari jumlah variabel dalam studi dan maksimal 500. Pada penelitian ini jumlah variabel yang diteliti sebanyak 4 variabel, yaitu mencakup 3 variabel bebas (materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan) dan 1 variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan. berdasarkan pedoman yang dikemukakan oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006), tersebut di atas maka ukuran sampel minimal sebanyak $10 \times 4 = 40$ responden. Penelitian ini dilakukan pada Bank Daerah Lamongan. Penetapan sampel penelitian ini sebanyak 50 responden maka telah sesuai dengan perhitungan minimal responden 40 di atas.

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penulis akan mengumpulkan data yang dibutuhkan sebagai penguat bukti nyata dalam penulisan. Objek penelitian ini dilakukan pada Bank Daerah Lamongan yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 56, Lamongan.

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan *skala likert*, menurut sugiyono (2013), variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Jawaban ini diberi nilai 1-5.

Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan asumsi klasik

(uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas). Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji dominan.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan materi pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. dengan model dibawah ini menurut Malhotra (2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

(*unstandardized*)

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ (Standardized)}$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (keputusan pembelian)

a = bilangan berkonstanta sebagai titik potong

b₁ = koefisien regresi materi pelatihan

X₁ = variabel materi pelatihan

b₂ = koefisien regresi pelatih

X₂ = variabel pelatih

b₃ = koefisien regresi metode pelatihan

X₃ = variabel metode pelatihan

e = standart eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan bebarapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), melalui hubungan pelatihan yang mempunyai variabel materi pelatihan (X₁), pelatih (X₂), metode pelatihan (X₃) terhadap (Y) produktivitas kerja.

Berikut model regresi dari hasil pengolahan data:

$$Y = b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \text{ (Koefisien distandardisasi)}$$

$$Y = 0,053X_1 + 0,383X_2 + 0,434X_3$$

Keterangan:

X₁ = materi pelatihan

X₂ = pelatih

X₃ = metode pelatihan

Dari persamaan tersebut maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Y = variabel terikat yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan Bank Daerah Lamongan, dimana nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas yaitu materi pelatihan (X₁), pelatih (X₂), metode pelatihan (X₃).

b₁ = Materi pelatihan (X₁)

dari data yang telah diperoleh pada Tabel diatas nilai pada Tabel koefisien distandardisasi bernilai positif hal ini menandakan variabel ini memiliki hubungan yang searah. Di mana semakin baik materi pelatihan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

b₂ = Pelatih (X₂)

Dari data yang telah diperoleh pada Tabel diatas nilai pada Tabel koefisien distandardisasi menunjukkan nilai positif yang menandakan variabel ini memiliki hubungan yang searah. Dimana semakin baik materi pelatihan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

b₃ = Metode pelatihan (X₃)

Dari data yang telah diperoleh Tabel diatas nilai pada Tabel koefisien distandardisasi bernilai positif hal ini menandakan variabel ini memiliki hubungan searah. Dimana semakin baik materi pelatihan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

model regresi tersebut memiliki koefisien (*Adj R²*) sebesar 0,583. Hal ini

menunjukkan bahwa model regresi yang menjelaskan pengaruh antara variabel materi pelatihan (X_1), pelatih (X_2), metode pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 58,3% dan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang terdeteksi tetapi tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $N1 = 3$ dan $N2 = 46$ adalah sebesar 2,807. Jika F hasil perhitungan dibandingkan dengan F_{tabel} , maka nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($23,802 > 2,807$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, juga didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000. Jika nilai signifikan dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel materi pelatihan (X_1), pelatih (X_2) dan metode pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$)

1. Variabel materi pelatihan (X_1)

Variabel materi pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang menunjukkan angka 0,665 berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan nilai t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} ($2,0129 > 0,436$).

2. Variabel pelatih (X_2)

Variabel pelatih memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang menunjukkan angka 0,006 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} ($2,0129 < 2,911$).

3. Variabel metode pelatihan (X_3)

Variabel metode pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang menunjukkan angka 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} ($2,0129 < 3,398$).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Secara Simultan Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan diuraikan, diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X_1), pelatih (X_2) dan metode pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21. Yaitu pada Tabel uji anova yang di pergunakan untuk menentukan uji F (signifikan F dengan probabilitas 0,000) artinya, bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X_1), pelatih (X_2) dan metode pelatihan (X_3) secara simultan (bersama-sama) dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja.

2. Pengaruh Parsial Variabel Materi Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel materi pelatihan (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa karyawan mengikuti pelatihan tidak hanya dikarenakan materi pelatihan yang menarik tetapi karena metode pelatihan yang tidak monoton atau

bervariasi dan pelatih yang benar-benar kompeten.

Pelatihan yang dilakukan oleh Bank Daerah Lamongan ini sudah cukup baik karena telah dilakukan secara berkesinambungan dan terjadwal tetapi pada program pelatihan yang diikuti oleh Bank Daerah adakalanya terdapat pengulangan materi yang disampaikan kepada para karyawan dan tidak ada pembaharuan materi sehingga menyebabkan karyawan tidak begitu antusias dengan materi yang disajikan, mereka lebih antusias dengan metode pelatihan yang ditawarkan.

3. Pengaruh Parsial Variabel Pelatih Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel pelatih (X_2) dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan yaitu sebesar 0,006. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Daerah Lamongan dalam mengikuti program pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh metode pelatihan. Karyawan dalam mengikuti program pelatihan juga melihat siapa yang menjadi pelatihnya. Jika pelatih mereka ternyata berkompoten maka akan dapat meningkatkan semangat dan keseriusan dalam menjalankan program pelatihan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan atau dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan. Dan sebaliknya jika pelatih mereka tidak berkompoten maka karyawan akan merasa tidak mendapatkan ilmu apapun dari program pelatihan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka diperusahaan dan produktivitas kerja tidak akan meningkat.

Pelatih dalam penelitian ini dalam kategori baik. Pada Bank Daerah Lamongan selalu menggunakan pelatih dari instansi atau perseorangan yang memang benar-benar kompeten dibidangnya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Mangkuprawira (2006), yaitu pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai artinya profesional. Keprofesionalan pelatih merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih kalau pelatihnya tidak berkompoten.

4. Pengaruh Parsial Variabel Metode Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial yaitu sebesar 0,001 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Daerah Lamongan mengikuti program pelatihan tidak hanya melihat dari pelatihnya maupun materi pelatihan yang disajikan tetapi lebih mempertimbangkan metode pelatihan apa yang digunakan dalam program pelatihan tersebut.

Jika metode pelatihan yang digunakan tepat maka materi yang disajikan akan secara optimal terserap oleh peserta pelatihan. Sehingga peserta pelatihan akan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang maksimal yang pada akhirnya akan mereka terapkan pada pekerjaan mereka sehari-hari dan akan berdampak akan meningkatkan

produktivitasnya sebagai karyawan Bank Daerah Lamongan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Salinding (2011), setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan membutuhkan metode pelatihan yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diserap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

5. Pengaruh Parsial Variabel Metode Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial yaitu sebesar 0,001 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Daerah Lamongan mengikuti program pelatihan tidak hanya melihat dari pelatihnya maupun materi pelatihan yang disajikan tetapi lebih mempertimbangkan metode pelatihan apa yang digunakan dalam program pelatihan tersebut.

Jika metode pelatihan yang digunakan tepat maka materi yang disajikan akan secara optimal terserap oleh peserta pelatihan. Sehingga peserta pelatihan akan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang maksimal yang pada akhirnya akan mereka terapkan pada pekerjaan mereka sehari-hari dan akan berdampak akan meningkatkan produktivitasnya sebagai karyawan Bank Daerah Lamongan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Salinding (2011), setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan membutuhkan metode pelatihan yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah

diserap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

6. Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X_3) adalah variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y), jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu pelatih (X_2) dan materi pelatihan (X_3). hal ini terjadi karena metode pelatihan dapat menarik minat peserta untuk mengikuti program pelatihan. Karena metode yang disajikan cukup bervariasi sehingga peserta tidak merasa jenuh untuk menyimak materi pelatihan yang disampaikan oleh pelatih. Dalam program pelatihan yang dilaksanakan oleh bank daerah lamongan tidak selalu mendengarkan penjelasan dari pelatih namun dengan permainan dan praktik-praktik yang berhubungan dengan materi pelatihan bersangkutan.

Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh salinding (2011) yaitu setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan membutuhkan metode pelatihan yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diserap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Pelaksanaan metode pelatihan pada Bank Daerah Lamongan dalam kategori sangat baik. Dimana Bank Daerah Lamongan mengaplikasikan metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti program pelatihan dapat menangkap dan memahami materi

yang diberikan sehingga ketrampilan dan pengetahuan para karyawan mengalami peningkatan atau dengan kata lain produktivitas kerja karyawan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Daerah Lamongan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini telah mampu menjelaskan permasalahan dalam penelitian dan sekaligus menjawab tujuan dari penelitian ini bahwa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Daerah Lamongan.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatih pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa metode pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
5. Metode pelatihan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan metode yang digunakan oleh Bank Daerah Lamongan bervariasi sehingga isi dari pelatihan dapat diserap dengan

mudah oleh para peserta pelatihan dan pada akhirnya peserta mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang maksimal dan akan diterapkan pada pekerjaan mereka sehari-hari.

Saran

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan dan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya program pelatihan yang dilakukan menyajikan materi pelatihan yang lebih bervariasi. dan menggunakan pelatih yang berkompeten di bidangnya agar peserta pelatihan dapat secara jelas menerima materi pelatihan.
2. Walaupun materi pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan akan tetapi variabel tersebut menjadi hal yang penting dalam program pelatihan dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan reputasi dan dapat mengatasi tantangan internal dan eksternal Bank Daerah Lamongan.
3. Sebaiknya program pelatihan dilakukan secara berkelanjutan atau periodik dengan tetap menjaga kualitas baik yang akan dilaksanakan sendiri oleh perusahaan atau yang dilaksanakan oleh pihak ketiga. Setiap selesai melakukan program pelatihan maka sebaiknya dilakukan evaluasi pelatihan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Jika terdapat kesalahan atau kekurangan maka dilakukan perbaikan untuk program pelatihan selanjutnya.

4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dari penelitian ini dan diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel dan menggunakan metode penelitian lainnya dengan harapan penelitian ini dapat berkembang.

Laporan Hasil Penelitian.
Fakultas Ekonomi. Makassar.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis.* Terjemahan oleh Kwan Men Yon. Salemba Empat: Jakarta.

Siagian, P. Sondang 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen.* CV Alfabeta. Bandung.

Sagala, Syaiful. 2009. *Suspensi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan.* Alfabeta. Bandung.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV Mandar Maju. Jakarta.

Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility).* Fasco Publishing. Gresik.

Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja.* CV Rajawali. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* CV Alfabeta. Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosoeparto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan.* PT Alex Media Komputindo. Jakarta.

Maholtra, N.K. 2005. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. Edisi Keempat Jilid 1.* Index Kelompok Gramedia. Jakarta.

Mangkuprawira, Sjafrli. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Ghalia Indonesia. Jakarta.

Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV Mandar Maju. Bandung.

Ravianto, J. 1995. *Kinerja dan Pengembangan Karyawan.* Group Gramedia. Jakarta.

Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karwayan Pada PT Erajaya Swasembada Cabang Makasar.