



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

PENGARUH PIUTANGSAHA TERHADAP LABA OPERASI PERUSAHAAN  
(Studi Kasus Pada PT FINANSIA MULTI FINANCE)  
*Jajang Cukmana*

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PT. ABC  
*Rita Zahara*

ANALISA TINGKAT KESEHATAN KOPERASI SIMPAN PINJAM BERDASARKAN  
PERATURAN NOMOR: 06/PER/DEP.6/IV/2016  
(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Batavia Kotamadya Jakarta Utara)  
*Endro Praonco*

TINJAUAN KRITIS PENINGKATAN MANAJEMEN PENGETAHUAN PERUSAHAAN  
*Sasti Rais*

PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO DAN EARNING PER SHARE TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI PADA  
PERUSAHAAN INDEKS LQ 45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2016)  
*Jatenangan Manalu*

REKRUTMEN DAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA  
*Djano Lastro*

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. CITRA MARGA NUSAPHALA PERSADA TBK  
*Wahyudin & Adhi Purwoko*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRI RAMOS INDONESIA  
*Andreas Garcia & Donant Alananto Iskandar*

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X  
*Ermalina*

PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SBN LOGISTIC  
*Cahaya Anjani*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI PADA CV. MULTI DAYA  
*Elisabeth Sri Riwayati*

ANALISIS PENGARUH PER (*PRICE EARNING RATIO*) DAN ROE (*RETURN OF EQUITY*)  
TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI LQ45 BEI  
*Windarko*

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SD TUNAS KARYA KELAPA GADING  
*Selvi Fitri Setiawati & Febriansyah*



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH PIUTANGUSAHA TERHADAP LABA OPERASI PERUSAHAAN  
(Studi Kasus Pada PT FINANSIA MULTI FINANCE)**

*Jajang Cukmana  
(1-18)*

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PT. ABC**

*Rita Zahara  
(19-35)*

**ANALISA TINGKAT KESEHATAN KOPERASI SIMPAN PINJAM BERDASARKAN  
PERATURAN NOMOR: 06/PER/DEP.6/IV/2016**

**(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Batavia Kotamadya Jakarta Utara)**

*Endro Praponco  
(36-44)*

**TINJAUAN KRITIS PENINGKATAN MANAJEMEN PENGETAHUAN PERUSAHAAN**

*Sasli Rais  
(45-65)*

**PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO DAN EARNING PER SHARE TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI PADA  
PERUSAHAAN INDEKS LQ 45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2016)**

*Jatenangan Manalu  
(66-76)*

**REKRUTMEN DAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA**

*Djano Lastro  
(77-87)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. CITRA MARGA NUSAPHALA PERSADA TBK**

*Wakhyudin & Adhi Purwoko  
(88-100)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRI RAMOS INDONESIA**

*Andreas Garcia & Donant Alananto Iskandar  
(101-111)*

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X**

*Ermalina  
(112-124)*

**PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SBN LOGISTIC**

*Cahya Anjani  
(125-137)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI PADA CV. MULTI DAYA**

*Elisabeth Sri Riwayati  
(138-152)*

**ANALISIS PENGARUH PER (*PRICE EARNING RATIO*) DAN ROE (*RETURN OF EQUITY*)  
TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI LQ45 BEI**

*Windarko  
(153-164)*

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SD TUNAS KARYA KELAPA GADING**

*Selvi Fitri Setiawati & Febriansyah  
(165-179)*

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CITRA MARGA NUSAPHALA PERSADA TBK**

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen  
*e-mail: wahyudins@yahoo.com*

**Adhi Purwoko**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen  
*e-mail: adhi\_p76@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1). Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) di PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. ; 2). Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. dan 3). pengaruh Diklat terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk.*

*Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, sedangkan model analisis menggunakan analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, koefisien regresi dan uji hipotesis dengan menggunakan software analisis SPSS for windows versi 24.0.*

*Hasil penelitian menunjukkan : 1). Persepsi responden terhadap pelaksanaan diklat adalah sangat baik (36%), baik (29%), cukup baik (29%), serta kurang baik (6%). 2). Persepsi responden terhadap produktivitas kerja cukup tinggi (39%), produktivitas kerja rendah (33%), produktivitas tinggi (28%), produktivitas kerja sangat tinggi (0%). 3). Terdapat pengaruh signifikan diklat terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. Dimana persamaan regresi  $Y = 23.526 + 0,459 X$  dengan nilai signifikansi ( $Sign\ 0,000 < 0,05$ ). Sedangkan dari koefisien determinasi sebesar 67% artinya kontribusi Diklat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk sebesar 67% sedangkan sisanya sisanya 33% adalah faktor lain yang tidak diteliti.*

***Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Produktivitas Kerja***

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan usaha yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan penge-

tahuan bagi karyawan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. apapun kebijakan yang diputuskan perusahaan, akan dapat dijalankan dengan mudah oleh seluruh karyawan dalam

sebuah perusahaan, namun jika karyawan atau sumber daya manusianya tidak terampil maka hasilnya akan kurang memuaskan. Usaha pengembangan sumber daya manusia secara dini juga dapat menjaga keseimbangan, peningkatan prestasi kerja serta pengembangan potensi karyawan. hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui karyawan yang berpotensi untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia sangat diharapkan karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *condition sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan serta yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat maju dan berkembang. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai banyak manfaat sebagai sarana pengembangan jenjang karier yang membantu karyawan untuk dapat bertanggung jawab lebih besar pada masa yang akan datang. melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak hanya penting untuk perusahaan saja tetapi juga bermanfaat dalam hubungan antar sesama karyawan dalam unit departemen, bagian atau suatu divisi, dengan demikian perusahaan dapat mengambil manfaat dari program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan sehingga perusahaan memiliki investasi dalam sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, keterampilan dan pengalaman tenaga kerja yang dimiliki karyawan lebih rendah dari yang diharapkan perusahaan. Hal ini yang diduga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dan bersaing dengan perusahaan lain. Sebagian karyawan belum dapat bekerja secara maksimal, ketergantungan pada karyawan yang lain dalam melaksanakan tugas, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sering menunda pekerjaan, rendahnya pemahaman terhadap prosedur dan pedoman kerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan (Diklat) di PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk;
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk;
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

#### **1) Pengertian**

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan meningkatkan pengetahuan, kreativitas serta kemampuan karyawan yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. John Suprihanto (1988:85) menjelaskan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut : Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan operasional dalam menjalankan pekerjaan yang dimaksud dengan pengembangan atau pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatkan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan - persoalan perusahaan.

Sedangkan T. Hani Handoko (1987:104) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan yaitu : Latihan (training) dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dilaksanakan. Pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat - sifat kepribadian.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah kegiatan pengembangan pengetahuan umum karyawan khususnya dalam bidang manajerial seperti kemampuan analisa, pengetahuan teoritis, pengembangan keputusan yang dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan maupun pencapaian suatu tujuan. Pelatihan adalah kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan supaya pelaksanaan tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara operasional dan pekerjaan yang bersifat teknis.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) keduanya mempunyai hubungan erat serta mempunyai arah yang sama yaitu : *skill*, *knowledge*, dan *attitude* dari karyawan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu pendekatan utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan karena pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Disisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karier karyawan dan dapat meningkatkan kualitas profesionalnya.

## 2) Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Keuntungan atau manfaat khusus dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dapat diidentifikasi oleh Amstrong (1999:199) yaitu sebagai berikut :

- a. Pelatihan memungkinkan pemenuhan tuntutan – tuntutan kerja dengan
- b. cepat dan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan berarti memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas output dengan adanya pengurangan kesalahan dan pemborosan.
- c. Pelatihan adalah proses tidak ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode kerja yang fleksibel dan ingin menciptakan sikap-sikap karyawan yang sesuai untuk menghadapi pekerjaan.
- d. Ketika hasil pelatihan menunjang kompetensi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas oleh para bawahan, hal ini melepaskan manajer dari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
- e. Ketika pelatihan menggabungkan pelatihan keselamatan sebagai bagian dari program yang integral, hasilnya bisa menunjang terutama dalam

kerangka kesehatan dan keselamatan kerja.

- f. Pelatihan penting dalam hubungan masyarakat dan berguna untuk memproyeksikan citra yang benar terhadap para karyawan atas prospektif yang berkualitas.
- g. Pelatihan mempunyai pengaruh yang baik pada pergantian staf dan pemborosan biaya pada rencana dan rekrutmen pekerja bisa dikurangi ketika staf yang diganti dilatih kembali.
- h. Nilai pelatihan dalam konteks komunikasi terbukti, ketika nilai – nilai inti seperti menghubungkan kualitas produk dengan pelayanan pelanggan disebarluaskan kepada karyawan dengan harapan bahwa nilai – nilai ini akan diadopsi dengan komitmen yang kuat.
- i. Pengaruh motivasi pelatihan terwujud ketika staf merasa mendapat pengakuan saat dikirimkan ke kursus pelatihan, dan setelah dilatih mereka termotivasi untuk memperoleh keterampilan – keterampilan baru, khususnya bila penguasaan dan penggunaan keterampilan itu kemudian diikuti dengan penghargaan atau imbalan.
- j. Pelatihan yang ditujukan untuk mengoperasionalkan tehnik – tehnik manajemen tertentu biar memperoleh efek samping yang positif seperti keterampilan dalam memecahkan masalah dan presentasi secara analitis.

### 3) Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), diantaranya :

- a. Jenis pelatihan : Pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan produktivitas karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- b. Tujuan pelatihan : Pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai produktivitas secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- c. Materi pelatihan : pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- d. Metode pelatihan : Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
- e. Kualifikasi peserta : Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- f. Kualifikasi pelatih : Pelatih yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

- g. Waktu pelatihan : Pelatihan dilaksanakan dengan waktu yang cukup dan memadai

## **B. Produktivitas Kerja**

### **1) Pengertian**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang di hasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. sumber tersebut dapat berupa : Tanah, Bahan baku dan bahan pembantu, Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisaian konsep produktivitas, secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimal. dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi,2003:8.4) Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### **2) Pengukuran Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan sangat perlu dilakukan sebuah pengukuran produk-

tivitas kerja. pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik perorang atau perjam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam,hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005:262 dalam jurnal GD.Wayan Darmadi). Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor - faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu :

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. ketetapan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh

mana produktivitas yang dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukur produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### 3) Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) faktor - faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator - indikator dibawah ini :

- a. Kuantitas yaitu jumlah atau hasil pekerjaan.
- b. Kualitas yaitu mutu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu yaitu standar waktu yang telah ditetapkan.
- d. Kejujuran yaitu absensi (jam masuk, jam pulang, dan jam lembur).
- e. Sikap yaitu mendukung misi dan visi perusahaan dengan tulus

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan 1 Oktober 2017 sampai dengan 31 Januari 2018 di PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. Dengan alamat Jl. Yos Sudarso kav 28 Jakarta Utara 14350, Indonesia.

### B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk, yaitu sebanyak 300 orang.

Dalam pengambilan sampling ini penulis menggunakan teknik *Sampling Insidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau *insidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiono, 2008:122).

Adapun untuk mengetahui ukuran sampelnya, menurut Husein Umar (2005:146) dapat digunakan teknik *slovin*, dengan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 75 orang

### E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa statistik dengan menggunakan nsoftware analisis data SPSS for windows versi 24.0 untuk mengetahui nilai korelasi, determinasi dan regresi serta uji signifikansi.

## HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI

### A. Analisis Deskriptif

#### 1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat dibuat tabel rekapitulasi jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
Penilaian atas Kuesioner Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Katagori	Nilai Skor	Jumlah	Persentasi (%)
1	Pendidikan dan Pelatihan Sangat Baik	> 45	26	36%
2	Pendidikan dan Pelatihan Baik	42 - 45	22	29%
3	Pendidikan dan Pelatihan Cukup Baik	38 - 41	22	29%
4	Pendidikan dan Pelatihan Kurang Baik	34 - 37	5	6%
Total			75	100%

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari data tersebut diatas, terlihat bahwa penilaian pendidikan dan pelatihan sangat baik dengan nilai skor > 45 sebanyak 26 (36%), kemudian penilaian pendidikan dan pelatihan baik dengan nilai skor 42 - 45 sebanyak 22 (29%), selanjutnya penilaian pendidikan dan pelatihan cukup baik dengan nilai skor 38 - 41 sebanyak 22 (29%), serta penilaian pendidikan dan pelatihan kurang baik dengan nilai skor 34 -37 sebanyak 5 (6%). Hal ini berarti bahwa pendidikan dan

pelatihan karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk sudah sangat baik.

**2) Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk**

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner variabel produktivitas kerja dapat dibuat tabel rekapitulasi jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
Penilaian atas Kuesioner Produktivitas Kerja

No	Katagori	Nilai Skor	Jumlah	Persentasi (%)
1	Produktivitas Sangat Tinggi	> 48	0	0%
2	Produktivitas Tinggi	46 - 48	21	28%
3	Produktivitas Cukup Tinggi	43 - 45	29	39%
4	Produktivitas Rendah	40 - 42	25	33%
Total			75	100%

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari data tersebut diatas, terlihat bahwa penilaian produktivitas kerja cukup tinggi dengan nilai skor 43 - 45 sebanyak 29 (39%), kemudian penilaian

produktivitas kerja rendah dengan nilai skor 40 - 42 sebanyak 25 (33%), selanjutnya produktivitas tinggi dengan nilai skor 46 - 48 sebanyak 21 (28%),

serta penilaian produktivitas kerja sangat tinggi dengan nilai skor > 48 sebanyak 0 (0%). Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk adalah cukup tinggi.

## B. Analisa Inferensial

### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiono (2006:137) dalam penelitian dilakukan pengujian dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Untuk pengujian pertanyaan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas 20 pertanyaan

terhadap masing – masing variabel yang akan diteliti dengan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan rumus :

$$df = n - 2$$

df = Derajat bebas

n = Jumlah responden

berdasarkan kepada tabel r product moment yang digunakan pada saat pengujian yaitu membandingkan antara r hitung dengan r tabel, jika r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid. Nilai r tabel product moment yang akan dibandingkan dari perhitungan rumus adalah 0,468. dalam tabulasi data penulis menggunakan program SPSS 24.0 maka didapatkan hasil sebagai berikut :

### a. Instrumen Pendidikan dan Pelatihan

**Tabel 4.4**

Tabulasi Uji Validasi Variabel X

No	Pertanyaan Kuesioner Variabel X	Nilai Hitung	Keterangan
1	Pertanyaan 1	.843**	Valid
2	Pertanyaan 2	.864**	Valid
3	Pertanyaan 3	.856**	Valid
4	Pertanyaan 4	.644**	Valid
5	Pertanyaan 5	.591**	Valid
6	Pertanyaan 6	.715**	Valid
7	Pertanyaan 7	.513*	Valid
8	Pertanyaan 8	.638**	Valid
9	Pertanyaan 9	.489*	Valid
10	Pertanyaan 10	.759**	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner data diolah Penulis

**Tabel 4.5**

Tabulasi Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
0,768	11

Sumber : Hasil Kuesioner data diolah Penulis

## b. Instrumen Produktivitas Kerja

**Tabel 4.6**  
Tabulasi Uji Validasi Variabel Y

No	Pertanyaan Kuesioner Variabel X	Nilai Hitung	Keterangan
1	Pertanyaan 1	..869**	Valid
2	Pertanyaan 2	.864**	Valid
3	Pertanyaan 3	.829**	Valid
4	Pertanyaan 4	.644**	Valid
5	Pertanyaan 5	.651**	Valid
6	Pertanyaan 6	.653**	Valid
7	Pertanyaan 7	.513*	Valid
8	Pertanyaan 8	.638**	Valid
9	Pertanyaan 9	.489*	Valid
10	Pertanyaan 10	.759**	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner data diolah Penulis

**Tabel 4.7**  
Tabulasi Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
0,769	11

Sumber : Hasil Kuesioner data diolah Penulis

## 2) Koefisien Korelasi

Uji korelasi pearson product moment dengan SPSS 24 *for windows*

**Tabel 4.8**  
Correlations

		Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Produktivitas
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Pearson Correlation	1	.818**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	75	75
Produktivitas	Pearson Correlation	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	75	75

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

Hasil Output SPSS 24 *for windows*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi 0,818, hal tersebut berarti terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja, sedangkan nilai sign 0,000 menunjukkan terdapat signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja dikatakan signifikan.

### 3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kontribusi pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk, dapat diketahui dengan melihat nilai R Square sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	0.670	0.665	1.36947

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan tabel diatas nilai R Square sebesar 0.670 atau sebesar 67%. Dengan demikian nilai koefisien determinasi adalah sebesar 67%, artinya bahwa kontribusi pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau variabel X terhadap produktivitas kerja atau variabel Y adalah sebesar 67% (Pengaruh tinggi atau kuat). Sedangkan 33% merupakan pengaruh dari faktor – faktor lain yang tidak diteliti

misalnya : motivasi, budaya organisasi, kompensasi dan lain – lain

### 4) Koefisien Regresi

Analisa regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.526	1.654		14.221	0.000
	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0.459	0.038	0.818	12.166	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai constanta (a) sebesar 23.526, sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,459, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut :  $Y = 23.526 + 0,459 X$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai a = 23.526 artinya jika nilai X = 0 tanpa adanya pendidikan dan pelatihan maka besar produktivitas kerja adalah sebesar 23.526. sedangkan koefisien regresi X = 0,459 menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar 1 tingkat akan menyebabkan perubahan produktivitas kerja sebesar 0,459.

### 5) Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan pada bab II yaitu : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. untuk menguji hal tersebut dapat dilakukan berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan. Hasil uji regresi *coefficients* dengan menggunakan program SPSS 24 for windows terlihat seperti berikut :

**Tabel 4.11**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	23.526	1.654		14.221	.000
	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	.459	.038	.818	12.166	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12.166 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. nilai signifikansi < 0,05 kondisi tersebut menunjukkan bahwa, hipotesis yang diajukan yaitu : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk, Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk

### D. Interpretasi Penelitian

Dari hasil penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,818, menunjukkan bahwa : terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. artinya apabila pendidikan dan

pelatihan (Diklat) ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk juga akan meningkat atau sebaliknya. Hasil perhitungan R square sebesar 0,670 atau 67% menunjukkan bahwa : produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk 67% adalah kontribusi dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) adapun sisanya 33% dari faktor – faktor lain yang tidak diteliti misalnya : motivasi, budaya organisasi, kompensasi dan lain – lain

2. Hasil uji hipotesis pada output SPSS 24 for windows nilai t hitung  $12.166 > t$  tabel dengan nilai sign  $0,000$ . nilai signifikansi  $< 0,05$ . hal tersebut menunjukkan bahwa : hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) di PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk sudah terlaksana dengan sangat baik (36%).
2. Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk sudah terlaksana cukup tinggi (39%)
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. Hal tersebut dilihat dari persamaan regresi  $Y = 23.526 + 0,459 X$ . dengan nilai signifikansi (sign  $0,000 < 0,05$ ).

### **B. Saran**

Saran – saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Pemerataan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk
2. Mengingat diklat secara signifikan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Marga Nusaphala Persada Tbk maka disarankan program diklat ditingkatkan baik dari segi metode, sarana dan instruktur dan materi diklat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002 *Pengantar Manajemen Yogyakarta Graha Ilmu*
- Amstrong, Michael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Seri Pedoman Manajemen. Terjemahan Sofyan Cikmat. Gramedia Asri Media, Jakarta*
- Anoraga, Pandji, 2005, *Manajemen Bisnis, Cetakan ketiga, Jakarta : Rineka Cipta*
- Cahyono, Yuli Tri, Indira M, Lestiyana. 2007. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 222-223*
- Handoko, T.Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P. 1990, *MSDM Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta CV. Haji*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta*
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga STIE YKPN Yogyakarta*
- Julitriarsa, Djati dan Jhon Suprihanto. 1988. *Manajemen Umum Yogyakarta : BPFE*
- Kusnendi, dkk. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam, Jakarta Pusat Penerbitan Universitas Terbuka*
- Mutiara 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ghalia Indonesia, Jakarta*
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas Bumi Aksara Jakarta*
- Payman J. Simanjuntak, 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia . Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia , Jakarta Indonesia*
- Ricky W, Griffin, 1984. *Management, Bosston : Houghton Mifflin Conpani.*
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta*
- Singgih Santoso, 2017. *Menguasai Statistik dengan SPSS 24. Elex Media Komputindo Jakarta*
- Sigit Winarno, S.E, Sujana Ismaya, S.E, 2010 *Kamus Besar Ekonomi. Cetakan ketiga. Pustaka Grafika Bandung*
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara*
- Sugiyono Prof. Dr. 2017 *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D, edisi ketiga Alfabeta. Bandung*
- Uma Sekaran, Roger Bougie, 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi ke 6 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta*