

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU**

SKRIPSI



MULTAZAM

105721123820

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MULTAZAM

NIM:105721123820

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis***

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu investasikan untuk menjadi dirimu serupa dengan yang kamu impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itulah yang nanti akan bisa kau ceritakan.

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'amin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, keluarga besar, sahabat serta teman-teman yang selalu memberikan doa dan support untuk menyelesaikan skripsi ini.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru

Nama Mahasiswa : Multazam

No. Stambuk/ NIM : 105721123820

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji Seminar Hasil Strata (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 1 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rusydi, M.Si.

NIDN. 0031126074

Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si.

NIDN. 0921058702

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.

NBM. 651507

Nasrullah, S.E., M.M.

NBM: 1151 132





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Multazam, Nim: 105721123820 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:005/SK-Y/61201/091004/2014, tanggal 22 Syawal 1445 H/ 01 Mei 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Syawal 1445 H
01 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si (.....)
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M (.....)
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M (.....)
4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM. 651507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :Multazam
Stambuk :105721123820
Program Studi :Manajemen
Judul Skripsi :Pengaruh pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Baru.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat olehb siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 01 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Multazam

NIM: 105721123820

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM: 651507

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Multazam

No. Stambuk/ NIM : 105721123820

Program Studi : Manajemen SDM

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetapi mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 1 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Multazam
NIM: 105721123820

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad *Shallallahu Alaihi wa Sallam* beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Bapak Darman dan Ibu Kartini yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandara terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis dan kerja kerasnya sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitupula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Rusydi, M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Bapak Dr. Muhammad Nur Abdi, SE., MM. selaku Dosen Penasehat Akademik yang berkenan memberikan arahan dan semangat selama masa perkuliahan sampai tahap penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis

10. Segenap Staf dan Karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru yang telah berkontribusi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Ahmad Al Bukhari yang telah membersamai dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Nuraira Rahman dan teman-temanku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis, berdiskusi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Akhirnya, Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khaerat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 23 januari 2024

Penulis

ABSTRAK

MULTAZAM, 2024. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.* Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Muhammad Rusydi dan Syarifuddin Sulaiman.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru. Sampel ini diambil dari PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Kemudian hasil penelitian data menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi SPSS versi 25 mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin sering mengikuti pelatihan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan maka akan memperoleh produktivitas kerja yang tinggi.

***Kata kunci:* Pelatihan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.**

ABSTRACT

MULTAZAM, 2024. *The Influence of Training and Work Experience on Employee Productivity of PT Indonesia Power UJP PLTU Barru. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Muhammad Rusydi and Syarifuddin Sulaiman.*

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of knowing the effect of training and work experience on the work productivity of employees of PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru. This sample was taken from PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. In this study the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Then the results of data research using statistical calculations through the SPSS version 25 application regarding the effect of training and work experience on the work productivity of employees of PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru which has been discussed from the previous chapter, the authors draw important conclusions, namely training has a positive and significant effect on employee work productivity. This means that the more frequent training will increase employee productivity and work experience has a positive and significant effect on employee productivity. This means that the more work experience gained, the higher work productivity will be.

Keywords: *Training, Work Experience, Work Productivity.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5

B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	33
F. Definisi Operasional Variabel	34
G. Metode Analisis Data.....	35
H. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	44
C. Pembahasan Hasil penelitian	64
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2	Histogram	57
Gambar 4.3	Normality Probability Plot	58
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas	60



DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	24
3.1	Definisi Operasional Variabel	34
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
4.4	Analisis Deskriptif Variabel X1	47
4.5	Analisis Deskriptif Variabel X2.....	50
4.6	Analisis Deskriptif Variabel Y.....	52
4.7	Hasil Uji Validitas	54
4.8	Hasil Uji Realibilitas	56
4.9	Hasij Uji Multikolinieritas	59
4.10	Hasil Analisis Linier Berganda.....	61
4.12	Hasil Uji t (Parsial)	62
4.13	Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisiner Penelitian	72
Lampiran 2 Tabulasi.....	78
Lampiran 3 Hasil Uji Data SPSS	82
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian	105
Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian	106
Lampiran 6 Surat Keterangan meneliti	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang tidak bisa dipisahkan dari dunia bisnis ataupun pekerjaan, apalagi saat ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan dukungan oleh pengelolaan manajemen yang handal maka dapat dipastikan bahwa sebuah perusahaan akan dapat terus berkembang. Peran pelatihan kerja dan pengalaman kerja nantinya akan menjadi satu peran penting penyemangat karyawan itu sendiri.

Karyawan ibarat baterai dalam sebuah perusahaan atau bisnis, kualitas karyawan sangat diperlukan agar operasional perusahaan atau bisnis tersebut dapat mencapai kemajuan yang signifikan. Pelatihan sangat penting bagi sebuah perusahaan yang ingin terus berkembang karena dapat mengantisipasi kemajuan teknologi. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat menambah keterampilan dan keahlian bagi seorang karyawan, karena ketrampilan sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan.

Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan dalam suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain pelatihan pengalaman kerja juga merupakan modal awal seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Mamangkey, 2015). Langkah awal untuk mendapatkan kualitas SDM yang berkualitas dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dalam bidang yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Melalui pengalaman kerja yang memadai

maka karyawan tersebut memiliki kompetensi untuk bersaing dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dan karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak dapat bekerja dengan profesional dan melakukan pekerjaan dengan baik. PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru merupakan sebuah organisasi publik yang bergerak dibidang ketenagalistrikan. Keberadaan karyawan merupakan poin yang sangat penting ketika menjalankan sebuah perusahaan. Dengan adanya dukungan dari karyawan, pekerjaan akan terasa ringan, baik itu pekerjaan operasional maupun manajerial sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru, banyak karyawan yang sudah lama nekerja dan memiliki pengalaman kerja yang cukup namun masih kurang dalam produktivitas kerja, sementara ada beberapa karyawan yang baru bergabung setelah menjalani pelatihan khusus menunjukkan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, beberapa karyawan kesulitan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dari pelatihan dalam praktik kerja sehari-hari. Meskipun mereka memiliki pengalaman kerja, jika kurangnya kemampuan untuk menerapkan dapat menghambat peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Bila dilihat dari produktivitas kerja, dengan adanya pelatihan bagi karyawan dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, sehingga dapat memberikan hasil yang puas bagi perusahaan. berdasarkan hasil penelitian Lubis (2021) bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Muttaqin

(2022) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan pengalaman kerja karena semakin tinggi tingkat pengalaman kerja maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian Hermawan (2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Sari dan Feronika (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan sebuah perusahaan ketenagalistrikan yang besar pasti sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga, stghjmangat dibutuhkan pengalaman maupun pelatihan bagi karyawan yang ingin bekerja. Semakin panjang pengalaman kerja dari seseorang maka akan tinggi pula produktivitas kerjanya begitupula dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman, sangat dibutuhkan pelatihan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga kedua hal tersebut berkaitan satu sama lain.

Dengan dorongan untuk mengetahui lebih lanjut antara pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka penulis mengangkat penelitian mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis
Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja.
2. Bagi Organisasi
Dapat menjadi masukan bagi organisasi termasuk dalam bidang Sumber Daya manusia. Serta bahan penilaian dalam mengelola suatu usaha atau memimpin perusahaan dan menjaga produktivitas tenaga kerja agar usaha yang di jalankan dapat terus berkembang.
3. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, pengembangan (*development*) merujuk pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya sekarang.

Pelatihan kerja merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap karyawan untuk semakin terampil dan juga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan juga memiliki pengertian sebagai suatu proses yang melibatkan pada sumber daya manusia yang mendapatkan pengetahuan dalam keterampilan sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses dan dibentuk untuk meningkatkan kelebihan seseorang atau karyawan (Armadani, 2021).

Pelatihan merupakan suatu usaha terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka

perusahaan dapat diharapkan memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan pada karyawan lama maupun pada karyawan baru (Reza, 2020).

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat terjadi peningkatan produktivitas kerja, karena para karyawan telah memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pelatihan juga dapat memberikan berbagai manfaat baik kepada perusahaan maupun kepada karyawan itu sendiri (Reza, 2020).

Menurut Sopali (2023), pelatihan harus menjadi bagian yang penting dari struktur organisasi dan untuk produktivitas kerja karyawan, inovasi dan daya saing. Pelatihan yang dilakukan untuk mengurangi jarak yang terjadi dari keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja.

Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga unsur ini saling terkait, tetapi pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional dapat dikatakan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan sebagai bentuk pemberian

bantuan kepada karyawan yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam pekerjaan tertentu untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi (Abarca, 2021).

b. Tujuan Pelatihan

Para karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja secara efisien dan efektif, bila sebelum mereka bekerja dapat menerima pelatihan terlebih dahulu dibawah pengawasan dari seorang pengawas dan instruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik.

Tujuan utama program pelatihan yaitu :

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personil

Pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai yaitu memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja.

c. Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat pelatihan kerja berefek pada bidang utama, antara lain:

1. Meningkatkan moral karyawan

Pelatihan dapat membantu seorang karyawan untuk memperoleh keamanan serta kepuasan dalam bekerja. Semakin puas karyawan bekerja maka semakin besar pula moralnya maka akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dan akan mengurangi absensi dan pemindahan karyawan.

2. Pengawasan yang kurang

Seorang karyawan yang terlatih akan dikenal baik dengan pekerjaannya dan akan mengurangi waktu dalam pengawasan. Maka dari itu, tidak terjadi pemborosan waktu.

3. Berkurangnya kecelakaan kerja

Kesalahan yang mungkin terjadi apabila seorang karyawan akan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Semakin terlatih karyawan maka sedikit kemungkinan kecelakaan dalam bekerja akan terjadi.

4. Promosi

Karyawan akan mendapatkan keterampilan dan efisiensi selama pelatihan maka mereka akan menjadi lebih layak dan sesuai syarat untuk promosi dan mereka juga dapat menjadi aset untuk perusahaan.

5. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas kinerja.

d. Indikator Pelatihan

Adapun indikator dari pelatihan menurut Reza (2020) yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil proses dari usaha seseorang. Maka dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan cepat dan memberikan hasil yang terbaik.

2. Kemampuan berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang kritis, reflektif dan kreatif yang berfokus pada suatu proses intelektual atau dihasilkan melalui pengalaman, pengamatan, komunikasi, refleksi, sebagai dasar pada suatu keyakinan dan tindakan.

3. Sikap

Sikap adalah sebagai pernyataan evaluatif, yang tidak menyenangkan maupun menyenangkan terhadap individu, objek atau kejadian. Hal ini mendefinisikan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk memiliki pekerjaan dan untuk dapat tetap bekerja,

meliputi personal skill, attitude, habits dan behaviours. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang akan diperoleh nanti.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Johnson (2017), pengalaman dapat melepaskan potensi seseorang. Potensi penuh secara bertahap akan muncul seiring berjalannya waktu dan pengalaman berbeda yang dihadapi. Namun, yang penting dalam hal ini adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman seseorang, apakah menyenangkan atau pahit, oleh karena itu, pengalaman dapat didefinisikan sebagai pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman hidup, termasuk didalamnya keterampilan, nilai-nilai dan pengalaman yang terkait dengan potensi seseorang.

Menurut Kovinna dan Betri (2013), pengalaman kerja merupakan bentuk pengembangan potensi dan perilaku yang terjadi melalui proses pembelajaran formal dan informal. Oleh karena itu, pengalaman kerja dapat dianggap sebagai proses pembentukan pola perilaku berkualitas lebih tinggi. Seseorang dengan pengalaman yang lebih banyak akan lebih berkualitas dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya dengan baik (loerensa et al, 2023).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu dan masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2018).

Pengalaman kerja adalah cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat kerja sebelumnya, selain itu pengalaman kerja juga dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang di dapatkan oleh seorang karyawan maka semakin terlatih dan terampil karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Berutu, 2019). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Pengalaman kerja merupakan suatu kegiatan atau sebuah proses yang dialami oleh seseorang dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pengalaman kerja dapat menunjukkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Seseorang yang sudah berpengalaman atau memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah menerima dan melaksanakan pekerjaannya jika dibandingkan dengan orang yang belum memiliki pengalaman kerja. Pwengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki seseorang sebelumnya selama kurun waktu tertentu (Berutu, 2019).

Menurut Manulang Pengalaman kerja adalah proses memperoleh pengetahuan atau keterampilan tentang metode kerja melalui partisipasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan (Berutu, 2019). Menurut Wibowo pengalaman adalah sebuah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang daalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasinya.

Selain itu, Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang

bisa diukur dari tingkat pengetahuan atau keterampilan yang dimilikinya serta masa kerjanya.

Pengalaman kerja yang diperoleh oleh seseorang atau karyawan terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi, ada pepatah yang dikemukakan bahwa Pengalaman adalah guru yang paling baik. Jadi, pengalaman kerja merupakan modal awal seseorang sebelum terjun ke bidang tertentu terutama dalam perusahaan yang besar.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dengan mempunyai bekal pengalaman yang cukup, kemungkinan besar dapat mewujudkan prestasi kinerja yang baik, begitupun sebaliknya jika seorang karyawan tidak cukup memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya maka besar kemungkinan akan mengalami kegagalan. Pengalaman kerja yang berhasil ataupun gagal merupakan suatu pelajaran yang akan sangat berguna di kemudian hari.

b. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang mempunyai pengalaman dibanding yang tidak berpengalaman karena lebih berkualitas dalam melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan permintaan atau yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan sendiri.

Pengalaman kerja diperoleh dari masa kerja seseorang yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama sehingga Melalui pengalaman kerja ini, seseorang belajar secara sadar atau tidak sadar untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi pekerjaan. Selain itu, pengalaman menyelesaikan pelatihan khusus yang dilakukan oleh karyawan, ini akan jauh lebih mudah bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Adapun manfaat yang didapatkan seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Meningkatkan kewibawaan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah berbekal pengetahuan dan keterampilan
4. Pengalaman kerja yang baik akan memperoleh penghasilan yang lebih baik (Berutu, 2019).

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin mudah untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai banyak cara untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Awalnya seseorang yang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga dengan tugas yang belum pernah ia temui sebelumnya serta dengan perasaan yang tegang dan bertanya – tanya. Tetapi setelah dikerjakan berulang kali pekerjaan yang sama itu maka ia akan terbiasa dan perasaan

tegang atau kaku itu akan hilang dan akan lebih mudah menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

c. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja cukup penting artinya dalam proses perekrutan karyawan atau seleksi karyawan, perusahaan lebih cenderung mengutamakan pelamar yang memiliki pengalaman kerja karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Pengalaman kerja dapat diperoleh dengan cara melalui pendidikan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, media informasi, penataran, pergaulan, dan bisa juga melalui pengamatan.

1. Pendidikan

Melalui pendidikan yang dilalui atau sedang ditempuh oleh seseorang dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

Dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3. Media informasi

Pemanfaatan media informasi atau teknologi akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak lagi.

4. Penataran

Dengan kegiatan penataran atau kegiatan lainnya maka seseorang dapat memperoleh pengalaman kerja untuk bisa diterapkan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

5. Pergaulan

Dalam pergaulan kehidupan sehari-hari, dalam kegiatan tertentu secara tidak sengaja seseorang akan mendapat pengalaman kerja yang lebih baik lagi sesuai dengan taraf kemampuannya.

6. Pengamatan

Melalui pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka seseorang dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik (Berutu, 2019).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangatlah penting dan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karawan dalam suatu perusahaan. Maka adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil (Berutu, 2019). Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama waktu seseorang bekerja maka pengalaman bekerja yang didapatkan juga semakin banyak.

2. Frekuensi

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan atau dikerjakan oleh seseorang maka akan lebih banyak memperoleh pengalaman kerja yang baik.

4. Penerapan

Semakin banyak seseorang mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja maka dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak maka hasil yang didapatkan juga lebih baik.

e. Indikator Pengalaman Kerja

Bill foster mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Mengenai seberapa lama waktu kerja yang telah ditempuh oleh seorang karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan kepada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik

3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik serta penguasaan terhadap alat dan teknik pekerjaannya (Ilham, 2022).

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity having the ability make or create*, *creative* artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu dalam organisasi yang aktif. Produktivitas yang dimaksud adalah wujud dari tujuannya. Produktivitas merupakan sumber kekuatan dalam menghasilkan barang atau jasa. Peningkatan produktivitas kerja juga bisa berdampak terhadap peningkatan standar hidup.

Secara umum, produktivitas kerja merupakan hubungan antara output (keluaran) dengan input (masukan) yang sebenarnya. Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini (Hasibuan, 2016).

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk dapat menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu atau terencana (Busro, 2018). Kemampuan disini didefinisikan sebagai kemampuan fisik atau juga dikenal dengan keterampilan atau ketangkasan. Dalam kamus besar bahasa indonesia, keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas.

Kussrianto mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien (Sutrisno, 2017).

Produktivitas berarti membandingkan hasil yang diperoleh dengan peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu (Elbandiansyah, 2019). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental pekerja yang mencerminkan kemampuannya dalam bekerja dan hasil yang diperoleh didasarkan pada sumber daya yang digunakan.

Sumber daya manusia merupakan sumber masalah besar, perusahaan ataupun organisasi harus menyiapkan sumber daya yang memiliki kapasitas dan kapabilitas serta kompetensi sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja (Sitinjak et al, 2021). Sebuah perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa karyawan pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu

kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Mencermati kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menilai sejauh mana mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan (Asryanti et al, 2022).

b. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja ialah manusia yang menjadi tenaga kerja itu sendiri baik secara individu maupun dalam kelompok yang terarah dengan tujuan untuk mencari cara agar bisa membuat manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menurut Serdamayanti (2012), sumber produktivitas yaitu:

1. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja karyawan dikatakan meningkat apabila dalam usaha atau pekerjaan menghasilkan hasil yang maksimal tetapi dengan cara yang mudah sehingga tidak banyak menguras pikiran.

2. Penggunaan tenaga fisik

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi apabila mengerjakan suatu pekerjaan sehingga memperoleh hasil dengan jumlah yang banyak dengan mutu yang baik.

3. Penggunaan waktu yang tepat

Produktivitas kerja karyawan dikatakan meningkat apabila dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan berhasil mencapai hasil yang berkualitas dan waktu yang dibutuhkan sangat singkat.

4. Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dapat dikatakan produktif apabila menggunakan ruang dengan luas yang wajar, sehingga tidak membutuhkan mobilitas yang jauh

5. Penggunaan bahan dan uang

Produktivitas kerja dapat dikatakan produktif apabila dalam penggunaan bahan dan uang tidak terlalu banyak tanpa mengurangi kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa teori yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan:

1. Sutrisno (2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:
 - a. Pelatihan
 - b. Kemampuan mental dan fisik karyawan
 - c. Hubungan antara atasan dan bawahan
2. Busro (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:
 - a. Motivasi karyawan
 - b. Pendidikan
 - c. Disiplin kerja
 - d. Keterampilan
 - e. Sikap terhadap etika kerja
 - f. Kemampuan bekerja sama
 - g. Gizi dan kesehatan

- h. Tingkat pendapatan
- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Kecanggihan teknologi yang digunakan
- k. Faktor produksi yang memadai
- l. Jaminan sosial
- m. Manajemen dan kepemimpinan
- n. Peluang.

3. Sumual (2017) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin
- d. Sikap
- e. Etos kerja
- f. Motivasi
- g. Upah
- h. Kesehatan
- i. Teknologi
- j. Manajemen
- k. Peluang prestasi

d. Faktor-Faktor Penyebab Turunnya Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan menurun menurut Chaeruddin et al, (2020):

1. Absensi yang kurang

Apabila tingkat kehadiran karyawan menurun tanpa pemberitahuan, maka pelaksanaan program kerja dapat terganggu. Dalam hal ini, perusahaan dapat mengalami kerugian tetapi dapat dihindari dengan menghindari penurunan kehadiran saat bekerja.

2. Meningkatkan mobilitas tenaga kerja

Jika seorang karyawan tidak mendapat kepuasan yang dia harapkan dari tempat kerjanya, itu akan menjadi langkah awal yang diambil karyawan untuk pindah ke perusahaan lain yang dikatakan memiliki fasilitas yang lebih baik, sehingga dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3. Peningkatan kerusakan

Jika karyawan enggan menyelesaikan pekerjaan karena ketidakseimbangan antara kenyataan dan harapan, maka akurasi dan akuntabilitas hasil kerja akan cenderung menurun, salah satu penyebabnya yaitu kesalahan sering terjadi saat bekerja yang mengakibatkan kerusakan diluar batas normal.

4. Timbulnya keadaan darurat, tuntutan dan pemogokan.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Arischa (2022) mengemukakan indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu 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 telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dengan jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan awal waktu sampai menjadi output.

f. **Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009) upaya untuk meningkatkan produktivitas antara lain:

1. Perbaikan berkelanjutan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah seluruh bagian organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Visi ini lebih dari sekedar etos kerja yang penting sebagai bagian dari filosofi manajemen terbaru. Pentingnya etos kerja ini dapat dilihat dengan jelas terutama ketika sebuah organisasi menghadapi tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Meningkatkan kualitas hasil kerja

Meningkatkan kualitas hasil kerja orang-orang disemua bagian organisasi melibatkan upaya perbaikan terus menerus. Padahal, kualitas tidak hanya terkait dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik dalam bentuk barang atau jasa, tetapi juga untuk semua jenis kegiatan dimana organisasi tersebut terlibat. Kualitas mengacu pada semua jenis kegiatan yang dilakukan oleh semua unit kerja, baik tugas utama maupun pendukung dalam suatu organisasi.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Oleh karena itu, melakukan pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam organisasi. Pemberdayaan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia dan peningkatan mutu karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Komara, dan Luwis (2016)	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Roda Lintas	Pelatihan (X1) Pengalaman kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh

		Khatu;istiwa Pekanbaru			terhadap produktivitas karyawan
2.	Lubis dan Suhada (2021)	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk- Banyuasin	Pelatihan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis uji t dan uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk- Banyuasin
3.	Sari, (2022)	Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo	Pelatihan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Produktivitas kerja (Y)	Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda kemudian uji asumsi klasik dan dilakukan uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Rodli, (2019)	Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja	Pelatihan kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Pendidikan (X3) Produktivitas kerja (Y)	Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda kemudian dilakukan uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja,

		karyawan pada PT. Monier di Sidoarjo			pengalaman kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Monier di Sidoarjo
5.	Sopali et al (2023)	Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Kota Solok	Pengalaman kerja (X1) pelatihan (X2), produktivitas kerja(Y)	Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F serta uji determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM kota Solok
6.	Fragita et al. (2023)	Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD.Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri	Pelatihan (X1) Pengalaman kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan.
7.	Asrulla (2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman kerja dan reward terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam	Pelatihan (X1), Pengalaman kerja (X2), Reward (X3), Kinerja (Y)	Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik secara parsial. 2. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pendidik secara parsial.

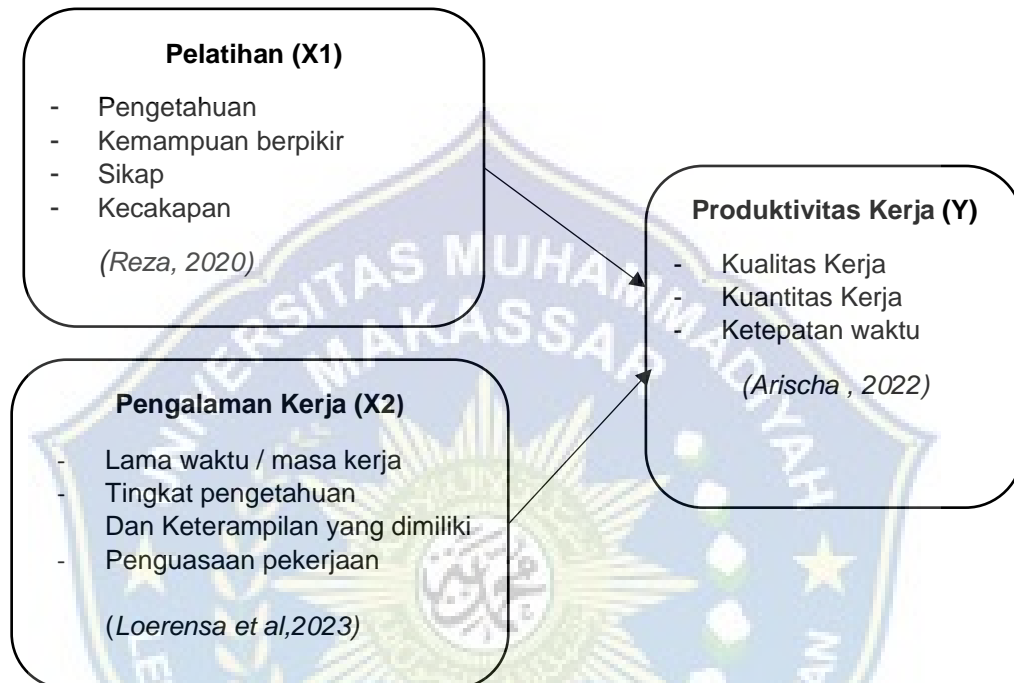
					<p>3. Tidak ada pengaruh reward terhadap kinerja pendidik secara parsial.</p> <p>4. Ada pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pendidik secara simultan.</p> <p>5. Ada pengaruh pengalaman kerja dan reward terhadap kinerja pendidik secara simultan.</p>
8.	Armadani (2021)	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT> Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu	Pelatihan (X1), Pengalaman kerja (X2), produktivitas karyawan (Y)	Data dianalisis menggunakan regresi Inier berganda kemudian dianalisis menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan didapatkan juga hasil yang signifikan kedua variabel independen terhadap variabel dependen

Sumber: olahan penulis 2023

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat digambarkan dalam kerangka berpikir berikut:

Sumber: hasil olahan penulis 2023



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pelatihan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan karena melalui sebuah pelatihan dapat membentuk pemikiran seseorang dan meningkatkan keterampilannya. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena pengalaman kerja mengajarkan bagaimana menghadapi dan mencari solusi atas suatu masalah yang dihadapi dalam dunia kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian sampai dapat diverifikasi melalui data yang dikumpulkan (Arikunto, 2018). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di dapat melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang, landasan teoritis dan kerangka berpikir, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Pelatihan

Ha: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.

H0: Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.

2. Pengalaman kerja

Ha: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.

H0: Pengalaman kerja tidak berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori - teori melalui pengukuran variabel – variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa kuisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pertanyaan yang diberikan.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah Explanatory research.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru yang berada di Kabupaten Barru, tepatnya di Desa Lampoko, Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, 90762. Waktu penelitian yang akan dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama dua bulan yaitu bulan Desember- Februari.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber langsung dari responden.

Sumber data primer didapatkan dengan cara membagikan kuesioner

(angket penelitian) kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini karyawan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (Sugiyono, 2017). Misalnya, data yang diperoleh dari arsip bagian pengelolaan sumber daya manusia dan bagian pengembangan di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru yang berjumlah 258 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Pengambilan jumlah sampel dari populasi memiliki aturan atau ada menggunakan teknik. Dengan menggunakan teknik yang benar sampel diharapkan dapat mewakili populasi, sehingga kesimpulan untuk sampel dapat digeneralisasi sehingga menjadi kesimpulan populasi. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, yaitu teknik menentukan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti digunakan sebagai sampel yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut:(Berutu, 2019).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persentasi kelonggaran Ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (10%)

1 : Nilai Konstan

Taraf kesalahan yang digunakan peneliti adalah 10% (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{259}{1 + (259 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{259}{3,59}$$

$$n = 72,14$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dibulatkan menjadi 72 responden. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yaitu memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka. Teknik ini dilaksanakan menggunakan daftar pertanyaan dalam bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Survey dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden yaitu karyawan dengan serangkaian pertanyaan terkait pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Responden diminta untuk menjawab kuisisioner sendiri yang telah dibuat oleh peneliti.

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator dari variabel akan menjadi titik tolak instrumen item-item yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

Untuk mengukur pendapat responden digunakan lima alternatif jawaban sebagaimana terlihat dibawah ini:

- Sangat setuju (SS) =5
- Setuju (S) =4
- Kurang setuju (KS) =3
- Tidak setuju (TS) =2
- Sangat tidak setuju (STS) =1

Sebelum daftar pertanyaan diberikan kepada semua responden, validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan harus diperiksa terlebih dahulu. Tujuan dari memeriksa daftar pertanyaan ini adalah untuk membuat daftar pertanyaan yang valid dan dapat diandalkan sehingga mereka dapat digunakan secara tepat untuk menyimpulkan hipotesis.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel merupakan petunjuk untuk mengukur variabel. Definisi operasional variabel adalah informasi bagi penelitian yang menggunakan variabel yang sama. Adapun definisi operasional variabel dari penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan suatu proses dan dibentuk untuk meningkatkan kelebihan seseorang atau karyawan. (Armadani A, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan berpikir 3. Sikap 4. kecakapan 	<i>Interval</i>
Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu dan masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki 3. Penguasaan pekerjaan 	<i>Interval</i>

	telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2018).		
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien (Sutrisno, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 	<i>Interval</i>

Sumber: olahan penulis 2023

G. Metode Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Dalam menganalisis data ini menggunakan metode berpikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum kongkrit ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus (Hermawan, 2020).

Alat uji analisis data menggunakan linearitas regresi berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen X dan dependen Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Untuk keabsahan data maka

sebelumnya, data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas kuisisioner dan uji reabilitas kuisisioner.

1. Uji Validitas dan Realiabilitas

a. Uji Validitas Kuisisioner

Merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Apabila instrumen pengumpulan data yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid.

Setelah data-data dan informasi sudah terkumpul oleh penulis maka penulis akan mengelola dan menata data secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut menggunakan metode kuantitatif (Hermawan, 2020).

Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \times \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

R = koefisien validitas item yang dicari

X = skor responden untuk setiap item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = jumlah responden

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila r hitung $\geq r$ tabel

b. Uji Reliabilitas Kuisisioner

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keterandalan terhadap alat ukur yang digunakan (Hermawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan handal atau dapat dipercaya apabila alat ukur yang digunakan stabil, reliabel, dan dapat digunakan dalam prediksi. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS. Untuk pengujian ini peneliti juga menggunakan nilai ambang batas sebesar 0,6. Jika nilai pada reliabilitas kurang dari 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik

2. Uji Asumsi Klasik

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah terdapat masalah dalam data regresi. Uji asumsi klasik yang akan digunakan untuk mengetahui variabel bebas independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel atau lebih yang berbeda.

Dalam analisis regresi untuk mendapatkan model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Jika data regresi melewati tiga masalah dalam uji asumsi klasik maka data tersebut dikatakan lulus uji asumsi. Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Metode yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kolmogrovsmirnov* digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji *kolmogrovsmirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku (Hermawan, 2020).

1. Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Jika $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen (X). apabila terjadi kolerasi antara variabel independen maka terdapat problem multikolinieritas pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah dibawah 0,05 jika kolerasi kuat maka akan terjadi problem multikolinieritas (Hermawan, 2020).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan apabila variabel independen (X_1 X_2) terdapat lebih dari satu buah dan hanya satu buah variabel dependen (Y). Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) akibat pengaruh dari nilai variabel independen (X_1 X_2).

Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

A = Nilai Konstanta

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengalaman Kerja

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

H. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) maka dilakukan uji hipotesis. Metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini

adalah dengan cara pengujian secara parsial menggunakan uji t, dan pengujian koefisien determinasi (R^2).

1. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) adalah untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

Adapun kesimpulan dari kriteria pengambilan keputusan uji t yaitu:

- a. H_a diterima dan H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel
- b. H_a ditolak dan H_0 diterima apabila t hitung $<$ t tabel.

2. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Indonesia Power merupakan salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Pembangkit Jawa Bali 1 (PT PJB 1). Pada tanggal 8 Oktober 2000, PT PJB 1 berganti nama menjadi Indonesia Power sebagai penegasan atas tujuan perusahaan untuk menjadi perusahaan pembangkit listrik independen yang berorientasi bisnis murni.

Kegiatan utama bisnis perusahaan saat ini yakni fokus sebagai penyedia tenaga listrik melalui pembangkitan tenaga listrik dan sebagai penyedia jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit yang tersebar di Indonesia. Selain mengelola unit pembangkit, Indonesia Power memiliki 5 Anak Perusahaan, 2 Perusahaan Patungan, 1 Perusahaan Asosiasi, 3 Cucu Perusahaan (Afiliasi dari Anak Perusahaan) untuk mendukung strategi dan proses Bisnis Perusahaan.

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), yang terletak di Bawasalo, Desa Lampoko, Kecamatan Balusu, kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, dibangun diatas lahan seluas 10 hektar, memiliki daya dengan kapasitas 2 x 50 megawatt. Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) ini menyuplai listrik di sejumlah wilayah di Sulawesi Selatan.

PT. Cogindo Daya Bersama didirikan pada tanggal 15 april 1998, merupakan anak perusahaan PT. Indonesia Power (pemegang saham utama) dengan porsi saham sebesar 99,9%) dan Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Pegawai (YPK) PT. Indonesia Power (memiliki saham sebesar 0,01% saham).

PT. Cogindo Daya Bersama semakin matang dan memantapkan diri sebagai perusahaan *Energy Solution Provider* terpercaya dengan menawarkan jasa layanan operasi dan pemeliharaan (O&M), jasa *maintenance, repair and overhaul* (MRO), penyediaan energi listrik, jasa gas dan *diesel engine services* dan energi baru terbarukan, serta jasa konstruksi pembangkit. Hingga saat ini PT. Indonesia Power dan anak perusahaannya telah berkembang pesat dan menyebar hampir di seluruh kepulauan Indonesia, serta menjadi salah satu perusahaan mitra terpercaya dalam industry pembangkit tenaga listrik.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Perusahaan energi terpercaya yang tumbuh berkelanjutan.

b. Misi

Menyelenggarakan bisnis pembangkitan tenaga listrik dan jasa terkait yang bersahabat dengan lingkungan.

3. Strukur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

- a. Branch Manager :
Penanggung jawab atas semua data laporan yang ada di unit.
- b. Supervisor Pengendalian Kontrak Bisnis :
Pengelola data laporan dari divisi unit.
- c. Staf Administrasi Teknik :
Pengelola variation order dan pengadaan barang dan jasa.
- d. Staf Sumber Daya Manusia :
Pengelola absensi, lemburan, dan proses pengajian pegawai.
- e. Pelaksana Keuangan :
Pengelola pengeluaran keuangan unit, klaim Kesehatan, dan perjalanan dinas pegawai.
- f. Pelaksana Administrasi Kepegawaian:
Pengelola data kepegawaian (data base, sertifikasi, dan dokumen yang terkait kepegawaian)
- g. Pelasana Sarana Dan Fasilitas :
Pengelola sarana transportsasi dan juga fasilitas pegawai.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah data yang dikumpulkan dari responden yang mengetahui profit dari perusahaan. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat Pendidikan. Karakteristik dari responden akan dijelaskan lebih detail pada table sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Berikut disajikan tabel yang menerangkan tentang frekuensi jenis kelamin responden antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Responden	Persentase (%)
Valid	Laki-Laki	69	95,8%
	Perempuan	3	4,2%
	Total	72	100,0%

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 69 orang dengan persentase 95,8%, sedangkan responden perempuan sebanyak 3 orang dengan persentase 4,2%. Kebijakan dan poraktik di tempat kerja tidak membedakan jenis kelamin, namun tetap adil bagi semua karyawan. Hal ini berarti semua karyawan tanpa memandang jenis kelamin memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh

pelatihan, pengalaman kerja yang berharga untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang dimaksud untuk mengetahui usia responden yang ada dalam perusahaan. Adapun rincian dari usia responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Responden	Persentase (%)
Valid	20-29	37	51.4%
	30-39	33	45.8%
	40-49	2	2.8%
	Total	72	100.0%

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden paling banyak di PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru yaitu 20-29 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 51,4% kemudian usia 30-39 sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 45,8% kemudian persentase usia responden paling sedikit yaitu 40-49 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Dengan memperhatikan karyawan responden berdasarkan usia, maka organisasi dapat merancang strategi pelatihan, pengembangan dan manajemen yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan dan preferensi beragam serta pengalaman kerja dari karyawan berbagai rentang usia.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun data tingkat pendidikan responden yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Responden	Persentase (%)
Valid	S2	1	1.4%
	S1	11	15.3%
	DIPLOMA	4	5.6%
	SMA/SMK	56	77.8%
	Total	72	100.0%

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, tingkat pendidikan responden yang paling banyak yaitu SMA/SMK sebanyak 56 orang atau sebesar 77,8%. Kemudian S1 sebanyak 11 orang atau sebesar 15,4% lalu jumlah responden diploma sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6% dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Tingkat pendidikan karyawan dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam memahami informasi, menyerap pelatihan dan menjalankan tugas-tugas. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan produktivitas kerja yang efektif.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Berdasarkan judul dan rumusan masalah pada penelitian ini yang terdiri dari variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), Produktivitas kerja (Y) dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Berikut deskripsi dari masing masing variabel dari hasil penyebaran data kuisisioner dijelaskan seperti dibawah ini:

a. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel pelatihan (X1):

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel X1

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	30	41,7	41	56,9	1	1,4	0	0	0	0	317	4,40
2	X1.2	30	41,7	41	56,9	1	1,4	0	0	0	0	317	4,40
3	X1.3	31	43,1	41	56,9	0	0	0	0	0	0	319	4,43
4	X1.4	31	43,1	39	54,2	2	2,8	0	0	0	0	317	4,40
5	X1.5	28	38,9	42	58,3	2	2,8	0	0	0	0	314	4,36
6	X1.6	40	55,6	31	43,1	1	1,4	0	0	0	0	327	4,54
7	X1.7	32	44,4	39	54,2	1	1,4	0	0	0	0	319	4,43
8	X1.8	31	43,1	38	52,8	3	4,2	0	0	0	0	300	4,39
9	X1.9	24	33,3	48	66,7	0	0	0	0	0	0	312	4,33
10	X1.10	27	37,5	45	62,5	0	0	0	0	0	0	315	4,38
11	X1.11	27	37,5	45	62,5	0	0	0	0	0	0	315	4,38

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Keterangan:

X1.1: Pelatihan yang saya jalani memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang

X1.2: Melalui pelatihan saya mendapatkan keterampilan yang digunakan dalam bekerja

X1.3: Pelatihan yang saya jalani menambah pengetahuan saya dalam memahami alat dalam bekerja

X1.4: pelatihan memudahkan saya menyelesaikan tugas yang sulit

X1.5: pelatihan membuat saya mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan cepat

X1.6: semakin banyak pelatihan yang saya jalani maka kompetensi saya semakin tinggi

X1.7: diklat yang kami ikuti sangat membantu dalam pengembangan kompetensi

X1.8: pendidikan dan pelatihan memudahkan saya menyelesaikan tugas yang sulit

X1.9: pelatihan yang saya jalani meningkatkan keterampilan komunikasi dalam bekerja

X1.10: pelatihan membuat saya lebih percaya diri dalam bekerja

X1.11: pelatihan memberikan saya motivasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai variabel pelatihan (X1), indikator yang memiliki mean terbesar berada pada pernyataan ke X1.6 yaitu semakin banyak pelatihan yang saya jalani maka kompetensi saya semakin tinggi dengan nilai sebesar 4,54.

Didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden atau 55,6%. pernyataan variabel X1.3 dengan nilai mean 4,43 didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 41 responden atau 56,9%. Pernyataan variabel X1.7 dengan nilai mean 4,43 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 39 responden atau 54,2%. Variabel X1.1 dengan nilai mean 4,40 yang di dominasi dengan jawaban setuju sebanyak 41 responden atau 56,9%. Variabel X1.2 dengan nilai mean 4,40 yang didominasi dengan jawaban responden setuju sebanyak 41 responden atau 56,9%. Variabel X1.4 dengan nilai mean 4,40 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 39 responden atau 54,2%. Variabel X1.8 dengan nilai mean 4,39 yang di dominasi dengan jawaban setuju sebanyak 38 responden atau 52,8%. Variabel X1.10 dengan nilai mean 4,38 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 45 responden atau 62,5%. Variabel X.11 dengan nilai mean 4,38 yang di dominasi dengan jawaban setuju sebanyak 45 responden atau 62,5%. Variabel X1.5 dengan nilai mean 4,36 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 42 responden atau 58,3%. Variabel X1.9 dengan nilai mean 4,33 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 48 responden atau 66,7%

b. Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel pengalaman kerja (X2):

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Variabel X2

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	39	54,2	32	44,4	1	1,4	0	0	0	0	326	4,53
2	X2.2	31	43,1	41	56,9	0	0	0	0	0	0	319	4,43
3	X2.3	42	58,3	30	41,7	0	0	0	0	0	0	330	4,58
4	X2.4	38	52,8	34	47,2	0	0	0	0	0	0	326	4,53
5	X2.5	36	50,0	36	50,0	0	0	0	0	0	0	324	4,50
6	X2.6	30	41,7	42	58,3	0	0	0	0	0	0	318	4,42
7	X2.7	36	50,0	36	50,0	0	0	0	0	0	0	324	4,50
8	X2.8	27	37,5	44	61,1	1	1,4	0	0	0	0	311	4,36

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Keterangan:

X2.1: saya sudah bekerja diperusahaan ini selama lebih dari setahun

X2.2: lama waktu saya bekerja diperusahaan memudahkan saya dalam bekerja

X2.3: semakin lama saya bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang bermutu

X2.4: pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja

X2.5: dengan keterampilan dan pengalaman yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal

X2.6: saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan

X2.7: pengalaman kerja yang dimiliki membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien

X2.8: Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja.

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja (X2), indikator yang memiliki nilai mean terbesar adalah X2.3 dengan nilai 4,58 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 42 responden atau 58,3%. Variabel X2.1 dengan nilai mean 4,53 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 39 responden atau 54,2%. Variabel X2.4 dengan nilai mean 4,53 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 38 responden atau 52,8%. Variabel X2.5 dengan nilai mean 4,50 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 36 responden dan setuju sebanyak 36 responden atau 50,00%. Variabel X2.7 dengan nilai mean 4,50 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 36 responden dan jawaban setuju sebanyak 36 responden atau 50,0%. Variabel X2.2 dengan nilai mean 4,43 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 41 responden atau 56,9%. Variabel X2.6 dengan nilai mean 4,42 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 42 responden atau 58,3%. Variabel X2.8 dengan nilai mean 4,36 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 44 responden atau 61,1%.

c. Analisis Deskriptif Variabel produktivitas kerja (Y)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel produktivitas kerja (Y):

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel Y

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	44	61,1	28	38,9	0	0	0	0	0	0	332	4,61
2	Y2	23	31,9	49	68,1	0	0	0	0	0	0	311	4,32
3	Y3	25	34,7	40	55,6	7	9,7	0	0	0	0	306	4,25
4	Y4	28	38,9	44	61,1	0	0	0	0	0	0	316	4,39
5	Y5	31	43,1	41	56,9	0	0	0	0	0	0	319	4,43
6	Y6	33	45,8	39	54,2	0	0	0	0	0	0	321	4,46
7	Y7	32	44,4	40	55,6	0	0	0	0	0	0	320	4,44
8	Y8	22	30,6	50	69,4	0	0	0	0	0	0	310	4,31
9	Y9	32	44,4	40	55,6	0	0	0	0	0	0	320	4,44

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Keterangan :

Y1: Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja ditempat saya bekerja

Y2: saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Y3: saya merasa tingkat pendidikan yang tinggi berdampak positif terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan

Y4: saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan

Y5: saya melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target yang ditetapkan

Y6: saya teliti dalam menyelesaikan tiap pekerjaan

Y7: saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

Y8: saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya

Y9: saya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja (Y) indikator yang memiliki nilai mean terbesar berada pada Y1 sebesar 4,56 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 44 responden atau 61,1%. Variabel Y6 dengan nilai mean sebesar 4,46 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 39 responden atau 54,2%. Variabel Y7 dengan nilai mean 4,44 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 40 responden atau 55,6%. Variabel Y9 dengan nilai mean 4,44 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 40 responden atau 55,6%. Variabel Y5 dengan nilai mean 4,43 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 41 responden atau 56,9%. Variabel Y4 dengan nilai mean 4,39 yang didominasi jawaban setuju sebanyak 44 responden atau 61,1%. Variabel Y2 dengan nilai mean 4,32 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 49 responden atau 68,1%. Variabel Y8 dengan nilai mean 4,31 yang didominasi jawaban setuju sebanyak 50 responden atau 69,4%. Variabel Y3 dengan nilai mean 4,25 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 40 responden atau 55,6%.

3. Uji Instrumen penelitian

Validitas dan reliabilitas diperoleh melalui uji coba untuk mengetahui instrumen yang digunakan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai pengumpulan data atau tidak.

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kualitas data, layak atau tidaknya untuk dapat diangkat sebagai instrumen penelitian.

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi $> 0,2319$ atau nilai r hitung $>$ Nilai r tabel dengan nilai $df = N-2$. Dalam penelitian ini $N=72$ ketika menggunakan rumus maka $df=72-2 = 70$. Jadi nilai r tabel dalam penelitian ini untuk $df=70$ yaitu $0,2319$.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pertanyaan	Validitas		Ket.
		r hitung	r tabel	
Pelatihan (X1)	X1.1	0,836	0,2319	VALID
	X1.2	0,864	0,2319	VALID
	X1.3	0,833	0,2319	VALID
	X1.4	0,866	0,2319	VALID
	X1.5	0,866	0,2319	VALID
	X1.6	0,681	0,2319	VALID
	X1.7	0,875	0,2319	VALID
	X1.8	0,782	0,2319	VALID
	X1.9	0,851	0,2319	VALID
	X1.10	0,851	0,2319	VALID
	X1.11	0,802	0,2319	VALID

Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,707	0,2319	VALID
	X2.2	0,777	0,2319	VALID
	X2.3	0,715	0,2319	VALID
	X2.4	0,780	0,2319	VALID
	X2.5	0,794	0,2319	VALID
	X2.6	0,860	0,2319	VALID
	X2.7	0,839	0,2319	VALID
	X2.8	0,768	0,2319	VALID
Produktivitas (Y)	Y1	0,748	0,2319	VALID
	Y2	0,815	0,2319	VALID
	Y3	0,538	0,2319	VALID
	Y4	0,876	0,2319	VALID
	Y5	0,880	0,2319	VALID
	Y6	0,750	0,2319	VALID
	Y7	0,782	0,2319	VALID
	Y8	0,734	0,2319	VALID
	Y9	0,798	0,2319	VALID

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji validitas instrumen yang ada dalam kuisioner penelitian variabel pelatihan (X1), Pengalaman kerja (X2), produktivitas kerja (X3) diperoleh hasil keseluruhan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,2319 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Jika koefisien *cronbach's alpha* kuamg dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Pelatihan (X1)	11	0,954	0,6	
2	Pengalaman Kerja (X2)	8	0,908	0,6	
3	Produktivitas Kerja (Y)	9	0,908	0,6	

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh *Cronbach's alpha* Variabel pelatihan (X1) sebesar $0,954 > 0,6$, pada variabel pengalaman kerja (X2) dengan nilai $0,908 > 0,6$, dan pada variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai $0,908 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

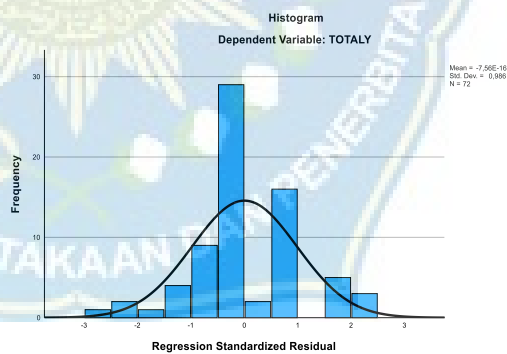
Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini, penulis mengambil sistem pengolahan data menggunakan SPSS untuk mengolah data. Adapun uji asumsi klasiknya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dilakukan melalui perhitungan regresi menggunakan SPSS.

a. Histogram

Histogram merupakan pengujian menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk kurva yang menggunung. Data yang baik, memiliki pola distribusi normal, jika data cenderung ke kanan atau ke kiri, data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Histogram

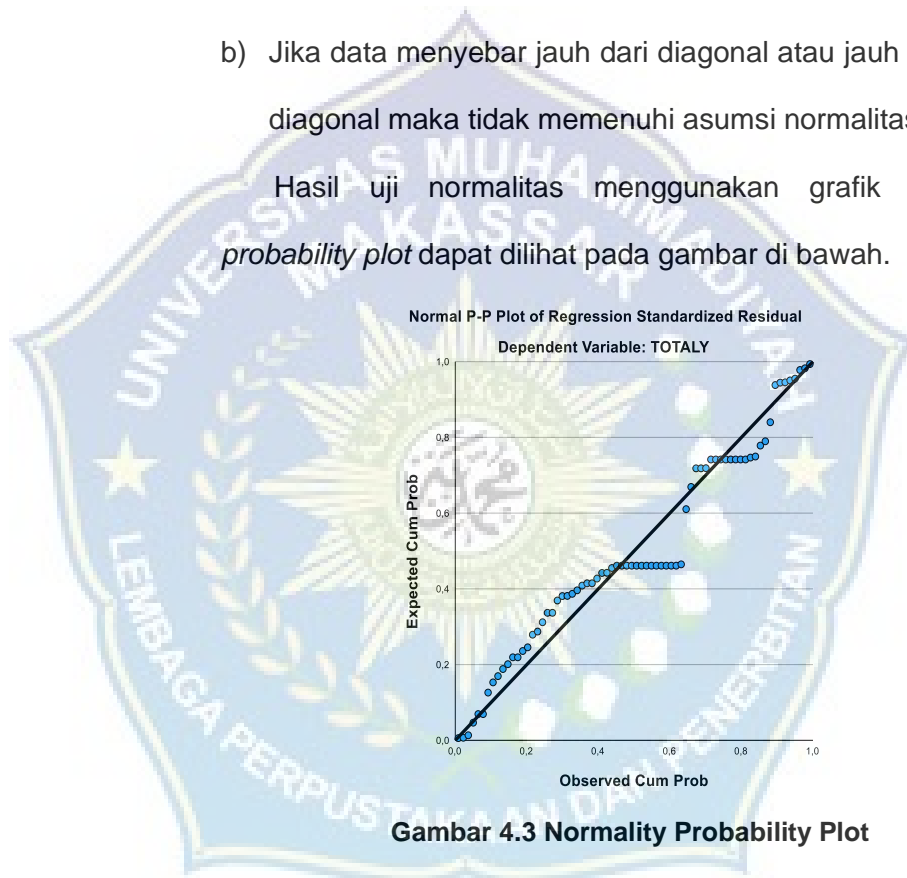
Berdasarkan gambar histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan baik karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang seimbang dan menghasilkan kurva yang berbentuk gunung.

b. Grafik *Normality Probability Plot*

Adapun ketentuan grafik *normality probability plot* yang digunakan yaitu.

- a) Jika data menyebar di area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau jauh dari garis diagonal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 4.3 Normality Probability Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa *probability plot* menghasilkan pancaran data berada disekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa pola tersebut terdistribusi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi

korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi anatar dua variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian ini menggunakan SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,386	2,593
	Pengalaman kerja	,386	2,593

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen di bawah 5 sebesar 2,593 dan di bawah nilai 1 sebesar 0,386 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliabel* sebagai dasar analisis.

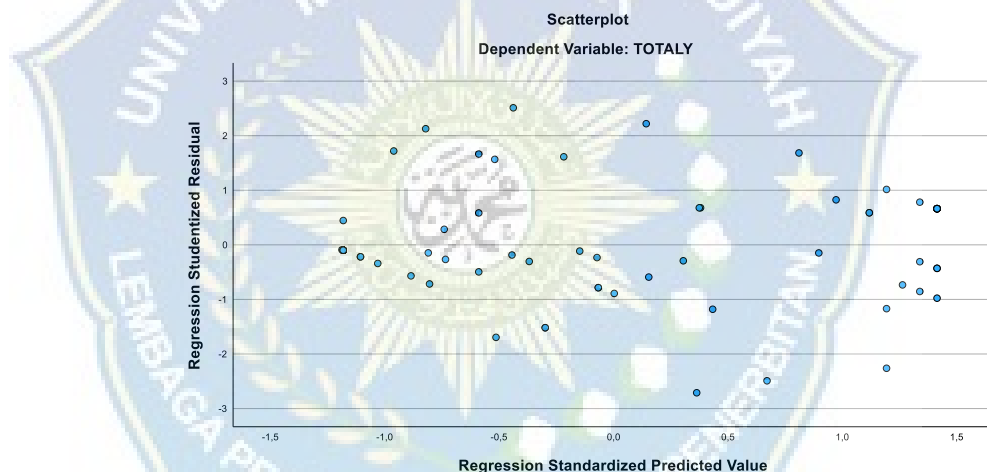
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu periode pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau angka 0.
- Titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data heteroskedastisitas diperoleh titik-titik data menyebar di atas dan di bawah sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	5,759	2,579		2,233	,029
	Pelatihan	,221	,076	,302	2,920	,005
	Pengalaman Kerja	,647	,113	,589	5,704	,001

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Persamaan regresi linier berganda didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,759 + 0,221X_1 + 0,647X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 5,759 menunjukkan besaran tingkat produktivitas kerja sebesar 5,759 atau jika variabel X1 dan X2 dianggap konstan apabila sama dengan nol maka variabel Y akan bernilai positif.
- Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,221 atau 22,1% yang menyatakan semakin baik pelatihan kerja, maka tingkat produktivitas kerja juga akan meningkat. Koefisien tersebut bernilai

positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap Y

- c. Berdasarkan pada persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,647 atau sebesar 64,7% yang menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman kerja maka tingkat produktivitas juga akan meningkat. Koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X2 berpengaruh positif terhadap Y.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel pelatihan, pengalaman kerja benar-benar berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja secara terpisah atau parsial.

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,759	2,579		2,233	,029
	Pelatihan	,221	,076	,302	2,920	,005
	Pengalaman Kerja	,647	,113	,589	5,704	,001

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pelatihan (X1)

Hasil uji statistik variabel pelatihan diperoleh nilai t_{hitung} 2,920 > t_{tabel} 1,667 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,221. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Pengalaman Kerja (X2)

Hasil uji statistik variabel pelatihan diperoleh nilai t_{hitung} 5,704 > t_{tabel} 1,667 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,647. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria	
					Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion
1	,846 ^a	,716	,708	1,870	93,064	,308

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada R Square yaitu sebesar 0,716, jadi nilai koefisien determinasi

adalah 0,716 atau 71,6%. Hal ini mengasumsikan bahwa variasi perubahan variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel terikat yaitu pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) sebesar 71,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan Hasil penelitian

1. Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pelatihan merupakan cara seseorang dalam mengubah tingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Dengan mengikuti pelatihan seorang karyawan akan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan serta informasi yang lebih baik. Karena pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktik daripada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok orang dalam meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel independen pelatihan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki $t_{hitung} 2,920 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,005 lebih kecil dari nilai 0,05 maka hipotesis H_a diterima yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Suhada (2021) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Baru Lampung, TBK. Banyuasin

Tanggapan responden untuk variabel pelatihan dengan indikator pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap, dan kecakapan dengan

persentase tertinggi untuk indikator kemampuan berpikir sebesar 40 responden atau 55.6% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) dimana pernyataan dengan nilai responden dan persentase tertinggi untuk indikator kemampuan berpikir yaitu semakin banyak pelatihan yang saya jalani maka kompetensi saya semakin tinggi.

Nilai responden untuk variabel produktivitas kerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dengan persentase tertinggi pada indikator kualitas kerja sebesar 44 responden atau 61.1% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) dimana pernyataan dengan persentase tertinggi untuk indikator kualitas kerja yaitu saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja di tempat saya bekerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat menghasilkan kemampuan berpikir yang baik bagi karyawan sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dilihat dari pengujian statistik memiliki $t_{hitung} 5,704 > t_{tabel} 1,667$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_a diterima yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari,2022) bahwa pelatihan dan pengalaman kerja dan motivasi kerja

mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Siduarjo.

Tanggapan responden untuk variabel pengalaman kerja dengan indikator lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan pekerjaan dengan persentase tertinggi terletak pada indikator lama waktu atau masa kerja sebesar 42 responden atau 58.3% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) dengan pernyataan semakin lama saya bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang bermutu.

Nilai responden untuk variabel produktivitas kerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dengan persentase tertinggi pada indikator kualitas kerja sebesar 44 responden atau 61.1% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) dimana pernyataan dengan persentase tertinggi untuk indikator kualitas kerja yaitu saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja di tempat saya bekerja.

Hal ini dapat disimpulkan, seseorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang dengan tingkat pengalaman kerja yang rendah karena orang yang memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja dan sudah mengetahui bagaimana mengatasi masalah tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan indikator yang paling dominan pengaruhnya adalah kemampuan berpikir. Hal ini berarti, semakin sering mengikuti pelatihan maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan indikator yang paling berpengaruh adalah lama waktu atau masa kerja. Hal ini berarti, jika pengalaman kerja ditingkatkan maka akan memperoleh produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan.

B. Saran

1. Bagi Organisasi

Diharapkan kepada perusahaan untuk dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kemampuan pada karyawannya baik itu dengan memberikan banyak pelatihan kerja dan pengalaman-pengalaman baru menyangkut aktivitas pekerjaan agar para karyawan dapat terus dan semakin meningkatkan produktivitas kerja mereka yang akan berdampak hasil memuaskan bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti dapat memanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk rujukan selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain sehingga peneliti dapat melihat variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah dengan porsi yang lebih besar.



DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Nuevos Sistemas de Comunicación e Información, 2013–2015.*
- Arischa, I. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Armadani, A. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.*
- Asryanti, A., Rusydi, M., & Madani, M. (2022). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar. Jurnal Mirai Management, 7(3), 349-354*
- Berutu, Y. B. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).*
- Busro, M. (2018). *Human Resource Management Theories.* Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV. IRDH.*
- Elsy loerensa, P., Kasran, M., Sampetan, S., & Muhammadiyah Palopo, U. (2023). *The Effect of Final Education Level and Work Experience on The Work Of PERUMDA Tirta Mangkaluku Employees. In Management Studies and Entre*
- Foster, D. (2018). *The health and well-being at work agenda: Good news for (disabled) workers or just a capital idea? Work, Employment and Society, 32(1), 186–197.*
- Fragita, F., Udin, M. S., & Widuri, T. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri. Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(6), 228-239.*
- Hasibuan, R. (2018). *Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam. Bening, 5(2), 171-179.*
- Hermawan, M. A. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada).* Skripsi, 1–140.
- Ilham, M. (2022). *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan:suatutinjauanteoritisdanempirisJurnalMagisterManajemenUnra m.11(1),1320https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695*

- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). *Motivation related to work: A century of progress. Journal of Applied Psychology, 102(3), 338.*
- Komara, A. H., & Luwis, A. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(1), 11-22*
- Kovinna, F., & Betri. (2013). *Pengaruh independensi, pengalaman kerja, kompetensi, dan etika auditor terhadap kualitas audit. Akuntansi, 01, 1–14.*
- Lubis, A. N., & Suhada, S. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(4), 314-320.*
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(1).*
- Muttaqiin, R. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT. Medion Jaya Farma Mojokerto). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 10(2).*
- Reza, M. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) Di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).*
- Rodli, A. F. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. Ecopreneur. 12, 2(2), 31-35.*
- Sari, A. R. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR), 3(1), 144-153.*
- Sedarmayanti, (2011:28). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil ((cetakan k). PT Refika Aditama.*
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., ... & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja karyawan (era transformasi digital). Media Sains Indonesia.*
- Sitompul Silvia Sari, & Simamora Feronika. (2019). *The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>*
- Sopali, M. F., Charli, C. O., Karlinda, A. E., & Azizi, P. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Solok. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 8(1), 1012-1021.*

Sumual, T., Kawulur, A. F., & Manaroinsong, T. (2017). *Increasing employee productivity through human capital and organizational capital. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 6(9), 16-21.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-7. Jakarta : Kencana Prenada Media Group Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-7. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.*



Lampiran 1

LEMBAR KUISIONER

Kepada yang Terhormat Responden,

Sebelumnya peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan anda mengisi kuisisioner ini.

Adapun peneliti sampaikan bahwa kuisisioner ini dibuat oleh:

Nama : Multazam
NIM : 105721123820
Jurusan/Fakultas : S1 Manajemen/ Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Kuisisioner ini merupakan bagian dari proses pengambilan data untuk keperluan tugas akhir/ skripsi peneliti yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU”**

Dalam penyusunan skripsi ini, besar harapan saya kepada Bapak/ Ibu untuk berkenan meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi kuisisioner yang dilampirkan bersama surat ini. Bantuan Bapak/ Ibu sangat berarti demi terselesaikannya penelitian ini. Sebelumnya peneliti juga memohon maaf telah mengganggu waktu kerja Bapak/ Ibu.

Data yang diperoleh tidak akan kami sebar luaskan, karena hanya digunakan untuk keperluan penelitian, sesuai etika penelitian.

Peneliti memohon maaf apabila ada hal yang kurang berkenan dengan hadirnya kuisisioner ini. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/ Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Multazam

KUISIONER PENELITIAN

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan :
- e. Lama Bekerja :
- f. Jabatan :
- g. Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti :

2. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia berupa skala *likert* yaitu antara 1-5, yang mempunyai arti:

- 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2. Tidak Setuju (TS)
- 3. Kurang Setuju (KS)
- 4. Setuju (S)
- 5. Sangat Setuju (SS)



A. Pelatihan

Indikator	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1. Pengetahuan	1.1 Pelatihan yang saya jalani memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang					
	1.2 Melalui pelatihan saya mendapatkan keterampilan yang digunakan dalam bekerja					
	1.3 Pelatihan yang saya jalani menambah pengetahuan saya dalam memahami alat dalam bekerja					
2. Kemampuan berpikir	2.1 Pelatihan memudahkan saya menyelesaikan tugas yang sulit					
	2.2 Pelatihan membuat saya mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan cepat					
	2.3 Semakin banyak pelatihan yang saya jalani maka kompetensi saya semakin tinggi					
3. Sikap	3.1 Diklat yang kami ikuti sangat membantu dalam pengembangan kompetensi					
	3.2 Pendidikan dan pelatihan memudahkan saya menyelesaikan tugas yang sulit					

4. Kecakapan	4.1 Pelatihan yang saya jalani meningkatkan keterampilan komunikasi dalam bekerja					
	4.2 Pelatihan membuat saya lebih percaya diri dalam bekerja					
	4.3 Pelatihan memberikan saya motivasi unruk mengembangkan diri					

B. Pengalaman Kerja

Indikator	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1. Lama Waktu atau Masa Kerja.	1.1 Saya sudah bekerja di perusahaan selama lebih dari setahun.					
	1.2 Lama waktu saya bekerja diperusahaan memudahkan saya dalam bekerja.					
	1.3 Semakin lama saya bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang bermutu					
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki.	2.1 Pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.					
	2.2 Dengan keterampilan dan pengalaman yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal					
3. Penguasaan Pekerjaan	3.1 Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

	3.2 Pengalaman kerja yang dimiliki membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien					
	3.3 Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja					

C. Produktivitas Kerja

Indikator	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1. Kualitas Kerja	1.1 Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja di tempat saya bekerja.					
	1.2 Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.					
	1.3 Saya merasa tingkat pendidikan yang tinggi berdampak positif terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
2. Kuantitas Kerja	2.1 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan oleh perusahaan.					
	2.2 Saya melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target yang ditetapkan.					
	2.3 Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
3. Ketepatan Waktu	3.1 Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

	3.2 Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya					
	3.3 Saya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan					



Lampiran 2 Tabulasi

NO.	PELATIHAN (X1)											PENGALAMAN KERJA (X2)								PRODUKTIVITAS KERJA (Y)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	48	5	4	4	5	5	4	5	4	36	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
8	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	40	5	5	5	4	5	4	4	3	35	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
9	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
12	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42
14	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	48	4	5	5	4	5	4	4	4	35	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	4	5	44	
19	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	50	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37

45	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	3	5	5	5	4	4	4	39
46	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	48	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
49	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	51	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	5	5	4	5	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	4	4	5	5	4	4	4	35	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46	4	4	5	5	4	4	5	4	35	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41

69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
71	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	4	4	5	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36



Lampiran 3 Hasil Uji Data SPSS

Correlations

Notes		
Output Created		19-JAN-2024 10:10:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 TOTALX1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	,845**	,732**	,706**	,778**	,423**	,694**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	,845**	1	,732**	,804**	,778**	,423**	,745**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,732**	,732**	1	,800**	,671**	,545**	,679**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	,706**	,804**	,800**	1	,788**	,451**	,709**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72

	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.11	Pearson Correlation	,561**	,616**	,543**	,639**	,657**	,676**	,680**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
TOTALX 1	Pearson Correlation	,836**	,864**	,833**	,866**	,866**	,681**	,875**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72



Correlations						
		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTALX 1
X1.1	Pearson Correlation	,602**	,645**	,616**	,561**	,836**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	,649**	,645**	,616**	,616**	,864**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,591**	,635**	,659**	,543**	,833**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	,618**	,668**	,692**	,639**	,866**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	,682**	,679**	,710**	,657**	,866**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	,412**	,561**	,621**	,676**	,681**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	,701**	,714**	,680**	,680**	,875**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	1	,659**	,633**	,532**	,782**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.9	Pearson Correlation	,659**	1	,852**	,730**	,851**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001

	N	72	72	72	72	72
X1.10	Pearson Correlation	,633**	,852**	1	,704**	,851**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72
X1.11	Pearson Correlation	,532**	,730**	,704**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	72	72	72	72	72
TOTALX 1	Pearson Correlation	,782**	,851**	,851**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	72	72	72	72	72

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



Correlations

Notes		
Output Created		19-JAN-2024 10:11:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTALX2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,567**	,366**	,579**	,581**	,437**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,002	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,567**	1	,564**	,429**	,589**	,687**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	,366**	,564**	1	,498**	,394**	,600**
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	,579**	,429**	,498**	1	,668**	,574**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	,581**	,589**	,394**	,668**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001

	N	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	,437**	,687**	,600**	,574**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	,422**	,533**	,563**	,612**	,611**	,789**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	,430**	,486**	,489**	,508**	,492**	,674**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
TOTALX 2	Pearson Correlation	,707**	,777**	,715**	,780**	,794**	,860**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72

Correlations				
		X2.7	X2.8	TOTALX 2
X2.1	Pearson Correlation	,422**	,430**	,707**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,533**	,486**	,777**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	,563**	,489**	,715**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	,612**	,508**	,780**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	,611**	,492**	,794**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	,789**	,674**	,860**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	,710**	,710**	,839**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	,710**	1	,768**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	72	72	72
TOTALX 2	Pearson Correlation	,839**	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	

	N	72	72	72

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

Correlations

Notes		
Output Created	19-JAN-2024 10:11:37	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 TOTALY /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,547**	,369**	,578**	,636**	,505**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	,547**	1	,398**	,798**	,668**	,506**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	,369**	,398**	1	,323**	,374**	,214
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001		,006	,001	,071
	N	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	,578**	,798**	,323**	1	,860**	,639**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,006		<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	,636**	,668**	,374**	,860**	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001		<,001
	N	72	72	72	72	72	72

Y6	Pearson Correlation	,505**	,506**	,214	,639**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,071	<,001	<,001	
	N	72	72	72	72	72	72
Y7	Pearson Correlation	,599**	,586**	,226	,605**	,633**	,636**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,056	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
Y8	Pearson Correlation	,467**	,580**	,317**	,646**	,641**	,419**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,007	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
Y9	Pearson Correlation	,484**	,586**	,317**	,663**	,690**	,692**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,007	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72
TOTAL Y	Pearson Correlation	,748**	,815**	,538**	,876**	,880**	,750**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72

Correlations					
		Y7	Y8	Y9	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	,599**	,467**	,484**	,748**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72
	Pearson Correlation	,586**	,580**	,586**	,815**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	,226	,317**	,317**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,056	,007	,007	<,001
	N	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	,605**	,646**	,663**	,876**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	,633**	,641**	,690**	,880**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72
Y6	Pearson Correlation	,636**	,419**	,692**	,750**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72
Y7	Pearson Correlation	1	,560**	,606**	,782**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	72	72	72	72
Y8	Pearson Correlation	,560**	1	,499**	,734**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	72	72	72	72
Y9	Pearson Correlation	,606**	,499**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	72	72	72	72

TOTAL Y	Pearson Correlation	,782**	,734**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	72	72	72	72

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

Reliability

Notes		
Output Created	19-JAN-2024 10:15:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	11

Reliability

Notes		
Output Created	19-JAN-2024 10:16:58	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8	

		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
,908	8	

Reliability

Notes		
Output Created	19-JAN-2024 10:17:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	9

Regression

Notes		
Output Created		19-JAN-2024 10:27:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA SELECTION /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTALY /METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2 /SCATTERPLOT=(*SRE SID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:01,25
	Elapsed Time	00:00:01,62

	Memory Required	2912 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	880 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet1]

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX2, TOTALX1 ^b		Enter
a. Dependent Variable: TOTALY			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria	
					Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion
1	,846 ^a	,716	,708	1,870	93,064	,308

Model Summary ^b		
Model	Selection Criteria	
	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion
1	3,000	99,894

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609,055	2	304,528	87,093	<,001 ^b
	Residual	241,264	69	3,497		
	Total	850,319	71			
a. Dependent Variable: TOTALY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,759	2,579		2,233	,029
	TOTALX1	,221	,076	,302	2,920	,005
	TOTALX2	,647	,113	,589	5,704	<,001
a. Dependent Variable: TOTALLY						

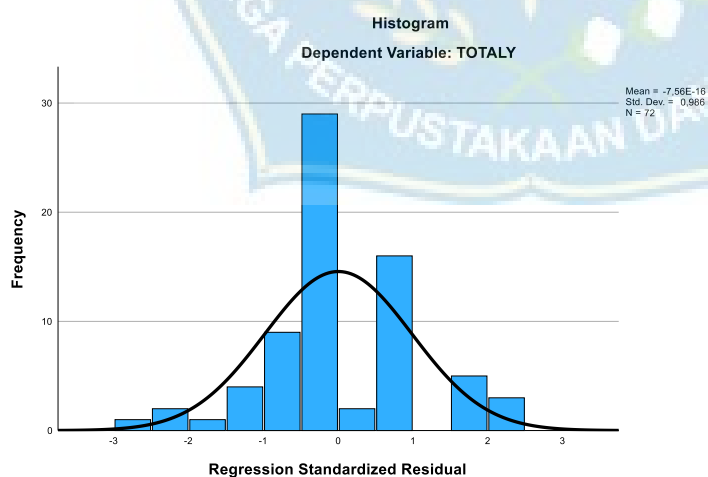
Coefficients ^a						
Model				Collinearity Statistics		
				Tolerance	VIF	
1	(Constant)					
	PELATIHAN			.386	2.593	
	PENGALAMAN KERJA			.386	2.593	

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

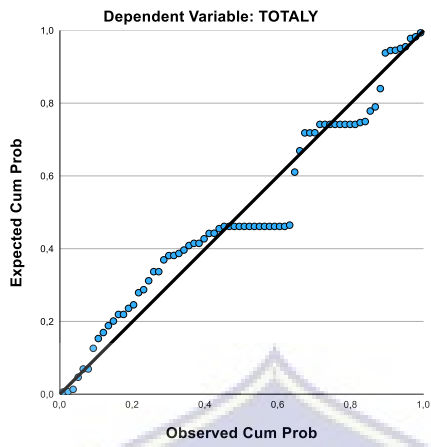
Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,17	43,79	39,65	2,929	72
Std. Predicted Value	-1,191	1,412	,000	1,000	72
Standard Error of Predicted Value	,226	,932	,366	,108	72
Adjusted Predicted Value	36,15	43,87	39,66	2,936	72
Residual	-4,709	4,640	,000	1,843	72
Std. Residual	-2,518	2,481	,000	,986	72
Stud. Residual	-2,711	2,511	-,001	1,016	72
Deleted Residual	-5,455	4,752	-,005	1,960	72
Stud. Deleted Residual	-2,847	2,615	-,002	1,037	72
Mahal. Distance	,048	16,648	1,972	2,299	72
Cook's Distance	,000	,388	,022	,057	72
Centered Leverage Value	,001	,234	,028	,032	72

a. Dependent Variable: TOTALY

Charts

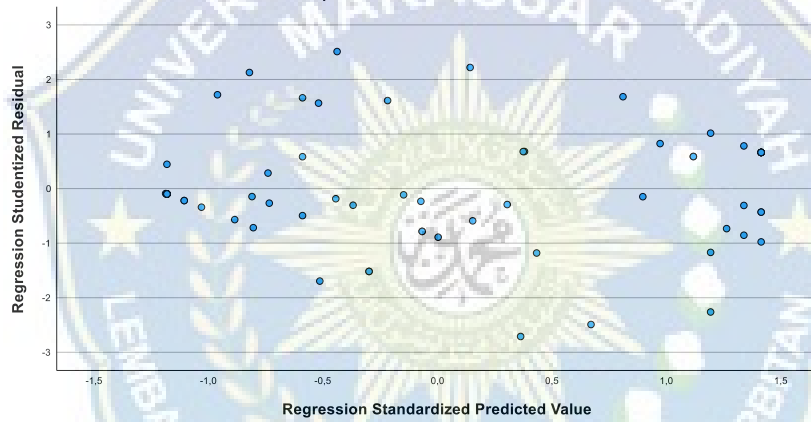


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: TOTALY



Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



Gambar 4.1 Pengisian Kuisisioner Staf SDM



Gambar 4.2 Pengisian kuisisioner staf administrasi

Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian



BARRU POMU

Nomor : 0039/STH.01.04/PLNIP200000/2024
 Lampiran : 1 Set
 Sifat : Segera
 Hal : Konfirmasi Penelitian - Mahasiswa
 UNISMUH Makassar a.n Multazam

19 Januari 2024

Kepada

Yth. DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU - SULAWESI
 SELATAN
 Jl.Bougencille No.5

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat No. 30809/S.01/PTSP/2023 Tentang Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tanggal 05 Desember 2023 dengan data sebagaimana berikut:

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Fakultas	Lembaga
1.	Multazam	105721123820	Manajemen	UNISMUH Makassar

Berikut kami informasikan bahwa kegiatan tersebut dapat dilaksanakan di PT PLN Indonesia Power Barru POMU dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mengisi formulir praktek kerja/penelitian dan dibuktikan tanda tangan dari pihak Universitas / Sekolah.
2. Berbadan sehat dengan menunjukan surat keterangan sehat dari dokter
3. Mahasiswa / Siswa dapat melaksanakan praktek kerja/penelitian setelah mengisi formulir dengan dibuktikan tanda tangan dan stempel dari pihak Universitas/sekolah.
4. Periode Mahasiswa/siswa melaksanakan praktek kerja / penelitian sesuai dengan tabel diatas.
5. Selama periode penelitian/praktek kerja, mahasiswa berdomisiii di barru
6. PT PLN Indonesia Power Barru POMU tidak menyediakan akomodasi dan makan siang untuk mahasiswa/siswa selama praktek kerja lapangan / penelitian
7. Siswa/mahasiswa selama penelitian/praktek kerja lapangan diharapkan membawa APD sendiri (Safety Shoes, Helmet, earplug). Apabila tidak ada harap mengkonfirmasi.
8. Wajib mengikuti aturan PT PLN Indonesia Power sebagaimana berikut:
 - a. Memakai seragam sekolah / prakerin untuk siswa, dan memakai Jas Almamater/Wear Pack bagi mahasiswa.
 - b. Bagi Prakerin Putri tidak diperkenankan menggunakan bawahan rok, wajib menggunakan celana kain berwarna gelap.
 - c. Tidak diperkenankan memakai T-Shirt (Kaos) dan celana jeans.
 - d. Mengikuti kegiatan senam jumat pagi, menggunakan pakaian olahraga (kaos dan training panjang).
 - e. Memakai *safety shoes* dan *safety helmet* untuk kerja praktik / penelitian / survey / riset di Area Tertutup.
 - f. Pukul 07.00 WITA sudah berada di PT PLN Indonesia Power Barru POMU untuk melakukan absensi.
 - g. Mentaati neraturan Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3) dan I inkungan.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

T -
 F - W -

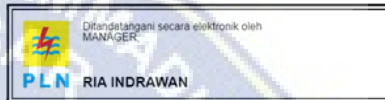
1 dari 2



BARRU POMU

- h. Saat jam kerja tidak diperkenankan meninggalkan ruang kerja untuk kepentingan pribadi. Bila terpaksa meninggalkan ruang kerja harus melapor dan meminta izin kepada pembimbing.
- i. Bila tidak masuk praktik kerja karena sakit atau berhalangan wajib memberitahu pembimbing dan bidang humas baik melalui surat atau telepon.
- j. Tidak merokok di area tertutup dan area terbatas PT PLN Indonesia Power Barru POMU.
- k. Tidak menggunakan fasilitas / sarana telepon, fotocopy dan computer untuk kepentingan pribadi selama melaksanakan praktik kerja / penelitian / survey / riset / pengambilan data.
- l. Tidak mengambil foto kecuali atas ijin dan pendampingan dari pembimbing (formulir disediakan).
- m. Tidak menyebarluaskan hasil praktik kerja / penelitian / survey / riset / pengambilan data kepada pihak lain.
- n. Menyerahkan 1 (satu) set laporan hasil praktik kerja / penelitian / survey / riset.
- o. Sanggup mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan:

1. ASMAN ADM BARRU POMU PT PLN INDONESIA POWER
2. MUHAMMAD NUR SAID
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

-
T -
F - W -

Lampiran 6 Surat Keterangan meneliti



SURAT KETERANGAN

Nomor: 0017.SKVSTH.01.04/PLNIP200000/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ria Indrawan
Jabatan : Manager PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Barru

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Multazam
NIM : 105721123820
Universitas : UNISMUH
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Barru dengan Permodelan Gate Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Power UJP PLTU Barru

Benar telah melakukan penelitian di PT PLN Indonesia Power UBP Barru.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Barru, 02 Februari 2024

Manager Unit Bisnis
Pembangkitan Barru


R. ANDRAWAN
PT PLN Indonesia Power
Unit Bisnis Pembangkitan Barru



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BARRU
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Paraf 



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra ft. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		MULTAZAM		
NIM		105721123820		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Muhammad Rusydi, M.Si.		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si		
NAMA VALIDATOR		Sri Andayaningsih, SE., M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	01/02/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	01/02/24	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	01/02/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	01/02/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	01/02/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	01/02/24	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	01/02/24	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	01/02/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	01/02/24	Lengkap	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		MULTAZAM		
NIM		105721123820		
PROGRAM STUDI		S1 MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. MUHAMMAD RUSYDI, M.Si		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. SYARIFUDDIN SULAIMAN, M.Si		
NAMA VALIDATOR		AULIA, S.IP., M.Si.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Abstrak	25 25 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Hilangkan kata tujuan pada abstrak - Tambahkan kata program studi pada abstrak bahasa Inggris - Perbaiki Abstrak bahasa Inggris 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 863588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Multazam
Nim : 105721123820
Program Studi : Manajemen

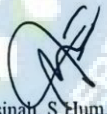
No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 23 Maret 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursinah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

BAB I Multazam 105721123820

ORIGINALITY REPORT

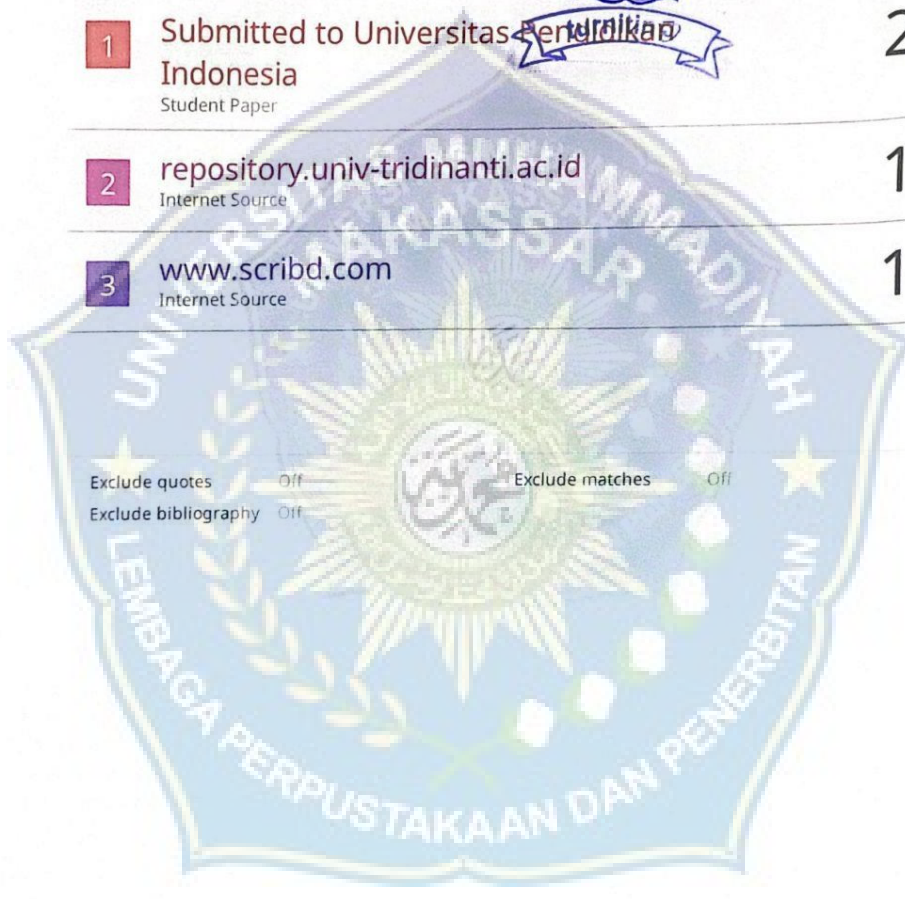
4% SIMILARITY INDEX 4% INTERNET SOURCES 2% PUBLICATIONS 3% STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper 2%
- 2 repository.univ-tridinanti.ac.id Internet Source 1%
- 3 www.scribd.com Internet Source 1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



BAB II Multazam 105721123820

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX 6% INTERNET SOURCES 3% PUBLICATIONS 6% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	2%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	www.slideshare.net Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	1%
6	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Politeknik STIA LAN Student Paper	<1%
8	ratnasari15.blogspot.com Internet Source	<1%
9	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%

BAB III Multazam 105721123820

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.ilmuekonomi.net

Internet Source

4%

2

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

2%

3

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

4

www.scribd.com

Internet Source

1%

5

repository.uniba.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1%

7

docplayer.info

Internet Source

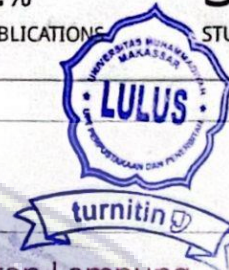
<1%

8

eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1%



BAB IV Multazam 105721123820

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

5%

2

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

3%

3

Submitted to Universitas Musamus Merauke

Student Paper

2%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



SAB V Multazam 105721123820

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

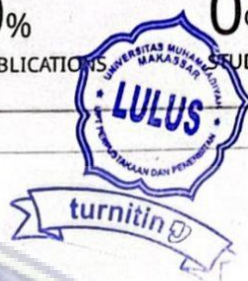
0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Multazam panggilan Cacang lahir di Barru pada tanggal 30 Agustus 2002 dari pasangan suami istri Bapak Darman dan Ibu Kartini. Peneliti adalah anak keempat dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Baera lulus tahun 2014, MTs DDI Takkalasi lulus tahun 2017, SMK Negeri 1 barru lulus tahun 2020, dan mulai mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UJP PLTU Barru”** peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.