BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Responden

Diskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan jurusan responden berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah diedarkan. Secara lebih rinci distribusi responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat tabel IV.1:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Wanita	64	64
Laki-Laki	36	36
Total	100	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 64 orang (64%) dan laki-laki 36 orang (36%).

2. Klasifikasi responden berdasarkan usia

Adapun keadaan usia responden dapat dilihat pada tabel IV.2:

Tabel IV.2
Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 35 tahun	52	52
35 - 45 tahun	26	26
> 45 tahun	22	22
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui responden sebagian besar berusia usia < 35 tahun sebanyak 52 orang (52%) antara usia 35-45 tahun sebanyak 26 orang (26%), dan responden sebanyak 22 orang (22%) dengan usia > 45 tahun.

3. Klasifikasi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Tingkat Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel IV.3 adalah:

Tabel IV.3
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA Sederajat	51	51
D1 dan D3	29	29
S1	20	20
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui dari 100 responden sebagian besar responden dengan lulusan SMA derajat sebanyak 51 orang (51%), lulusan D1 dan D3 sebanyak 29 orang (29%) dan S1 sebanyak 20 orang (20%),.

4. Klasifikasi responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja adalah berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Karakteristik lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 tahun	42	42
10 – 20 tahun	43	43
> 20 tahun	15	15
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa paling banyak sebesar 43 orang (43%) yang bekerja selama 10-20 tahun, sebanyak 42 orang (42%) karyawan yang bekerja < 10 tahun sedangkan sebanyak 15 orang (15%) karyawan yang bekerja > 20 tahun.

B. Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 100 karyawan, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor yang akan diukur adalah atribut yang meliputi Tingkat Pendidikan, Jaminan Sosial dan Pelatihan serta tingkat Produktivitas Kerja di Swalayan Mitra Sukoharjo. Hasil validitas dan reliabilitas adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah menghitung nilai korelasi antara

setiap item pernyataan dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (r_{hitung}).

Hasil analisis validitas menggunakan komputer yaitu program SPSS versi 21.00 ditunjukkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan $t_{tabel.}$ Sedangkan nilai dari r_{hitung} dapat dilihat dalam *Corrected Item Total Correlation* pada program SPSS versi 21.00. Pengambilan keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

1) Variabel Tingkat Pendidikan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Rangkuman validitas instrumen untuk variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TP 1	0,641	0,195	Valid
TP 2	0,725	0,195	Valid
TP 3	0,690	0,195	Valid
TP 4	0,725	0,195	Valid
TP 5	0,513	0,195	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Tingkat Pendidikan (X_1) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Variabel Jaminan Sosial

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Jaminan Sosial adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Jaminan Sosial (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
JS 1	0,708	0,195	Valid
JS 2	0,753	0,195	Valid
JS 3	0,722	0,195	Valid
JS 4	0,810	0,195	Valid
JS 5	0,816	0,195	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel IV.6 pertanyaan tentang variabel Jaminan Sosial (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Variabel Pelatihan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Pelatihan (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P 1	0,807	0,195	Valid
P 2	0,744	0,195	Valid
P 3	0,868	0,195	Valid
P 4	0,818	0,195	Valid
P 5	0,829	0,195	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Tabel IV.7 pertanyaan tentang variabel Pelatihan (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4) Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Produktivitas Kerja sebagai berikut:

Tabel IV.8
Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PK 1	0,589	0,195	Valid
PK 2	0,626	0,195	Valid
PK 3	0,754	0,195	Valid
PK 4	0,729	0,195	Valid
PK 5	0,784	0,195	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel IV.8 pertanyaan tentang variabel Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel.}$

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian pada validitas atas variabel-variabel tersebut (Tingkat Pendidikan, Jaminan Sosial, Pelatihan dan Produktivitas Kerja), maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitias dapat dilihat pada program SPSS versi 21.00 dan ditunjukkan oleh besarnya nilai *alpha* (α). Pengambilan keputuan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alfa cronbach > 0,6 maka butir atau variabel yang diteliti adalah reliabel. Rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Jaminan Sosial (X_2) dan Pelatihan (X_3), serta Produktivitas Kerja (Y).

Tabel IV.9
Hasil Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X_1)	0,661	0,60	Reliabel
Jaminan Sosial (X_2)	0,820	0,60	Reliabel
Pelatihan (X_3)	0,868	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,739	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel IV.9 menunjukkan bahwa semua variabel baik Tingkat Pendidikan (X_1), Jaminan Sosial (X_2), Pelatihan (X_3) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach > 0,6, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan Asymptotic Significance (probabilitas) dengan taraf signifikansi.

Kriteria pengukuran sebagai berikut:

1) Nilai *Asymptotic Significance* (probalitas) > taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi normal.
2) Nilai *Asymptotic Significance* (probalitas) < taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi tidak normal.

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	*Kolmogorov-Smirnov*	Sig (2-*tailed*)	p-*value*	Keterangan
Undstadardized residual	0,634	0,817	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2016

Dari basil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* sebesar 0,817, dari hasil ini menunjukkan lebih besar dari α (0,05), sehingga dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1) VIF > 10 tidak bebas multikolinieritas
2) VIF < 10 bebas multikolinieritas.

Tabel IV.11
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan	0,821	1,218	10	Bebas multikolinieritas
2	Jaminan Sosial	0,838	1,193	10	Bebas multikolinieritas
3	Pelatihan	0,852	1,173	10	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan

ke pangamatan lain bersifat tetap. Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu:

1) Nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.
2) Nilai probabilitas < 0,05 berarti terkena heteroskedastisitas.

Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	0,05	0,393	Bebas Heteroskedastisitas
Jaminan Sosial	0,05	0,774	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,05	0,255	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Jaminan Sosial (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, = Koefisien regresi partial

X_1 = Variabel Tingkat Pendidikan

X_2 = Variabel Jaminan Sosial

X_3 = Variabel Pelatihan

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13
Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	4,552
Tingkat Pendidikan	0,235
Jaminan Sosial	0,311
Pelatihan	0,343

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$Y = 4,552 + 0,235\ X_1 + 0,311\ X_2 + 0,343\ X_3$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

1) a = Konstanta sebesar 4,552 menyatakan bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan (X_1), variabel Jaminan Sosial (X_2), dan variabel Pelatihan (X_3) dianggap konstan maka Produktivitas Kerja akan positif.
2) b_1 = 0,235, koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 0,235 yang berarti apabila Jaminan Sosial (X_2), dan Pelatihan (X_3)

konstan, maka dengan Tingkat Pendidikan semakin tinggi akan mengakibatkan Produktivitas Kerja meningkat.

3) b_2 = 0,311, koefisien regresi Jaminan Sosial (X_2) sebesar 0,311 yang berarti apabila Tingkat Pendidikan (X_1), dan Pelatihan (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan Jaminan Sosial yang semakin baik akan mengakibatkan Produktivitas Kerja meningkat.

4) b_3 = 0,343, koefisien regresi Pelatihan (X_3) sebesar 0,343 yang berarti apabila Tingkat Pendidikan (X_1), dan Jaminan Sosial (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan Pelatihan kontinue akan mengakibatkan Produktivitas Kerja positif.

b. Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Tingkat Pendidikan (X_1), Jaminan Sosial (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14
Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan	3,887	1,985	0,000	H_1 diterima
Jaminan Sosial	5,301	1,985	0,000	H_2 diterima
Pelatihan	7,303	1,985	0,000	H_3 diterima

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

1) Uji t yang berkaitan dengan Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

H1 : $\beta \neq 0$, berarti ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

b) *Level of significant* = 0,05

c) Nilai t tabel = t $\alpha/2$; (n-k-1)

= t 0,025; 100 - 3 - 1

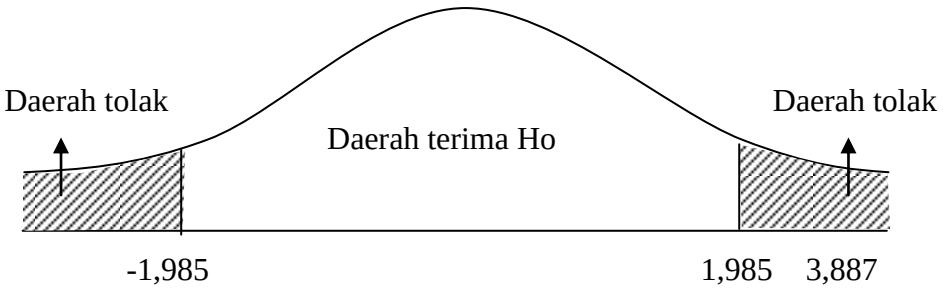
= 1,985

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 3,887.



e) Kesimpulan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari t_{hitung} = 3,887 > t_{tabel} = 1,985, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja.

Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan" terbukti kebenarannya.

2) Uji t yang berkaitan dengan Jaminan Sosial (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja .

$H1 : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja .

b) *Level of significant* = 0,05

c) Nilai t tabel = t $\alpha/2$; (n-k-1)

= t 0,025; 100 - 3 - 1

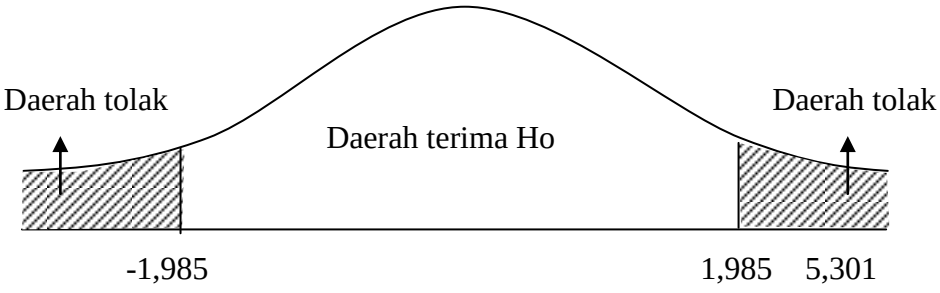
= 1,985

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 5,301.



e) Kesimpulan

Dari pperhitungan tersebut diperoleh hasil dari t_{hitung} = 5,301> t_{tabel} = 1,985, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja . Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Jaminan Sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan" terbukti kebenarannya.

3) Uji t yang berkaitan dengan Pelatihan (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

H_0 : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja .

H1 : $\beta \neq 0$, berarti ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja .

b) *Level of significant* = 0,05

c) Nilai t tabel = t $\alpha/2$; (n-k-1)

= t 0,025; 100 - 3 - 1

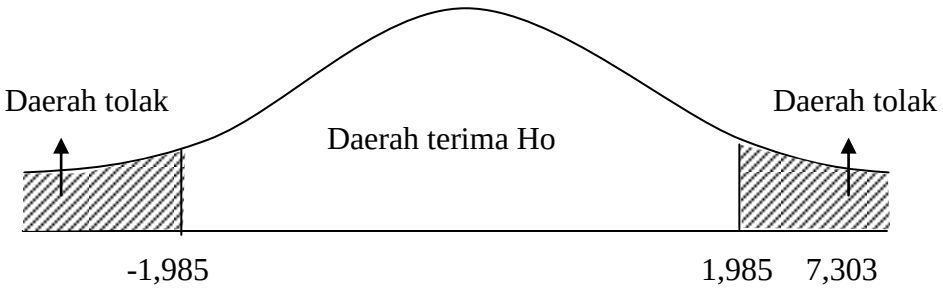
= 1,985

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 7,303.



e) Kesimpulan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari t_{hitung} = 7,303 > t_{tabel} = 1,985, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja . Ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan" terbukti kebenarannya.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secata simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14
Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
60,623	2,699	0,000	H_4 terbukti

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_o : b_1 = b_2 = b_3$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

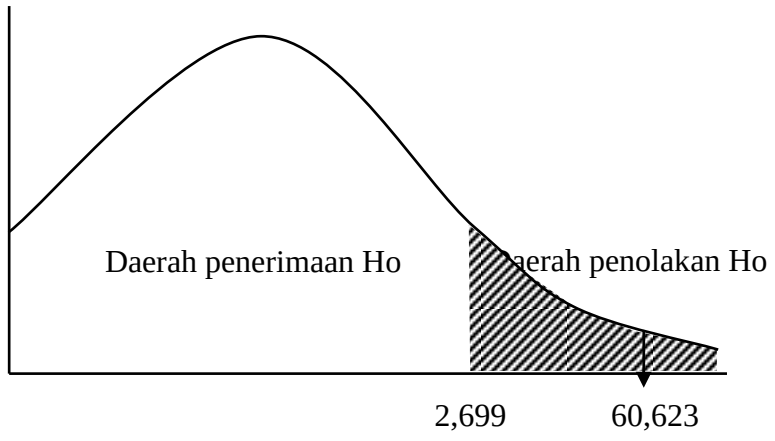
Kriteria pengujian:

Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% (α= 5%) dan derajat kebebasan df pembilang k – 1(3-1) = 2 dan df penyebut n-k-1 (100-3-1) = 96, sehingga F_{tabel} bernilai 2,699 maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Daerah penerimaan dan penolakan Ho ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 60,623, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak Ho. Ini membuktikan bahwa hipotesis keempat "Tingkat Pendidikan, Jaminan Sosial dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan" terbukti kebenarannya.

d. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,809	0,655	Persentase pengaruh 65,5%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,655, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Tingkat Pendidikan, Jaminan Sosial dam Pelatihan) menjelaskan variasi Produktivitas Kerja sebesar 65,5% dan 34,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

C. Pembahasan

1. Tingkat Pendidikan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa Tingkat Pendidikan Berpengaruh Secar Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prajitiasari (2012), Setihada (2014), Arisandra (2016), Prabowo dkk (2016) diperoleh hasil terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pendidikan adalah bagian dari lingkungan yang sangat penting peranannya dalam membantu mengembangkan kemampuan dan potensi yang bermanfaat bagi kehidupan masa sekarang dan yang akan datang. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Proses pendidikan ini dijalankan organisasi setelah tenaga kerja ditempatkan pada tempatnya. Namun semua ini pada prinsipnya menghendaki agar pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawainya dapat dikerjakan lebih efisien. Didalam mendidik pegawai

ini memang memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit baik dalam bentuk materiil dan waktu. Akan tetapi dengan pengarahan dan pendidikan yang tepat, organisasi akan memperoleh kembali semua biaya yang telah dikeluarkan dengan hasil yang lebih baik, serta jauh lebih besar.

2. Jaminan Sosial Berpengaruh Secar Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa Jaminan Sosial Berpengaruh Secar Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Effendi (2015), Puspita dkk (2015) diperoleh hasil terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja.

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya. Jaminan sosial merupakan jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Ketentuan Undang-Undang No.40 tahun 2004 Program jaminan sosial tenaga kerja

wajib dilakukuan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

a. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
b. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
c. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.

3. Pelatihan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti bahwa Pelatihan Berpengaruh Secar Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede dan Putu (2010), Prajitiasari (2012), Budiartha, Bagia, dan Suwendra (2015), Juniarti (2016) diperoleh hasil terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan

para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan dari kantor yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari kantor yang bersangkutan. Pelatihan kerja akan mempengaruhi terhadap kualitas karyawan sehingga akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Kualitas dari karyawan seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Faktor tenaga kerja manusia akan hubungan besar dengan produktivitas kerja kerja apabila para pekerja mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keterampilan para pekerja dapat dibentuk melalui pelatihan kerja yang pernah dilalui seorang pekerja terhadap suatu pekerjaan. Pelatihan kerja sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Pelatihan kerja juga merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Pelatihan kerja sekarang dikaitkan dengan masa kerja, semakin lama

mengikuti pelatihan, semakin berpengalaman dia, apabila seseorang telah mempunyai kecakapan atas bidang yang pernah dilakukan, karena pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal, dimana seseorang secara sadar belajar sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis serta terampil dalam bekerja. Pelatihan kerja akan meningkatkan pengalaman kerja semakin lama akan mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan. Pelatihan kerja berkaitan dengan masa kerjanya, semakin lama seseorang bekerja pada bidangnya maka ia semakin berpengalaman dalam bidang tersebut sehingga meningkatkan Prestasi Kerja.

Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja tentunya dapat memahami seluruh pekerjaan yang diberikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Dengan kata lain adalah karyawan tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas meskipun dalam bidang yang baru dijalaninya, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja, akan memiliki pengetahuan yang lebih luas terhadap pekerjaan sehingga memahami apa dan bagaimana tugas tersebut harus dilaksanakan. Pengetahuan dan ketrampilan seringkali tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi namun tidak memiliki ketrampilan yang baik akan mengalami kesulitan dalam bekerja. Demikian pula halnya dengan karyawan yang memiliki ketramilan yang baik namun tidak didukung dengan tingkat pendidikan yang memadai akan dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan kerja juga berkaitan dengan penguasaan terhadap suatu pekerjaan. Semakin lama karyawan pelatihan kerja pada suatu pekerjaan yang sama maka akan semakin menguasainya pekerjaan yang dijalankan. Namun hal ini tergantung dari bagaimana karyawan tersebut memahami dengan benar apa yang menjadi tugasnya. Meskipun karyawan bekerja lama di tempatnya namun tidak memahami apa yang menjadi tugasnya akan menjadi sia-sia. Penguasaan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari penguasaan karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, apapun pekerjaan yang dihadapinya dapat dijalankan dengan baik. Karyawan yang menguasai pekerjaannya tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dan apabila menghadapi kesulitan akan dapat segera menemukan jalan keluarnya.