

ANALISIS PELATIHAN DAN SIKAP TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PERTANI (PERSERO) DI MAKASSAR

Sukardi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

sukardisempd@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of training and attitudes on employee productivity of PT PERTANI (Persero) in Makassar. This research is a quantitative research. The entire population is a sample in this study with a total of 73 people. The research data were obtained from the results of the respondents' responses using a questionnaire. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, and linear regression analysis test with the help of the SPSS program. From the statistical test, it was found that the training effect was positive and significant with t count of 1.953. Meanwhile, the influence of attitude is negative with t count of -1.204.

Keywords: training, attitude, productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Ambarita; 2012,5).

Karena melihat pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka selayaknya perusahaan perlu mengadakan suatu strategi-strategi tertentu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia tersebut, ada banyak sekali cara yang dapat ditempuh untuk membuat karyawan menjadi lebih terampil, lebih berpengetahuan dan lebih cakap dari sebelumnya yaitu melalui pelatihan yang terorganisir dengan baik. Sejalan dengan laju perkembangan dewasa ini, terdapat suatu kenyataan bahwa pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja semakin sulit dan kompleks sehingga diperlukan adanya berbagai alat bantu yang menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih. Namun demikian, kenyataannya peranan manusia masih merupakan faktor dominan dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karena manusia langsung mempengaruhi kegiatan perusahaan.

PT. PERTANI (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk sejak tahun 1959 sebagai pionir yang fokus pada sektor pertanian. Dari waktu ke waktu, perseroan telah memainkan peran tersebut, perseroan tumbuh dan berkembang menjadi pelaku utama nasional di bidang agribisnis yang memproduksi, mengadakan serta memasarkan sarana produksi dan komoditi pertanian. Berbeda dari tahun sebelumnya, ketahanan pangan terus berkembang sebagai isu global dan menempati prioritas terdepan dari agenda pembangunan. Indonesia secara konsisten mendorong potensi sektor pertanian sebagai pilar pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus ketahanan pangan nasional. Sesuai strategis direction pemegang saham, perseroan diposisikan sebagai BUMN yang fokus pada usaha pergabahan untuk mendukung ketahanan pangan

nasional. Fokus usaha ini telah mendorong perseroan mereposisi diri untuk memperkuat kinerja dengan membangun kompetensi bisnis inti sebagai perusahaan agribisnis nasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan uraian tersebut diatas maka pelatihan dan sikap menjadi sangat penting dalam produktivitas kerja sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pertani (Persero) Di Makassar”

Berdasarkan belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penulisan yaitu : (i) Apakah pelatihan dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pertani (Persero) di Makassar? (ii) Apakah sikap dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pertani (Persero) di Makassar?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu (i) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan sikap terhadap produktivitas karyawan PT Pertani (Persero) di Makassar. (ii) Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap produktivitas karyawan PT Pertani (Persero) di Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *management* yang merupakan kata kerja dari *ti manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen dapat diartikan sebagai pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengelolaan. Sedangkan kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Menurut Sunyoto (2015:1), Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian manajemen personalia menurut beberapa sumber berikut ini :

Fungsi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan pengertian yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi dua yaitu: (i) Fungsi Manajerial (a) Perencanaan, fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (b) Pengorganisasian, fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik. (c) Pengarahan, fungsi pengarahan adalah ,mengusahaakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui motivasi. (ii) Fungsi Operasional (a) Pengadaan, fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. (b) Pengembangan, fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. (c) Kompensasi, fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja merka.

Menurut Gomes (1997:197), “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 menurut Dessler (2013:263) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut John R. Schermerhorn, Jr (2015 : 323), pelatihan merupakan “Serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia bisnis. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Moekijat (2010:55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah: (a) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. . (b) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. (c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Pada umumnya disepakati paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen Hersey dan Blanchart (2010:5) yaitu : (a) Kemampuan teknis (*technical and skill*) (b) Kemampuan sosial (*human atau social skill*) (b) Kemampuan konseptual (*conceptual skill*). Program latihan menurut Handoko (2015:110) dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Ada dua kategori pokok program latihan manajemen: (i) Metode praktis. Teknik-teknik “*on the job training*” merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervise langsung, seorang “pelatih” yang berpengalaman. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut: (a) Rotasi jabatan. (b) Latihan instruksi pekerjaan. (c) Magang. (d) Pengarahan. (e) Penugasan sementara. (ii) Metode simulasi. Dengan metode ini karyawan peserta latihan representasi tiruan (*artificial*). Suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut: (a) Metode Studi Kasus. (b) Permainan Rotasi Jabatan. (c) Permainan Bisnis. (d) Ruang Pelatihan. (e) Latihan Laboratorium. (f) Program-program pengembangan eksekutif.

Pengertian Sikap Menurut Husain Umar (dalam Sunyoto, 2015:42) Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan, atau dengan kata lain bahwa sikap adalah suatu perasaan yang timbul dari seseorang terhadap suatu objek, baik sebelum dan sesudah orang melihat, merasakan, dan menikmati objek tersebut

Pengukuran Sikap Penelitian tentang sikap memerlukan ukuran-ukuran tertentu. Penelitian sikap tergantung pada kepekaan dan kecermatan pengukurannya. Yang perlu diperhatikan adalah metodologi dan instrumen agar dapat dikembangkan dan digunakan untuk mengukur sikap. Menurut Basu Swastha DH. Dan T. Hani Handoko (dalam Sunyoto, 2015:45) sikap secara garis besarnya dapat diukur dengan dua cara, yaitu : (i) Pengukuran sikap secara langsung positif. Digunakan sejumlah *item* yang telah disusun secara seksama, hati-hati, selektif sesuai dengan kriteria tertentu.

Dalam pengukuran secara langsung diminta pendapat bagaimana sikapnya terhadap sesuatu masalah yang dihadapkan kepadanya, dalam hal ini dibedakan menjadi dua bagian : (a) Secara langsung yang berstruktur (c) Secara langsung yang tidak berstruktur. (ii) Pengukuran secara tidak langsung. Pengukuran secara tidak langsung merupakan pengukuran sikap dengan menggunakan alat-alat tes. Hal ini dapat dibedakan antara yang berstruktur dapat menggunakan tes objektif dengan sikap, sedangkan yang tidak berstruktur dapat menggunakan ter proyeksi. Misalnya seorang pembeli dapat memberikan suatu gambaran pada subjek. Kemudian subjek tersenut diminta menceritakan apa-apa yang telah dilihatnya dari gambaran tersebut.

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang digunakan.

Faktor produktivitas manusia memiliki peran dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi, nutrisi dan kesehatan, bakat dan bawaan motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen, dan kebijakan sarana pemerintah.

Motivasi selalu menjadi perhatian utama bagi para manajer juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan. Tantangan utama kepegawaian adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia rasanya tidak cukup hanya dengan melakukan program manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, perencanaan karier, penggajian, penilaian kerja, orientasi dan pelatihan. Meskipun diakui bahwa pelaksanaan program itu dengan baik merupakan faktor penting masih ada hal lain yang perlu dilakukan, yaitu meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebagai usaha untuk merespon kebutuhan pegawai.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah : (i) Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pertani (Persero) di Makassar. (ii) Diduga bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pertani (Persero) di Makassar

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian akan dilakukan di PT. Pertani (Persero) yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 29, Kota Makassar. Jenis dan Sumber Data: (i) Jenis Data Jenis data yang dikumpulkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut : (a) Data Kuantitatif (b) Data Kualitatif. (ii) Sumber Data (a) Data Primer (b) Data Sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pertani (Persero) Makassar yaitu sebanyak 73 orang. Adapun cara penentuan sampel menggunakan

teknik *simple random sampling*. Sugiyono (2014:123) berpendapat bahwa pada teknik *simple random sampling*, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Metode Pengumpulan Data Untuk memperoleh data dari penelitian ini, penulis menggunakan metode dan teknik pengumpulan data sebagai berikut : (i) Penelitian Pustaka (*Library Research*) (ii) Penelitian Lapangan (*Field Research*) (a) Observasi (b) Interview (c) Kuesioner Metode Analisis Data untuk melihat adanya pengaruh patihan dan sikap terhadap prestasi kerja pegawai digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pelatihan

X₂ = Sikap

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian perlu dilakukan pengujian atas kuesioner penelitian dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. (i) Uji Validitas. (ii) Uji reliabilitas

Definisi Operasional Variabel yang akan diteliti dalam penulisan skripsi ini, didefinisikan secara operasional sebagai berikut: (i) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (ii) Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia bisnis. (iii) Sikap adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap sesuatu. (iv) Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pelatihan dan sikap terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertani (Persero) Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan sikap dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Makassar. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 73 orang karyawan sebagai sampel penelitian. (i) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yaitu sebanyak 41 (56,2%) orang responden sedangkan perempuan sebanyak 32 orang (43,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Pertani (Persero) Makassar adalah laki-laki. (ii) Karakteristik responden berdasarkan usia Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia 26-30

tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 34,2%. Responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 11 orang (15,1%), 31-40 tahun sebanyak 13 orang (17,8%), dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 24 orang (32,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Pertani (Persero) Makassar berusia antara 26-30 tahun. (iii) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka jumlah responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 15 orang (20,5%), S1 sebanyak 41 orang (56,2%), D3 sebanyak 10 orang (13,7%), dan SMA Sederajat sebanyak 7 orang (9,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Pertani (Persero) Makassar berpendidikan terakhir S1.

Tabel 1. Karakteristik Data Responden

KETERANGAN	FREKUENS	PERSENTASE (%)
KRITERIA SAMPEL	73	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	56.2
Perempuan	32	43.8
Usia		
18-25	11	15.1
26-30	25	34.2
31-40	13	17.8
> 40	24	32.9
Pendidikan Terakhir		
S2	15	20.5
S1	41	56.2
D3	10	13.7
SMA/SMK	7	9.6

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

Deskripsi variabel penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai pelatihan (X1) dan sikap (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) karyawan. Variabel-variabel tersebut terdiri dari beberapa item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian dan disajikan sebagai berikut: (i) Pelatihan berdasarkan hasil olah data pada kuesioner pelatihan, responden yang menjawab setuju pada pertanyaan pertama dan kedua mempunyai persentase 69,9% dari total responden atau sebanyak 51 orang. Pada pertanyaan ketiga sebanyak 52 orang (71,2%), pada pertanyaan ke empat sebanyak 59 orang (80,8%), pertanyaan ke lima sebanyak 54 orang (74%), pertanyaan keenam sebanyak 50 orang (68,5%) dan pertanyaan ketujuh 42 orang (57,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap pelatihan adalah setuju.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	8,2	51	70	9	12	7	10	0	0
2	2	2,7	51	70	18	25	2	3	0	0
3	5	6,8	52	71	14	19	2	3	0	0
4	7	9,6	59	81	5	6,8	2	3	0	0
5	13	17,8	54	74	6	8,2	0	0	0	0
6	5	6,8	50	69	18	25	0	0	0	0
7	4	5,5	42	58	18	25	9	12	0	0

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

(ii) Sikap Berdasarkan hasil olah data pada kuesioner sikap, jumlah responden yang menjawab setuju pada pertanyaan keempat dan ketujuh adalah sama yaitu 76,7% dari total responden atau sebanyak 56 orang. Pada pertanyaan pertama sebanyak 53 orang (72,6%), pada pertanyaan kedua sebanyak 55 orang (75,3%), pertanyaan ketiga sebanyak 51 orang (69,9%), pertanyaan kelima sebanyak 46 orang (63%) dan pertanyaan keenam sebanyak 45 orang (61,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap sikap adalah setuju.

Tabel 3.
Tanggapan Responden Terhadap Sikap

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	6,8	53	73	15	20,5	0	0	0	0
2	3	4,1	55	75	11	15,1	4	5,5	0	0
3	6	8,2	51	70	12	16,4	4	5,5	0	0
4	9	12	56	77	4	5,5	4	5,5	0	0
5	8	11	46	63	15	20,5	4	5,5	0	0
6	10	14	45	62	14	19,2	4	5,5	0	0
7	7	9,6	56	77	10	13,7	0	0	0	0

Sumber Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

(iii) Produktivitas berdasarkan hasil olah data pada kuesioner terkait produktivitas, jumlah responden yang menjawab setuju pada pertanyaan pertama sebanyak 34 orang (46,6%), pada pertanyaan kedua sebanyak 39 orang (53,4%), pertanyaan ketiganya sebanyak 38 orang (52,1%), pertanyaan keempat sebanyak 36 orang (49,3%), dan pada pertanyaan kelima dan enam sebanyak 31 orang (42,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap produktivitas adalah setuju.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15,1	34	46,6	19	26	8	11	1	1,4
2	7	9,6	39	53,4	22	30	5	7	0	0
3	17	23,3	38	52,1	16	22	2	3	0	0
4	11	15,1	36	49,3	23	32	3	4	0	0
5	17	23,3	31	42,5	23	32	2	3	0	0
6	18	24,7	31	42,5	20	27	4	6	0	0

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS

(i) Uji Validitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap item dengan total skornya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson* dengan pengujian *two tailed test*. Uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki nilai signifikansi korelasi $\leq 0,05$. Dari hasil olah data dapat dikatakan bahwa semua variabel pelatihan, sikap dan produktivitas dinyatakan valid. Karena setiap indikator dalam masing-masing

variabel memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Indikator	Korelasi	Signifikansi	Keterengar
Pelatihan			
X1.1	0,705	0	Valid
X1.2	0,681	0	Valid
X1.3	0,709	0	Valid
X1.4	0,656	0	Valid
X1.5	0,525	0	Valid
X1.6	0,62	0	Valid
X1.7	0,525	0	Valid
Sikap			
X2.1	0,424	0	Valid
X2.2	0,835	0	Valid
X2.3	0,662	0	Valid
X2.4	0,792	0	Valid
X2.5	0,753	0	Valid
X2.6	0,359	0	Valid
X2.7	0,653	0	Valid
Produktivitas			
Y.1	0,522	0	Valid
Y.2	0,579	0	Valid
Y.3	0,773	0	Valid
Y.4	0,671	0	Valid
Y.5	0,607	0	Valid
Y.6	0,682	0	Valid

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

(ii) Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Dari hasil olah data dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan, sikap dan produktivitas semuanya reliabel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Valiabel	<i>bach's al</i>	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	0,738	> 0.60	Reliabel
Sikap	0,752	> 0.60	Reliabel
Produktiv	0,702	> 0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

Pengujian Hipotesis setelah malakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis

regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan sikap terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.671	4.231		4.649	.000		
	Pelatihan	.286	.146	.248	1.953	.055	.834	1.199
	Sikap	-.170	.141	-.153	-1.204	.232	.834	1.199

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil olah data, maka dapat disusun hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19.671 + 0,286X_1 - 0,170X_2$$

Dalam persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain : (i) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 19.671. angka tersebut menunjukkan tingkat produktivitas karyawan bila tingkat pelatihan dan sikap diabaikan. (ii) Variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,286. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif pelatihan terhadap tingkat produktivitas karyawan, maka nilai produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan (iii) Variabel Sikap memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,170. Nilai koefisien negatif menunjukkan hubungan yang juga negatif terhadap tingkat produktivitas karyawan, maka nilai produktivitas akan mengalami penurunan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. (iv) Dari kedua nilai antara variabel diatas, terdapat perbedaan dimana variabel pelatihan berpengaruh jauh lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan sikap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan walaupun tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan pada nilai t hitung yang sebesar 1,953 dengan nilai signifikan sebesar 0,055 yang sedikit lebih besar dari 0,05. Sebaliknya hasil penelitian pada sikap menunjukkan pengaruh negatif dan cukup signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan pada nilai t hitung yang sebesar -1,204 dengan nilai signifikan 0,232 jauh lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pelatihan pada PT. Pertani (Persero) Makassar maka akan memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan sangat tinggi dibandingkan pengaruh sikap. Dalam penelitian ini faktor pelatihan yang paling mempengaruhi produktivitas karyawan adalah metode penyampaian pelatihan yang digunakan dapat membantu pegawai untuk mempelajari materi, media presentasi yang digunakan yang membantu memahami materi, dan adanya kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan

yang diajarkan selama pelatihan. Sedangkan faktor yang paling utama pada sikap adalah cermat dalam melakukan pekerjaan, bertanggung jawab saat bekerja dan membantu rekan kerja saat memerlukan bantuan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan : “bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Pertani (Persero) Makassar sedangkan sikap memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pertani (Persero) Makassar.”

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (i) Penelitian ini diharapkan sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan produktivitas karyawan dengan menambah variabel-variabel untuk melengkapinya. (ii) Diharapkan perusahaan untuk memperhatikan pelatihan kerja dengan cara melakukan mentoring dan pelatihan kepada seluruh karyawan serta memperhatikan sikap karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita R. 2012. *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>
- Alimuddin, Ibrianti Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Bachrach, Daniel G. dan Schermerhorn, John R. 2015. *Introduction to Management 13th Edition*. John Wiley & Sons Inc: New York.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks: Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustini Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Kadarsiman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Namdar Maju: Jakarta.
- Nugraheni, Andita. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Amanah Karanganyar*. FE-Universitas Muhammadiyah: Surakarta.
- Pramesti, Getut. 2011. *Aplikasi SPSS dalam Penelitian*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- PT. Pertani (Persero) Cabang Sulawesi Selatan. 2018. *Kegiatan Umum PT PERTANI (Persero) Cabang Sulawesi Selatan*. Makassar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Center of Academic Publishing Service: Yogyakarta.