

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT GMF AERO ASIA
BANDARA SOEKARNO HATTA CENKARENG, JAKARTA**



LAPORAN PENELITIAN

Oleh:

Ir. Nurhaifa Idris, M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JAYABAYA

JAKARTA

2018

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dahulu orang berpendapat bahwa keunggulan suatu usaha sangat tergantung pada teknologi dan juga pada kemampuan suatu organisasi untuk mendapatkan akses pada pasar modal. Sekarang pandangan ini masih berlaku namun para ahli manajemen lebih menekankan pada peran manusia sebagai aset organisasi utama yang paling memberikan andil terbesar.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam perusahaan juga merupakan harta kekayaan yang terbesar. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu memformulasikan suatu cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara komprehensif di dalam perusahaan sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan, atau setidaknya mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk dapat menghadapi tantangan bisnis yang sangat dinamis, maka organisasi perlu menyiapkan orang-orangnya.

Alternatif yang dianggap cukup efektif dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan.

Setelah mendapatkan tenaga kerja yang cakap, maka langkah penting yang perlu dilakukan adalah pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan adanya program pelatihan diharapkan karyawan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik di bidangnya. Untuk meningkatkan tingkat kecakapan karyawan dan performa organisasi pihak manajemen harus melakukan proses pelatihan dan pengembangan yang terus menerus dan terencana.

Pengembangan karyawan sebenarnya adalah mempersiapkan individu-individu untuk mampu menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan bisnis. Dalam era globalisasi, dimana persaingan bisnis menjadi lebih ketat, kualifikasi SDM memegang peranan penting dalam organisasi. Penyelenggaraan program pelatihan secara berencana akan sangat bermanfaat, baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan itu sendiri, akan tetapi karena berdasarkan pengamatan sementara yang penulis lakukan menunjukkan bahwa :

1. Adanya karyawan yang kurang menguasai bidang pekerjaannya sehingga mengakibatkan keterlambatan *delivery* pesawat.
2. Masih adanya karyawan yang kurang dapat bekerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Beberapa karyawan belum menunjukkan adanya perubahan sikap meski sudah dikirim pelatihan.
4. Masih ada karyawan yang hadir dan pulang tidak sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian :

“Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Karyawan pada PT GMF Aero Asia Bandara Soekarno Hatta Cengkareng, Jakarta”, yang sekaligus dijadikan sebagai judul dari skripsi ini.

B. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain, pemberian kompensasi, kepemimpinan, sarana dan prasarana produksi, serta pendidikan dan pelatihan. Mengingat keterbatasan waktu dan biaya penulis membatasi masalah pada pembahasan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas karyawan serta

mengingat terlalu luas dan banyaknya jenis pendidikan dan pelatihan karyawan Unit Perawatan Badan Pesawat, Mesin Pesawat, Komponen Pesawat, Keuangan dan Administrasi, Pemasaran dan Pengembangan serta Penjaminan Kualitas maka penulis dalam penelitian ini membatasi masalah pada pembahasan program pendidikan dan pelatihan karyawan pada unit Perawatan Badan Pesawat saja.

C. Pokok Masalah

Seberapa erat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan PT GMF Aero Asia, Bandara Soekarno Hatta Cengkareng Jakarta?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT GMF Aero Asia, Bandara Soekarno Hatta Cengkareng, Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini sangat bermanfaat sebagai :

- a. Penguji dan pembanding antara teori dan kondisi yang ada di lapangan.
- b. Pengamalan ilmu bagi kepentingan masyarakat, khususnya bagi Garuda Maintenance Facility.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan di dalam melakukan kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana cara penerapan manajemen dilakukan. Manajemen mempunyai arti penting dalam setiap unit kegiatan, baik itu kegiatan dalam usaha mencari keuntungan maupun kegiatan sosial. Sebelum membahas pengertian manajemen secara umum dimana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada sumber daya manusia.

Manajemen adalah suatu keahlian, kemampuan maupun keterampilan serta sebagai ilmu pengetahuan dalam mengelola dan mengawasi aktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu usaha tidak tergantung saja pada kemampuan keuangan perusahaan, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengelola perusahaan.

Pada hakekatnya manajemen merupakan pengelolaan suatu usaha yang berkaitan dengan hubungan antara manusia secara individu dalam seluruh aktivitas yang tergabung secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional diharapkan pegawai bekerja secara produktif sehingga terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan.

2. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam praktek pengembangan sumber daya manusia biasa dikenal pelatihan dan pengembangan. Kadang-kadang orang tidak membedakan penggunaan kedua istilah tersebut, keduanya disebut sebagai pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya, tetapi kedua-duanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan kecerdasannya, pengetahuannya maupun memiliki kemajuan yang lebih tinggi. Pendidikan berfokus pada kegiatan mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan khusus atau sekelompok pekerjaan khusus yang dibutuhkan oleh organisasi pada saat yang akan datang. Pendidikan sering digunakan untuk mempersiapkan seseorang untuk dapat dipromosikan ke suatu jabatan tertentu. Pendidikan merupakan suatu investasi jangka panjang yang mempunyai resiko yang moderat. Pendidikan sifatnya lebih teoritis sedangkan pelatihan bersifat penerapan praktis. Perbedaan-perbedaan antara pelatihan dan pendidikan adalah bahwa pelatihan merupakan proses belajar yang berhubungan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah ilmu pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan.

Pemberian pelatihan tidak hanya bagi karyawan baru, juga diperlukan bagi karyawan lama. Oleh karena itu yang dimaksud dengan “Program pelatihan adalah suatu proses susunan kegiatan yang harus dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk lebih memahami arti dari program pelatihan, penulis akan membedakan pengertian antara pendidikan dan pelatihan, yaitu sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap dari karyawan, sehingga dapat lebih menyesuaikan diri mereka dengan lingkungan tempat mereka bekerja nanti. Oleh karena itu, maka definisi pendidikan dikemukakan sebagai berikut “Pendidikan adalah keseluruhan proses, Teknik, dan belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan”.

Dari definisi pendidikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pada pelatihan dimaksudkan untuk membantu karyawan agar dapat memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang maupun yang akan datang. Sehubungan dengan hal itu, maka perumusan definisi pelatihan menurut Moekijat (1991 : 3) adalah suatu kegiatan lini dan staf, dimana tujuannya untuk pengembangan para karyawan dalam memperoleh efektivitas pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat *T. Handoko* dapat dikemukakan bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rinci, dan rutin.

Dengan demikian istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

3. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Sesungguhnya tujuan pelatihan lebih luas dewasa ini daripada di masa lalu yaitu untuk memecahkan masalah organisasi. Tujuan pelatihan menurut *Musanef* :

- a. Mengajarkan keterampilan teknis produksi yang dituntut untuk melakukan pekerjaan
- b. Menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat, memperbaiki mutu produk dan jasa serta mendorong produktivitas untuk tetap bersaing.
- c. Memperkuat komitmen karyawan.

4. Metode Pelatihan

Jenis-jenis program pelatihan yang disesuaikan dengan perusahaan tergantung oleh beberapa faktor, misalnya kecakapan-kecakapan yang diperlukan dalam jabatan-jabatan yang harus diisi, syarat-syarat daripada calon-calon yang melamar dan masalah-masalah produksi yang dihadapkan oleh perusahaan. Meskipun program pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus, program pelatihan harus juga memahami keseluruhan pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan lain. Suatu perusahaan dapat diberikan saran tentang program yang paling baik dan disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaannya.

Pemilihan metode tertentu yang terbaik tergantung pada sejauh mana suatu metode dapat membantu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Andrew E. Sikula (1981:243) mengemukakan metode pelatihan adalah sebagai berikut :

Metode Praktis (On The Job Training)

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode On The Job Training.

Prosedur metode ini adalah informal, observasi, sederhana, mudah dan praktis. Pegawai

mempelajari job-nya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Pegawai

senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Metode On The Job Training sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Bagi suatu perusahaan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pelatihan juga dapat menambah kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Efektivitas kegiatan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kata lain kegiatan perusahaan yang dilaksanakan adalah efektif jika produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, antara lain adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan upaya dalam meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan serta usaha untuk memberikan kemungkinan terhadap perubahan sikap yang dilandasi oleh motivasi untuk berprestasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu karyawan dalam pelaksanaan proses kerja yang lebih baik, sebagai penunjang utama untuk mencapai produktivitas kerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu langkah yang tepat dalam menyempurnakan bidang sumber daya manusia, karena memberikan dampak positif pada kemajuan dan perbaikan sistem pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada karyawan sebagai faktor utama penggerak dan motivator menuju suatu arah perbaikan dan pencapaian tujuan bagi perusahaan, karyawan, masyarakat, serta untuk meningkatkan produktivitas, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Dalam teori pendidikan dan pelatihan faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua, yakni apa yang disebut dengan perangkat lunak dan perangkat keras. Perangkat lunak meliputi :

a. Kurikulum

Menurut Soekidjo Notoatmojo (1992 : 48) kurikulum adalah hal yang sangat penting karena kurikulum merupakan pedoman bagi kegiatan belajar mengajar dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia atau sasara diklat. Dalam arti luas kurikulum adalah segala usaha dan kegiatan yang mempengaruhi kegiatan belajar dan mengajar.

b. Metode Belajar Mengajar

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (1992 : 56) dalam proses belajar atau mengajar atau proses penyampaian pendidikan dan pelatihan disamping kurikulum metode dan alat pelatihan turut memegang peranan penting, sebab bagaimanapun pandainya pendidik dalam usaha mengubah tingkah laku tidak terlepas dari metode dan alat bantu pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

c. Pengajar yang Baik

Menurut teori Alex S, Nitisemito, dalam bukunya Manajemen Persolia (1996 : 63), agar pendidikan dan pelatihan terselenggara secara efektif dan efisien, perlu adanya instruktur yang tepat, peranan instruktur sangat besar sehingga perlu diperhatikan. Suatu metode yang tepat akan sia-sia apabila instruktur tidak dapat menyampaikan pelajaran-pelajaran dengan baik. Untuk itu kita harus hati-hati dalam memilih instruktur agar waktu, pikiran, serta biaya yang dikeluarkan tidak menjadi sia-sia.

d. Dana dan biaya

Dalam melaksanakan pelatihan masalah yang harus diatasi adalah dana dan biayanya. Dana dan biaya merupakan dua masalah yang tidak dapat dipisah-pisahkan karena meskipun dana mencukupi namun dari sisi biaya kurang menguntungkan maka pendidikan dan pelatihan tidak efisien. Demikian pula sebaliknya meskipun ditinjau dari segi biaya menguntungkan namun dana tidak mencukupi maka pendidikan dan pelatihan tidak dapat terselenggara.

6. Pengertian Produktivitas

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dengan diadakannya pelatihan, diharapkan karyawan mampu menangani pekerjaannya dengan baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran (output) yang dicapai dengan sumber atau masukan (input). Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu : sisi input dan sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output.

Menurut Vincent Gaspersz (1998 : 18) produktivitas dapat diukur berdasarkan pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dipergunakan}}$$

Suatu organisasi perusahaan perlu mengetahui pada tingkat produktivitas mana perusahaan itu beroperasi, agar dapat membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan manajemen, mengukur tingkat perbaikan produktivitas dari waktu ke waktu, dan membandingkan dengan produktivitas industri sejenis.

7. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivits melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non-ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri dalam skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

9. Pengukuran produktivitas terus-menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
10. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan oleh perusahaan.

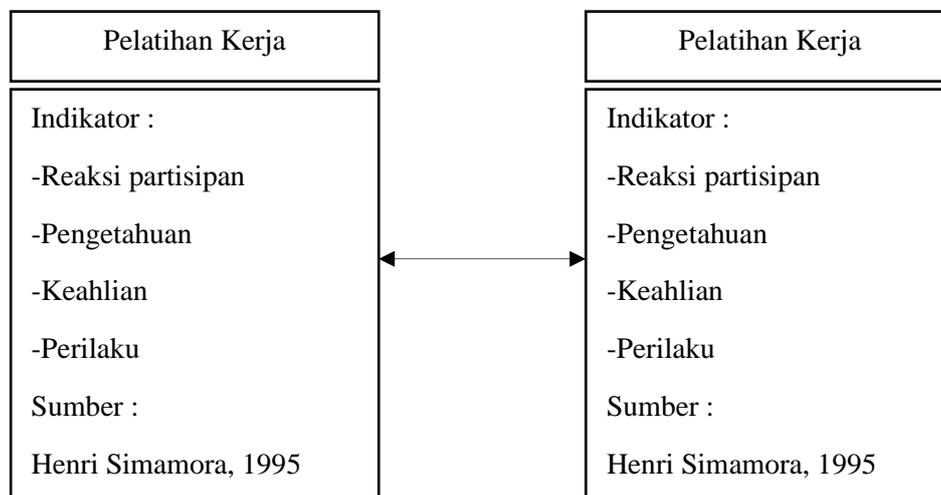
B. Kerangka Pemikiran

Yang menjadi kerangka/pola pikir penulis dalam melakukan dan pembuatan penelitian ini adalah melihat hubungan variabel X dengan variabel Y, dimana :

-Variabel X adalah Faktor Pelatihan Karyawan

-Variabel Y adalah Faktor Produktivitas

Bagian Kerangka Pemikiran



B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian sehingga dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah diduga terdapat hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian deskriptif, Metode Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Administrasi Penelitian* yaitu suatu “Penelitian yang dilakukan terhadap dua variabel dan meneliti pengaruh variabel yang satu terhadap variabel lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan penelitian ini di PT GMF Aero Asia pada Dinas Perawatan Pesawat dan Unit Pelatihan dan Pengembangan Pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan antara bulan April 2021 sampai dengan bulan Juni 2021

C. Objek Penelitian

a. Populasi

Dalam penelitian ini, sesuai judulnya, maka populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT GMF Aero Asia. Sedangkan sasarannya adalah populasi karyawan unit perawatan badan pesawat yang telah mengikuti pelatihan dasar perawatan pesawat yaitu sejumlah 82 orang.

b. Sampel

Pengertian sampel adalah “wakil dari populasi”

Dalam Penelitian ini, penulis menentukan jumlah sampel mengacu atau menggunakan rumus dari slovin sebagai berikut :

$$S = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{82}{1+82(0,1)^2} = 45,05 = 45$$

S = Sampel

N = Populasi

E = Faktor kesalahan/error (0,1)

Sehingga yang digunakan adalah sebanyak 45 orang karyawan, sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (simple random sampling).

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka Menyusun penelitian ini, diperlukan data-data yang dapat menunjang penelitian tersebut, tekniknya meliputi cara-cara berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan membaca dan meneliti data-data berupa bahan tertulis yang berhubungan dengan materi yang diselidiki.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan meninjau langsung ke organisasi yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang ada hubungannya dengan masalah pelatihan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Questionary

Metode ini digunakan dengan mengajukan pertanyaan tertulis bersifat tertutup atau pertanyaan yang dilengkapi dengan sejumlah alternatif jawaban yang dianggap paling tepat dan benar oleh responden.

E. Teknik Analisis Data

Berdasar data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan kemudian dilakukan analisis data yang bertujuan agar tdata yang disajikan mudah ditafsirkan dan menjadi informasi yang bermakna.

Setelah data dikumpulkan, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah :

1. Editing, yaitu data yang telah dikumpulkan diteliti apakah sudah lengkap dan sempurna.
2. Melakukan pengukuran terhadap instrument penelitian dengan menggunakan skala likert yang diberi skor sebagai berikut :
 - a. Sangat Setuju (SS) = 5
 - b. Setuju (S) = 4
 - c. Ragu-ragu (R) = 3
 - d. Tidak Setuju (TS) = 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. Tabulasi data yang telah dikode dimasukkan ke dalam tabel-tabel.

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan variabel Y, penulis melakukan beberapa analisa sebagai berikut :

1. Menghitung Korelasi Product Moment. Korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dua variabel berskala rasio yaitu variabel (X) dan variabel (Y) dengan rumus koefisien sebagai berikut : X^2

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

r_{xy} = Korelasi pearson

n = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian setiap pasangan ke-1 antara variabel x dan variabel y dimana $I = 1, \dots$

...n

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat variabel X dari $I = 1, \dots$..n

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y dari $I = 1, \dots$..n

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X dengan variabel Y digunakan tabel interpretasi sebagai berikut :

Tabel I

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

2. Setelah didapat koefisien korelasi (r) maka selanjutnya untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Harga t tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel t. Untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak, dan dk = 8 dan berlaku hipotesis sebagai berikut :

a. $H_0 : \mu = 0$ Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) atau tidak ada hubungan melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan produktifitas kerja.

a. $H_a : \mu \neq 0$ Ada hubungan yang nyata/signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) atau ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas.

Kriteria Pengujian : Tolak H_0 atau terima H_a jika t hitung $>$ t tabel

Terima H_0 atau tolak H_a jika t hitung $>$ t tabel

BAB IV

PEMBAHASAN

A. PT GMF Aero Asia

Adalah salah satu anak perusahaan Garuda Indonesia. Pembangunan dan pengembangan fasilitas pemeliharaan ini sepenuhnya dibiayai oleh Pemerintah Indonesia. Investasi total sampai dengan tahun 1991 telah mencapai 148 juta dolar AS. Dalam usahanya, PT GMF Aero Asia bergerak di bidang Jasa Pemeliharaan Pesawat Komersial dengan cara merawat keamanan dan layak terbang mesin pesawat secara menyeluruh, merawat kebersihan dan keindahan kabin pesawat serta menyediakan pesawat pada jadwal terbang yang tepat waktu. Selain itu juga menyediakan fasilitas pemeliharaan pesawat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Sejak 1990, jasa GMF sudah mulai dipasarkan kepada pihak ketiga yaitu perusahaan-perusahaan selain Garuda Indonesia yang membutuhkan jasa perawatan pesawat terbang.

Dewasa ini, PT GMF Aero Asia yang bertempat di Bandara Soekarno Hatta, Cengkareng merupakan fasilitas perawatan pesawat terbang terbesar di Asia. Lokasi GMF mencakup lebih dari 115 hektar. GMF mengoperasikan tiga hangar utama . Hangar pertama dengan areal tanah tertutup 21.450 M² dikhususkan untuk pemeliharaan pesawat berbadan lebar seperti B747 dan DC10, hangar kedua seluas 22.500 M² dikhususkan untuk pemeriksaan ringan pesawat, sementara hangar ketiga yang juga mencakup luas 22.500 M² digunakan khusus untuk perawatan pesawat berbadan kecil seperti Airbus dan Boeing 737.

Setiap perusahaan atau organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam usahanya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari terselenggaranya fungsi-fungsi manajemen secara baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen merupakan perangkat yang memandu jalannya proses berbagai aktivitas di dalam organisasi, sedangkan

organisasi merupakan wadah pelaksanaan proses manajemen dari sekelompok orang yang saling bekerja sama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi, diperluakn struktur organisasi yang baik dan teratur serta menggambarkan hubungan-hubungan yang harmonis, sehingga pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya struktur organisasi yang tepat, maka perusahaan itu dapat dikatakan sukses dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan pembagian fungsi tugas yang jelas dan objektif bagi setiap orang diintegrasikan sedemikian rupa melalu Kerjasama antar bagian dalam setiap komponen di dalam organisasi.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Pengumpulan data dengan kuesioner dilakukan terhadap pegawai di A/C Base Maintenance PT GMF Aero Asia yang telah mengikuti pelatihan Basic Aircraft Technic Knowledge sampai dengan tahun 2004. Adapun jumlah karyawan Aircraft Base Maintenance PT GMF Aero Asia yang telah mengikuti pelatihan tersebut berjumlah 82 orang, sehingga berdasarkan rumus pengambilan sampel slovin dapat dihitung jumlah sampel yang diambil adalah 45 orang dengan kualifikasi sebagai berikut :

Tabel II

Identitas Responden

| Identitas Responden | | | | | |
|---------------------|--------|------------|--------|-------------------|--------|
| Usia | Jumlah | Masa Kerja | Jumlah | Pendidikan Formal | Jumlah |
| 21 – 30 | 10 | 5 – 10 | 0 | SLTA | 35 |
| 31 – 40 | 20 | 11 – 15 | 15 | D3 | 15 |

| | | | | | |
|---------|----|---------|----|----|----|
| 41 – 50 | 10 | 16 – 20 | 20 | S1 | 5 |
| 51 – 56 | 5 | 21 – 30 | 10 | S2 | 0 |
| Total | 45 | | 45 | | 45 |

Dari kuesioner yang disebarakan penulis dihasilkan tanggapan responden sebagai berikut :

a. Reaksi Partisipan

Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari reaksi-reaksi yang ditunjukkan oleh partisipan setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang responded (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang responden (44%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai di PT GMF Aero Asia masih bermanfaat dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang responden (33%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang responded (11%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia masih diperlukan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, meskipun ada beberapa orang merasaa kurang perlunya pendidikan dan pelatihan.

b. Pengetahuan

Pada setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan peserta dapat menambah pengetahuannya dalam rangka memperlancar pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang responden (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang responden (36%) menyatakan setuju, sebanyak

16 orang responden (36%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang responden (6%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat dipahami oleh peserta pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang responden (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat meningkatkan wawasan berpikir oleh pegawai PT GMF Aero Asia.

c. Keahlian

Keahlian merupakan hasil yang diharapkan oleh perusahaan terhadap pegawainya setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, diharapkan pegawai dapat lebih ahli dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang responden (33%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat menambah keterampilan kerja pegawai PT GMF Aero Asia.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang responden (75%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang responden (16%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat menambah kemampuan kerja sebagian besar pegawai PT GMF Aero Asia.

d. Perilaku

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan diharapkan dapat merubah perilaku pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan tabel diatas bahwa sebanyak 28 orang responden (62%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang responden (36%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat meningkatkan tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang responden (78%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang responden (16%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang responden (6%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat meingkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan pembahasan semua di atas, dapat dikemukakan rekapitulasi tabel-tabel pengukuran variabel bebas (pelatihan) sebagai berikut :

Rekapitulasi tabel pengukuran variabel pelatihan

| No. | Indikator | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS | Total |
|-----------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------|----|-----|-------|
| 1. | Reaksi Partisipan | 1. Pendidikan dan pelatihan yan telah diikuti bermanfaat bagi pelaksanaan tugas anda 2. Anda merasa perlu untuk mengukuti pendidikan dan pelatihan. | 56 | 44 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 56 | 33 | 11 | 0 | 0 | 100 |
| 2. | Pengetahuan | 1. Anda mengetahui dan memahami pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. 2. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan membantu anda menambah wawasan berpikir. | 58 | 36 | 6 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 58 | 40 | 2 | 0 | 0 | 100 |
| 3. | Keahlian | 1. Pendidikan dan pelatihan yang telah anda ikuti sangat membantu dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. 2. Menurut anda pendidikan dan pelatihan membantu anda menambah keterampilan | 58 | 33 | 9 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 75 | 16 | 9 | 0 | 0 | 100 |
| 4. | Perilaku | 1. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan anda merasa tanggung jawab kepada perusahaan perlu ditingkatkan 2. Anda merasa bahwa disiplin kerja anda meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. | 62 | 36 | 2 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 78 | 16 | 6 | 0 | 0 | 100 |
| Total | | | 501 | 254 | 45 | | | |
| Rata-rata | | | 62,62 | 31,75 | 5,63 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan rekapitulasi pengukuran variabel pendidikan dan pelatihan di atas diperoleh rata-rata 62,62% sangat setuju, 31,75% setuju, dan 5,63% mengatakan ragu-ragu atau kurang setuju.

2. Analisis Variabel Produktivitas

a. Sikap Kerja

Salah satu sasaran yang diharapkan dapat dicapai pendidikan dan pelatihan adalah agar sikap kerja pegawai yang lebih baik. Dengan adanya kesungguhan pada seseorang merupakan modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang responden (64%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang responden (36%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa adanya kesungguhan bekerja mampu membuat pegawai melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang responden (78%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang responden (22%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kesungguhan dalam bekerja mampu untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya.

b. Keterampilan

Pegawai diharapkan memiliki keterampilan teknis tertentu, disamping itu juga memiliki kemahiran manajerial untuk melakukan perencanaan, mengelola pekerjaan, menganalisa keadaan, dan mengambil keputusan, yang semuanya adalah untuk tercapainya efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang responden (78%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang responden (22%) menyatakan setuju. Dari data

tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki telah sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang responden (67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang responden (31%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Hubungan Kerja

Pegawai diharapkan mempunyai kemampuan interaksi sosial agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Selain itu sikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin kerjasama diperlukan agar terbina kerjasama yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang responden (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang responden (42%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kecakapan interaksi sosial dapat membantu kelancaran tugas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang (76%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang responden (22%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa adanya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kerjasama dalam menentukan tujuan organisasi.

d. Efisiensi

Pengertian efisiensi secara umum dipakai untuk menggambarkan adanya perbandingan yang terbaik antara suatu hasil yang dicapai oleh suatu kerja dengan usaha yang dilahirkan untuk mencapai usaha tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang responden (31%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai telah berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang responden (62%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang responden (29%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai telah bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan meski ada sebagian kecil yang masih belum memenuhi target.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat dikemukakan rekapitulasi tabel-tabel pengukuran variabel bebas (produktivitas) sebagai berikut :

| No. | Indikator | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS | Total |
|-----------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------|----|-----|-------|
| 1. | Sikap Kerja | 1. Adanya kesungguhan dalam bekerja mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. 2. Pekerjaan yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh mendapatkan hasil yang lebih baik. | 64 | 36 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 78 | 22 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2. | Keterampilan | 1. Latar belakang pendidikan telah sesuai dengan bidang pekerja. 2. Keterampilan yang dimiliki membantu dalam penyelesaian pekerjaan. | 78 | 22 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 67 | 31 | 2 | 0 | 0 | 100 |
| 3. | Hubungan Kerja | 1. Adanya kecekapan interaksi sosial membantu kelancaran tugas. 2. Adanya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kerjasama dalam pencapaian tujuan perusahaan. | 58 | 42 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 76 | 22 | 2 | 0 | 0 | 100 |
| 4. | Efisien | 1. Adanya usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. 2. Penyelesaian pekerjaan anda sudah sesuai dengan target yang ditetapkan. | 60 | 31 | 9 | 0 | 0 | 100 |
| | | | 62 | 29 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Total | | | 543 | 235 | 22 | | | 800 |
| Rata-rata | | | 67,88 | 29,37 | 2,75 | 0 | 0 | 100 |

Dari tabel rekapitulasi pengukuran variabel terikat (produktivitas) dapat diketahui bahwa 67,88% pegawai menyatakan sangat setuju, 29,37% pegawai menyatakan setuju dan 2,75% menyatakan ragu-ragu.

2. Pembahasan

1. Korelasi Product Moment

Dari data kuesioner yang disebarakan penulis dihasilkan tabulasi sebagai berikut :

Tabel 21

TABULASI HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI

| NO. RESP | TABULASI | | | | |
|----------|----------|----|-------|----------------|----------------|
| | X | Y | XY | X ² | Y ² |
| 1 | 38 | 39 | 1.482 | 1.444 | 1.521 |
| 2 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 3 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.444 |
| 4 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 5 | 38 | 38 | 1.444 | 1.444 | 1.444 |
| 6 | 36 | 36 | 1.296 | 1.296 | 1.296 |
| 7 | 36 | 37 | 1.332 | 1.296 | 1.369 |
| 8 | 35 | 36 | 1.260 | 1.225 | 1.296 |
| 9 | 36 | 36 | 1.296 | 1.296 | 1.296 |
| 10 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.369 |
| 11 | 34 | 36 | 1.224 | 1.156 | 1.296 |
| 12 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 13 | 36 | 36 | 1.296 | 1.296 | 1.296 |
| 14 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.369 |
| 15 | 35 | 36 | 1.260 | 1.225 | 1.296 |
| 16 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 17 | 36 | 36 | 1.296 | 1.296 | 1.296 |
| 18 | 36 | 37 | 1.332 | 1.296 | 1.369 |
| 19 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.369 |
| 20 | 36 | 37 | 1.332 | 1.296 | 1.369 |
| 21 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 22 | 38 | 38 | 1.444 | 1.444 | 1.444 |
| 23 | 38 | 39 | 1.482 | 1.444 | 1.521 |
| 24 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.369 |
| 25 | 35 | 36 | 1.260 | 1.225 | 1.296 |
| 26 | 38 | 38 | 1.444 | 1.444 | 1.444 |
| 27 | 36 | 37 | 1.332 | 1.296 | 1.369 |
| 28 | 36 | 37 | 1.332 | 1.296 | 1.369 |
| 29 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.369 |

| | | | | | |
|-------|------|------|--------|--------|--------|
| 30 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.369 |
| 31 | 36 | 36 | 1.296 | 1.296 | 1.296 |
| 32 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 33 | 37 | 37 | 1.369 | 1.369 | 1.369 |
| 34 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 35 | 38 | 38 | 1.444 | 1.444 | 1.444 |
| 36 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 37 | 35 | 36 | 1.240 | 1.225 | 1.296 |
| 38 | 36 | 36 | 1.296 | 1.296 | 1.296 |
| 39 | 36 | 37 | 1.332 | 1.296 | 1.369 |
| 40 | 37 | 38 | 1.406 | 1.369 | 1.444 |
| 41 | 36 | 38 | 1.368 | 1.296 | 1.444 |
| 42 | 35 | 37 | 1.295 | 1.225 | 1.369 |
| 43 | 36 | 38 | 1.368 | 1.296 | 1.444 |
| 44 | 36 | 37 | 1.332 | 1.296 | 1.369 |
| 45 | 38 | 38 | 1.444 | 1.444 | 1.444 |
| TOTAL | 1644 | 1674 | 61.185 | 60.102 | 62.306 |

Untuk mengetahui hubungan antara pelatihan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai seperti telah disampaikan penulis pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan analisa statistik dengan skala pengukuran setiap variabel adalah skala rasio, dari sehingga penulis menghitung korelasi product moment :

$$n = 45$$

$$\sum X = 1644$$

$$\sum Y = 1674$$

$$\sum XY = 61.185$$

$$\sum X^2 = 60.102$$

$$\sum Y^2 = 62.306$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

$$= \frac{(45)(61.185) - (1.644)(1.674)}{((45)(60.102) - (1.644)^2)((45)(62.306) - (1.674)^2)}$$

$$= \frac{1.269}{1.664} = 0,76$$

Maka koefisien korelasi sebesar 0,76 jadi terdapat hubungan yang positif sebesar 0,76 antara pelatihan pegawai dengan produktivitas kerja.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan itu maka digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel interpretasi halaman 28.

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,76 termasuk pada kategori kuat.

2. Uji Signifikasi

Selanjutnya untuk menguji signifikasi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi maka perlu diuji signifikasinya yaitu dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Untuk mengetahui t hitung digunakan rumus

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,76 \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,58}} = \frac{4,98}{0,65} = 7,66$$

Berdasarkan tabel nilai-nilai distribusi t pada lampiran 4 untuk n = 45 taraf kesalahan 5% dk=8, maka nilai t tabel didapat sebesar = 2,306. Sehingga dihasilkan t hitung yang lebih besar dari t tabel, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada hubungan yang nyata/signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) atau ada hubungan antara pelatihan dengan produktivitas.

