

# **PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA KOPERASI TIGA DESA BERSATU KEC. MERAPI BARAT KAB.LAHAT**

## **ABSTRAK**

**Januar Ida Wibowati,SE,M.Si**

**Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi tiga bersatu kecamatan merapi kab.lahat dalam katogori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan akan meningkat. Pelaksanaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam katogori sangat baik. Dimana benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang btelah disepakati sehingga kaaryawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and Knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.

Promosi jabatan dalam katogori sangat baik. Dimana para karyawan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksnakan meanjadi efisiensi dan efektif. Berdasarkan hasil analisis diatas, maka karyawan diharapkan mampu maenjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik.

Kata Kunci : *Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi kerja sama seperti koperasi. Berdasarkan UU No.17 Tahun 2012 tentang perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. beðhasil atau tidaknya sebuah koperasi talam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap koperasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

Hal ini dilakukan agar dapat mendorong kemajuan bagi koperasi dan bagaimanapun caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan koperasi perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen koperasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada koperasi. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka koperasi harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu koperasi untuk balas jasa dapat berupa promosi karyawan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga koperasi dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut. Malayu S.P. "Hasibuan (2008:34) mendefinisikan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Prestasi kerja karyawan merupakan salah faktor penentu keberhasilan bagi suatu organisasi, terlebih dalam masa pembangunan dewasa ini, dimana dibutuhkan prestasi dan produktivitas kerja yang optimum. Oleh karena itu, prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Apakah kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Barat kab. Lahat ?
- 1.2.2. Apakah promosi jabatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Kab. Lahat ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Barat kab. Lahat

- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Barat kab. Lahat

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

##### **1.4.1 Bagi koperasi**

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi koperasi mengenai pengaruh prestasi kerja terhadap sistem promosi jabatan karyawan

##### **1.4.2 Bagi penulis**

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan prestasi kerja khususnya

##### **1.4.3 Bagi almamater**

Penelitian ini sebagai kontribusi penulis kepada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang untuk dijadikan landasan bagi penelitian untuk melakukan penelitian yang sama pada objek lain sehingga memberikan wawasan berpikir yang luas

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan di terjemah kan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimanapara karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu” Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etikaperusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Faktor-faktor Kinerja Karyawan Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut AlexSoemadjiNitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Kinerja Karyawan koperasi 3 desa bersatu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.2 Standar Kinerja Karyawan

Menurut A. Dale Timpe (1999: 247), menyatakan bahwa standar kerjamerupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab 15 karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur

Menurut Wirawan(2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (2009: 11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan)
- b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).

- c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan). Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a) Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b) Tanggung jawab  
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c) Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d) Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- e) menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerjasesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjaditinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepatselesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

### **2.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. bKinerja Karyawan pada koperaasi 3 desa bersatu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2.4 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi merupakan suatu masalah penting, bukan saja dalam hal memilih atau penempatan orang yang tepat pada tempat yangn tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk meencanakan suatu kebijakan didalam bidang personalia dalam memfasilitasi bawahan untuk mengembang diri sampai dapat berprestasi.

Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktivitas dalam suatu aorhanisasi adalah kesempatan untuk maju. Untuk selalu lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya adalah sifat manusia. Menurut Nasution (2005:140) yang menyatakan promosi adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya.

Menurut Malayu SP.Hasibuan (2011:108) mendefinisikan promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu oerorganisasi sehingga kewajiban, hak, dan sttus dan penghasilannya semakin besar.

Dari pernyataan-pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahawa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ketingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab,hak, status dan wewenang yang meningkat. Untuk itu diperlukan kecakapan matau kemampuan yang lebih baik.

#### 2.5. Tujuan Promosi Jabatan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi ingin menjadi lebih baik maju karena promosi dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan dengan adanya promosi karyawan juga memperoleh pengakuan atas kemampuannya dalam bekerja baik dari prusahaan.

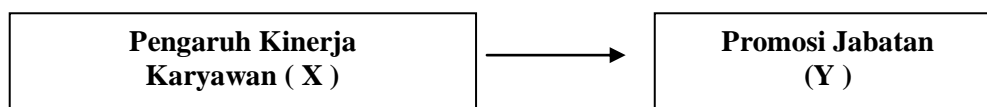
Menurut Hasibuan (2011:113) tujuan promosi jabatan sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilannya yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja,berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*Multiplier effect*)
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

Maka dari penjelasan diatas bahwa promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

## 1.6 Kerangka Pikiran

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut Singarimbun (2001 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi. Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



**Gambar-1**

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana kinerja karyawan sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan sebagai variabel terikat (Y).

## 1.7 Hipotesis

Hipotesisi penelitian ini adalah Pengaruh Kinerja Karyawan Sangat Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec.Merapi Barat Kab.Lahat.

## III.METODE PENELITIAN.

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec.Merapi Barat Kab.Lahat yang beralamat di Desa Tanjung Pinang Merapi Barat Kab.Lahat Provinsi Sumatera Selatan

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner.

#### 3.2.2 Data Sekunder

Data pelengkap yang didapat dari hasil studi kepustakaan mempelajari buku-buku, mengutip teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dibahas.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh sampel dari populasi yang dimaksud, agar diperoleh data yang baik maka dipilih dengan menggunakan :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

#### 2. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.

#### 3. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung berhadapan-hadapan dengan pimpinan dan para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Penulis melakukannya dengan wawancara dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi.

#### 4. Penelitian Pustaka (Library Research)

Yaitu dengan mengumpulkan data teoretis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

### 3.4 Skala Pengukuran Penelitian

Skala pengukuran digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert yang merupakan salah satu bentuk dari Skala Sikap. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Menurut Simamora (2002: 46) Skala Likert, yang juga disebut *summated-ratings scale*, merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka.



Pertanyaan yang di berikan adalah pertanyaan tertutup. Pilihan dibuat berjenjang mulai dari intensitas paling rendah sampai paling tinggi. Pilihan jawaban bisa tiga, lima, tujuh, dan Sembilan. Yang pasti ganjil. Semakin banyak pilihan jawaban, maka jawaban responden semakin terwakili. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut (Riduwan, 2008: 86):

#### **Pernyataan Positif**

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

#### **Pernyataan Negatif**

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

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah spss version 19.0 for windows.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah:

#### **1. Analisis Kualitatif**

Yaitu dengan cara membandingkan teori yang sudah ada mengenai pelaksanaan pelatihan dengan pelaksanaan dan kebijaksanaan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan pada Koperasi 3 Desa Bersatu kec. Merapi Barat Kabupaten Lahat .

#### **2. Analisis Kuantitatif**

Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval. Skala likert adalah cara pengukuran dimana seorang responden diberikan pertanyaan dan kemudian memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang telah disediakan dengan bobot (skor) tertentu untuk setiap jawaban pertanyaan tersebut.

### **3.6 Alat Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas dan Reabilitas**

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2002:58).

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reliabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS version 19.0 for windows.

Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan koefisien alfa yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS version 19.0 for windows. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

#### b. Metode Analisis Regresi Linier berganda

Analisis Regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X1, X2, dan X3).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Koefisien regresi konstan

X1 = Variabel independen pertama

X2 = Variabel independen kedua

X3 = Variabel independen ketiga

b1 = Koefisien regresi independen pertama

b2 = koefisien regresi independen kedua

b3 = koefisien regresi independen ketiga

### 3.7 Operasional Variabel

**Tabel -2**  
**Variabel, Definisi Variabel, Indikator**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Pengaruh Kinerja Karyawan (X)	Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ke-sungguhan serta waktu	- Intearnal ( $x_1$ ) - Eksternal ( $x_2$ )
2	Promosi Jabatan (Y)	Menurut Malayu SP.Hasibuan (2011:108) mendefinisikan promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu oerorganisasi sehingga kewajiban, hak, dan sttus dan penghasilannya semakin besar.	- memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa - kepuasan dan kebanggaan pribadi

### 3.8. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:61) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi tiga desa bersatu kec.merapi kab.lahat yang berjumlah 31 orang.

### 3.9 Sampel

Menurut Sugiyono (2007:64) Purposive sampling adalah teknik penentuan samael dengan cara maengambil subyek yang didasarkan atas tujuan tertentu. Teknik ini dilakukan karena sampel yang dipilih didaasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik paengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Jumlah sampel 20 Orang.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada beberapa konsumen yang menjadi responden, maka dapat diidentifikasi karekteristiknya sebagai berikut :

#### 4.1.1 Jenis Kelamin

**Tabel - 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Laki-Laki	15	75
Perempuan	5	25
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah, Kuesioner, 2013*

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh data dari 20 orang jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75% atau 15 orang. Sedangkan nresponden perempuan sebanyak 25% atau 5 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

**Tabel - 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Unit Kerja**

<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
RAT	1	5
Dewan Pengurus	1	5
Manager	1	5
Sub Manager	3	15
Karyawan	14	70
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah, Kuesioner, 2013*

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahawa responden yang paling banyak adalah Karyawan, yaitu 70% atau 14 orang, Sub Manager 15% atau 3 orang, dan tentu saja setiap kantor cabang hanya dipimpin oleh satu orang Manager, Sub Manager dan RAT.

#### 4.1.2. Unit Kerja

**Tabel - 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SMA./Sederajat	10	50
Sarjana Muda /Diploma	2	10
Sarjana (S1)	3	15
Pasca Sarjana (S2)	5	25
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah, Kuesioner, 2013*

**Tabel 3.** menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah yang berpendidikan SMA/Sederajat, 50% atau 10 orang, 10% atau 2 Orang Sarjana Muda/Diploma. 10% atau 3 orang Sarjana (S1) 15% dan 5 orang Pasca Sarjana (S2) 25%.

#### 4.4 Deskripsi Variabel $X_1$ , *Internal*

Distribusi jawaban responden mengenai variabel metode pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel - 4**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Variabel Internal X<sub>1</sub>**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	2	2,0	9	18,0	29	58,0	10	50	100
2	0	0	3	6,0	2	4,0	25	50,0	20	50	100
3	0	0	0	0	16	32,0	19	38,0	15	50	100
4	0	0	5	4,0	2	4,0	23	46,0	20	50	100

*Sumber : Data Diolah, Kuesioner, 2013*

**1. Saya selalu hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaan saya**

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pertanyaan setuju, yaitu 58% atau 29 orang dan pada bagian kurang setuju ada 18% atau 9 orang. Menurut responden metode-metode yang digunakan sudah tepat dan membantu mereka memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan. Responden tidak setuju terdapat 4%<sup>^</sup> atau 2 orang

**2. Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk memberikan pelayanan pada Koperasi 3 Desa Bersatu Kec. Merapi Kab. Lahat**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pertanyaan setuju, yaitu 50% atau 25 orang dan pada bagian sangat setuju ada 40% atau 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat terbantu dalam memahami apa yang disampaikan dengan penggunaan media presentase selama pelatihan. Sisanya responden tidak setuju terdapat 6%<sup>^</sup> atau 3 orang.

**3. Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju yaitu 38% atau 19 orang, kurang setuju 32% atau berjumlah 16 orang dan sangat setuju sebanyak 30% atau 15 orang. Hal ini menandakan bahwa Metode simulator yang ada, memberikan kesempatan yang baik kepada responden untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan.

**4. .Saya dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiakanaya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju sebesar 46 % atau 23 orang, pada bagian sangat setuju 40% atau berjumlah 20 orang. Hal ini berarti Metode pelatihan yang dijalankan Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan telah sukses membuat pekerjaan responden menjadi lebih efektif dan efisien. Namun ada pulaa responden yang menyatakan kurang setuju yaitu 4 % atau 2 orang dan tidak setuju sebanyak 10% atau 5 orang.

Pelaksanaan metode-metode pelatihan dalam katogori sangat baik. Dimana Koperasi 3 bersatu kec.merapi kab.lahat benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi

yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.

#### 4.5 Deskripsi Variabael $X_2$ , *External*

Distribusi jawaban responden mengenai variabel metode pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel - 5**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Varaiabel Eksternal  $X_2$**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2,0	1	2,0	2	4,0	24	48,0	22	50	100
2	1	2,0	4	8,0	13	26,0	24	48,0	8	50	100
3	0	0	0	0	13	26,0	14	48,0	13	50	100
4	0	0	0	0	13	26,0	26	52,0	11	50	100

*Sumber : Data Diolah, Kuesioner, 2013*

#### 1. Insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja saya

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju sebesar 48 % atau 24 orang, pada bagian sangat setuju 44% atau berjumlah 22 orang. Hal ini berarti seluruh isi materi pelatihan, relevan dan sejalan dengan kebutuhan awal pelatihan. responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% atau 1 orang dan sangat tidak setuju 2% atau 1 orang.

#### 2. Hasil kerja saya selalu mencapai target

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju sebesar 48 % atau 24 orang, pada bagian kurang setuju 26% atau berjumlah 13 orang. Dan pada bagian sangat setuju 16% atau 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah materi pelatihan yang ada dapat membantu responden dalam memahami semua kualifikasi pekerjaan. Sisanya responden yang menyatakan tidak setuju 8% atau 4 orang dan sangat tidak setuju 2 % atau 1 orang.

#### 3. Saya selalu mendapatkan informasi yang dibutuhkan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden banyak menyatakan setuju sebesar 48 % atau 24 orang, pada bagian sangat setuju 26% atau berjumlah 13 orang. Hal ini berarti isi pelatihan yang dijalankan Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan banyak terpakai dalam praktek riil responden dalam mengerjakan pekerjaannya. Namun ada pula responden yang menyatakan kurang setuju yaitu 26 % atau 13 orang.

**4. Alokasi waktu tiap pealtihan dapat maembantu pemahaman anda mengenal isi materi pelatihan itu sendiri**

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa responden banyak menyatakan setuju sebesar 52 % atau 26 orang, pada bagian kurang setuju 26% atau berjumlah 13oran dan sangat setuju yaitu 22% atau 11 orang. Hal ini berarti alokasi waktu tiap materi pelatihan dianggap dapat membantu pemahaman responden mengenai isi materi pelatihan itu sendiri. Isi pelatihan dalam katogori sangat baik. Diamana para karyawan sangat bersemangat dalam maengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksanakan maenjadi efisien dan efektif.

**4.6 Deskripsi Variabel Y (Promosi Jabatan)**

Distribusi jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel - 6**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Varaiabel Y**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2	0	0	8	16	26	52	15	50	100
2	1	2	1	2	3	6	27	54	18	50	100
3	0	0	1	2	2	4	20	40	27	50	100
4	1	2	2	4	3	6	26	52	18	50	100

*Sumber : Data Diolah, Kuesioner, 2013*

**1. Penghargaan diberikan kepada semua karyawan yang berprestasi**

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju sebesar 52 % atau 26 orang, pada bagian sangat setuju 50% atau berjumlah 15 orang. Responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16% atau 8 orang. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden selalu hadir setiap saat sesuai dengan jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Responden yang memilih sangat tidak setuju 2% atau berjumlah 1 orang.

**2. Saya dalam bekerja mampu mencapai standar yang diinginkan perusahaan**

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa responden banyak menyatakan setuju sebesar 54 % atau 27 orang, pada bagian sangat setuju 50% atau berjumlah 18 orang.

Hal ini berarti hampir seluruh responden mampu meyelesaikan tugas tepat waktu.. Namun ada pula responden yang menyatakan kurang setuju yaitu 6 % atau 3 orang dan tidak setuju sebanyak 2% atau 1 orang.

**3. Alat/Sarana yang tersedia diperusahaan mempermudah karyawan dalam bekerja**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju sebesar 40% atau 20 orang, pada bagian sangat setuju 40% atau berjumlah 20 orang. Hal ini berarti Metode pelatihan yang dijalankan Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan telah sukses membuat pekerjaan responden menjadi lebih efektif dan efisien. Namun ada pulaa responden yang menyatakan kurang setuju yaitu 4 % atau 2 orang dan tidak setuju sebanyak 2% atau 1 orang.

#### 4. Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju sebesar 52 % atau 26 orang, pada bagian sangat setuju 50% atau berjumlah 27 orang. Hal ini berarti Metode pelatihan yang dijalankan Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan telah sukses membuat pekerjaan responden menjadi lebih efektif dan efisien. Namun ada pulaa responden yang menyatakan kurang setuju yaitu 4 % atau 2 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 2% atau 1 orang

Produktivitas kerja karyawan dalam katogori baik kerana produktivi mengalami peningkatan terus-meneurus. Dalam hal ini karyawan telah memahami apa yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai

### 4.7 Validitas dan Realibilitas

#### 4.7.1 Analisis Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendakn diukur nya , mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 19.00 pada kolom corrected items Total correlation. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of tumb*) adalah 0,3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid .

**Tabel -7 Item-Total Ststictics**

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soal1	69,48	62,214	,505	,849
Soal2	69,18	61,538	,519	,848
Soal3	69,44	60,374	,619	,844
Soal4	69,26	60,484	,518	,848
Soal5	69,12	62,149	,455	,851
Soal6	69,74	59,217	,612	,844
Soal7	69,42	61,840	,549	,848
Soal8	69,46	63,437	,425	,852
Soal9	69,44	60,660	,305	,865
Soal10	69,08	64,402	,325	,856
Soal11	69,18	61,661	,415	,853
Soal12	69,34	62,433	,408	,853
Soal13	69,34	62,800	,409	,853
Soal14	69,22	61,808	,488	,850
Soal15	68,96	62,856	,498	,850
Soal16	69,26	59,666	,616	,844

Sumber : Data Diolah,SPSS 19, 2013



Berdasarkan tabel 4.7 pada kolom corrected item-total correlation terlihat nilai-nilai tiap item atau indikator metode pelatihan, isi pelatihan dan variabel kinerja karyawan diatas 0,3 sehingga pada setiap pertanyaan dapat dikatakan valid.

#### 4.7.2 Analisis Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 (Imam Ghozali, 2007:42).

**Tabel - 8**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	16

Sumber : Data Diolah, SPSS 19, 2013

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil pengolahan data mengenai realibilitas dianggap reliabel sebab nilai cronbranch alpha sudah diatas 0,60.

### 4.8 Model Persamaan Regresi

#### 4.8.1 Hasil analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil dari analisa (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 19.0 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel - 9**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,450	,255		1,766	,084
X1			,488	4,732	,000
X2	,267 ,154	0,56 0,70	,245 ,263	2,188	,034

Dependent Variabel :Y

Sumber : Data Diolah,SPSS 19, 2013

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,450 + 0,267X_1 + X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. = 0,450 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel  $X_1, X_2$  adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,450.
- b<sub>1</sub> = 0,267 menunjukkan bahwa variabel *metode pelatihan* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan terhadap *metode pelatihan* ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,267 satuan skala.
- b<sub>2</sub> = 0,154 menunjukkan bahwa variabel *isi pelatihan* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan terhadap *isi pelatihan* ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,154 satuan skala.

#### 4.8.2 Analisis korelasi

Tabel - 10

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1				
1	,819 <sup>a</sup>	,670	,649	,20496

a. Predictors: (Constant),  $X_1, X_2$

Hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,819. Hal ini berarti pelatihan sangat berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan karena nilai R= 0,819 mendekati 1.

#### 4.8.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 ini juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (Resquare) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,670.

Hal ini berarti bahwa faktor-faktor pelatihan dapat menjelaskan 67% dari perubahan kinerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteiti.

#### 4.8.4 Uji F dan Uji t

##### - Uji F

**Tabel - 11**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	3,929	3	1,310	31,180	,000 <sup>a</sup>
Residual	1,932	46	0,42		
Total	5,862	49			

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

b. Dependent Variabael : Y

**Sumber : Data diolah SPSS 19,2013**

Tabel 4.12 tersebut menunjukkan hasil dari uji-f yang menghasilkan  $F_{hitung} = 31,180$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,772$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja n karyawan pada Koperasi 3 Desa Bersatu kec.Merapi Kab.Lahat. Berdasarkan hasil uji F, maka hipotesis dalam penelitian ini yang manduga bahwasannya pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Dinad Perkebunan Provinsin sumatera **Selatan telah terbukti dan dapat diterima.**

##### - Uji-t

Untuk uji signifikansi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji-t (*uji student*) atau uji parsial dan uji f (*uji fhiser*) atau uji simultan. Digunakan untuk menguji tingkat signifikan varabael X terhadap Y.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka varibel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil perhitungan sebagai berikut :

- Hasil perhitungan untuk *metode pelatihan* (X<sub>1</sub>) yang menghasilkan  $t_{hitung} = 4,732$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,628$
- Hasil perhitungan *isi pelatihan* (X<sub>2</sub>) yang menghasilkan  $t_{hitung} = 2,188$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,628$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi 3 Desa Bersatu kec.Merapi Kab.Lahat dan yang paling pengaruhnya adalah promosi Jabatan. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam peneltian ini yang menduga bahawasannya metode pelatihan (X<sub>1</sub>) karyawan berpengaruh paling dominan terhadap Koperasi 3 Desa Bersatu kec.Merapi Kab.Lahat aktivitas tenaga kerja pada **telah terbukti dan dapat diterima.**

## 4.9 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi tiga bersatu kecamatan merapi kab.lahat dalam katogori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan akan meningkat.

Pelaksanaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam katogori sangat baik. Dimana benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang btelah disepakati sehingga kaaryawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and Knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.Promosi jabatan dalam katogori sangat baik. Dimana para karyawan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksanakan meanjadi efisiensi dan efektif. Berdasarkan hasil analisis diatas, maka karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik.

## v. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Faktor Internal (X<sub>1</sub>)* berpengaruh positif dan signifikan dan sudah terlaksanakan dengan baik. Koperasi serba usaha (KSU) tiga desa bersatu benar-benar mengaplikasikan promosi jabatan sesuai dengan konsep yang telah disepakati karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memaahami materi yang diberikan, sehingga *skill and Knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.
2. *Faktor Eksternal (X<sub>2</sub>)*berpengaruh positif dan signifikan dan sudah terlaksana dengan baik. Terbukti dengan para karyawan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksanakan menjadi efisiensi dan efektif.
3. Pelaksanaan *promosi jabatan* berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan terutama variabel *metode*. Hal ini membuktikan bahawa pelatihan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan telah memahami yang menjadi pekerjaan dan tugas merek sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka saran dari penulis yang dianggap perlu kepada perusahaan, yaitu :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengadakan promosi jabatan yang berkualitas agar kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan metode pelatihan yang tepat, isi pelatihan yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang profesional dan berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.

2. Bagi peneliti sebelumnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 35%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dessler, Gary. 2003. *MSDM, Jilid I*. Jakarta : PT. Indeks.
2. \_\_\_\_\_. 2006. *MSDM, Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.
3. Edwin B. Flippo, 2002. *Manajemen Personalia*, edisi ke enam, Erlangga :Jakarta.
4. Hasibuan, Melayu Sp. 2003. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
5. Hasibuan, Melayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
7. Herjanto, Eddy. 1999. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
8. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2005. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung. Refika Aditama.
9. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
10. Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta Ghalia Indonesia.

