

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PG.TJOEKIR, JOMBANG

Hendra Susilo Pradana

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang, Surabaya 60231

E-mail: hendrasusilo90@gmail.com

Parjono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang, Surabaya 60231

Abstract

The purpose of this research was to analyze the effect of partial training and work motivation on employee productivity at the department of production in PG. Tjoekir, Jombang and simultaneous effect of training and work motivation on employee productivity production at PG. Tjoekir, Jombang.

This research uses a quantitative approach, the variables were training (X_1), work motivation (X_2) and employee productivity (Y). With the number of population in this research as many as 132 employees of the production department of PG. Tjoekir, Jombang. The sample size set out of 79 employees in the production department of PG. Tjoekir, Jombang. Multiple linear regression analysis of generated regression equation $Y = 2,381 + 0.297 X_1 + 0.147 X_2$. The F-test resulted in the significant value of $0.030 < 0.05$. While the t test significance value generating X_1 as $0,011 < 0,05$ and X_2 as $0,0385 > 0,05$.

Keywords: training, motivation, productivity

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, perubahan sikap, dan perilaku dalam bekerja. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang menuntut karyawan memiliki kemampuan yang sesuai. Kemampuan, keterampilan akan semakin baik apabila diasah secara berkelanjutan. Peningkatan keterampilan teknis akan diutamakan dalam pelatihan yang akan diberikan perusahaan terhadap karyawan. pelatihan kerja dilakukan perusahaan agar produktivitas dapat tercapai.

Motivasi akan muncul ketika kebutuhan yang diperlukan dapat terpenuhi. Motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang setiap karyawan harus miliki. Motivasi kerja karyawan tidak selalu baik maka perusahaan harus mampu memenuhi dan mengetahui motivasi para karyawan. Motivasi seorang karyawan dalam melakukan kerja tergantung pada beberapa faktor yang dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal seperti tingkat pendidikan, keinginan, harapan pribadi, kebutuhan, kebosanan dalam diri. Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi, adanya penghargaan dan tanggung jawab.

Rivai (2005:123) menjelaskan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara rutin dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai

produktivitas kerja yang optimal . Produktivitas dapat dicapai jika karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, keterampilan, kemampuan dalam bekerja dan pengetahuan dalam bekerja. Perusahaan setiap tahun akan menetapkan produktivitas yang lebih dari tahun sebelumnya.

Produktivitas kerja diharapkan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemampuan, semangat kerja, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, dan pengembangan diri karyawan akan menentukan tingkat produktivitas yang ingin dicapai perusahaan. Hasil produktivitas perusahaan menjadi ukuran perusahaan tersebut berkembang atau tidak. Hasil produktivitas menjadi patokan perusahaan setiap tahunnya.

Erlin (2010) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila diberikan pelatihan. Fuanidah (2012) menemukan pelatihan dan pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Vendy dkk (2010) menemukan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan secara baik dapat meningkatkan keahlian, keterampilan dan pemahaman karyawan terhadap tugas atau pekerjaannya. Noviana (2007) menemukan dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Desi (2013) menemukan motivasi kerja dipengaruhi gaji, bonus dan promosi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ema (2012) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan pada karyawan dengan produktivitas Kerja.

Sony (2010) menemukan motivasi karyawan akan meningkat, bila karyawan mendapatkan bonus, sehingga produktivitas karyawan meningkat. Yunaningsih (2007) menemukan karyawan yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugasnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Rendy (2010) menemukan program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jayantini dkk (2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Hakim (2013) menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lukman (2010) menyimpulkan motivasi langsung dan motivasi tidak langsung baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Maharlin (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Syarif (2013) menyimpulkan bahwa pelatihan dapat dibuktikan baik secara simultan maupun secara parsial pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Hermanto (2014) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh sedang terhadap produktivitas kerja karyawan.. Rumondor (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Rony (2011) menyimpulkan bahwa pelatihan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Adiwinata, dkk (2014) menyimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sari (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

PG. Tjoekir beralamat di Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang. Jumlah karyawan pada bagian produksi di PG. Tjoekir sebanyak 132 karyawan. Proses produksi gula dapat dibagi menjadi 6 unit: stasiun gilingan, stasiun pemurnian, stasiun penguapan, stasiun masakan, stasiun puteran dan stasiun penyelesaian.

Pada tahun 2014 pergantian mesin giling yang dilakukan perusahaan membuat karyawan harus mampu beradaptasi dalam menjalankan proses produksi. Kondisi ini membuat karyawan harus mampu menyesuaikan dengan kondisi yang baru, kemampuan serta keahlian dalam pengoprasian mesin menjadi kendala. Karyawan mengalami kesulitan ketika mesin giling yang baru beroperasi karena semua karyawan masih terbiasa dengan cara pengoprasian mesin lama. perbedaan jumlah kapasitas mesin juga menuntut karyawan lebih ulet dalam mengerjakan proses produksi. agar pemenuhan target dari perusahaan juga dapat dipenuhi. tingkat motivasi dalam melakukan pekerjaan juga menentukan hasil target yang akan dicapai. Pergantian mesin produksi yang baru dengan jumlah kapasitas yang

besar dan mesin yang lebih canggih hasil produktivitas mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Berdasar hal tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian untuk membuktikan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PG. Tjoekir, Jombang. Untuk itu peneliti mengambil judul dalam penelitiannya sebagai berikut “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PG. Tjoekir Jombang”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja

Kaswan(2011:2) mendefinisikan “pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Handoko (2000:104)mendefinisikan ”pelatihan adalah suatu proses memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu secara terinci, dan rutin”. Sinambela(2012:156) mendefinisikan elatihan adalah roses embelajaran yang memungkinkan egawai melaksanakan ekerjaan yang sekarang sesuai dengan standart.

Mangkunegara (2006:49) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas. Wursanto (2000:60) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Rachmawati (2008:11) mendefinisikan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap.

Wungu dan Brotoharsojo (2003:134) mendefinisikan pelatihan pegawai adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Mondy (2008:210) medefinisikan “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini”.

Berdasar definisi diatas penulis dapat menyimpulkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir kepada pegawai non manajerial untuk memperbaiki kekurangan keterampilan, pengetahuan teknis, kecakapan, keahlian, perilaku, mental, tanggung jawab dan sikap kerja agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Motivasi Kerja

Nawawi (2003:78) mendefinisikan “motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Mangkunegara (2000:98) mendefinisikan “motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Robbins (2006:213) mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan dalam usaha mencapai sasaran”.

Martoyo (2000:165) mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak sinambungan. Hasibuan (2001:34) mendefinisikan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Winardi (2007:6) mendefinisikan motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Siagian (2002:102) mendefinisikan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya Handoko (2004: 104) mendefinisikan “motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia”. Anoraga (2002:87) mendefinisikan “motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab”.

Berdasar definisi para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi merupakan kekuatan atau dorongan secara sadar dalam diri manusia yang berpengaruh membangkitkan diri, mengarahkan, memelihara sikap dan perilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan seperti kebutuhan serta

kepuasan pada diri manusia dan antusias mencapai hasil yang optimal dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

PRODUKTIVITAS KERJA

Hasibuan (2008:114) mendiskripsikan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sutisno (2009:105) mendiskripsikan produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (barang, uang, tenaga kerja). Sinungan (2008:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas pengeluaran waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Nasution (2001:282) mendefinisikan produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan output dengan segala pengorbanan (input) dalam menghasilkan sesuatu. Faliza (2011:43) mendiskripsikan produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Nurmalini (2008:98) mendefinisikan produktivitas merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran dengan efisiensi salah satu masukan yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu.

Berdasar pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah suatu sikap karyawan yang selalu mempunyai usaha menghasilkan dan meningkatkan hasil kerja serta memanfaatkan waktu secara efisien untuk kepentingan organisasi.

Pelatihan kerja dengan motivasi kerja

Rivai (2005:123) menjelaskan pelatihan yang dilaksanakan secara rutin dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal. Fuanida (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan pelatihan dan pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan kerja dengan produktivitas kerja

Kussriyanto (2003:10) menjelaskan bahwa pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Hasibuan (2006:77) menjelaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat

produktivitasnya. Noviana (2007) menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Hasibuan (2010:94) menjelaskan dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Handoko (2001:75) menjelaskan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Lestari (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Pelatihan kerja dan motivasi kerja produktivitas kerja

Rivai (2005:89) menjelaskan bahwa jika pelatihan rutin dilaksanakan dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal. Fuanida (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan pelatihan dan pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

- H1 : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Tjoekir, Jombang.
- H2 : Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Tjoekir, Jombang.
- H3 : Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Tjoekir, Jombang.

METODE PENELITIAN

Penelitian inferensial dengan pendekatan kuantitatif. Sugiono (2007:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 132 orang yang merupakan karyawan tetap yang bekerja di bagian produksi PG.Tjoekir

Jombang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling. Penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah populasi yaitu: 79 karyawan tetap di bagian produksi PG.Tjoekir Jombang.

pelatihan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator Rachmawati (2008:11) yaitu Pengetahuan teknis, Keterampilan, Sikap kerja, Keahlian kerja dan Perilaku kerja. Selanjutnya untuk mengukur motivasi kerja dari tiga ahli yang menjadi rujukan yaitu Siagian (2002:101), Hasibuan (2006:165) dan Gomes (2001:180), maka peneliti menggunakan indikator dari ketiga ahli tersebut yang terbaik untuk mengungkap motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Indikator yang digunakan yaitu: pada motivasi intrinsik indikator yang digunakan adalah: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan afiliasi, Keamanan kerja, Pratisipasi Kerja, dan motivasi ekstrinsik yaitu Loyalitas, Upah yang layak, Promosi, Tunjangan, Kebutuhan kesehatan,

Indikator produktivitas kerja Sutrisno (2009:107) menyebutkan pengukuran yang digunakan dalam produktivitas, Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu, efisiensi.

Uji validitas

Valid atau tidaknya item pernyataan pada variabel pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat diuji dengan mengkorelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total terkoreksi dari semua pertanyaan. Hasil r hitung setelah diuji dibandingkan apakah nilai r tabel lebih besar atau lebih kecil. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item pertanyaan valid
- b. jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid

Uji Reliabilitas

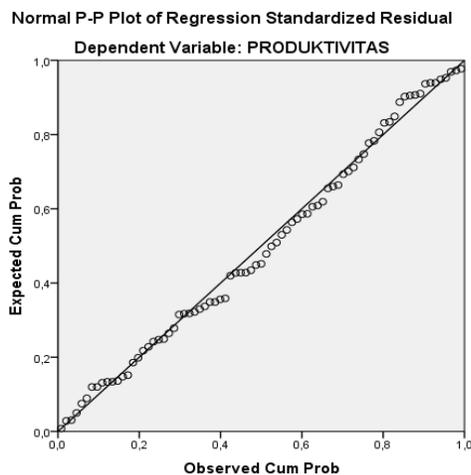
Ghozali (2005:59) menyimpulkan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1
HASIL ANALISIS DATA

No	Jenis uji	Hasil uji	Syarat	Keterangan
1	Uji Normalitas	nilai PP Plots tidak menyimpang jauh dari garis	Tidak menjauhi garis	nilai residual Berdistribusi normal
2	Uji Multikorelitas	Tolerance X ₁ =,993 X ₂ =,993 VIF X ₁ =1,008 X ₂ =1,008	VIF < 10	tidak terjadi multikolinearitas
3	Uji Heterokedastisitas	X ₁ =,558 X ₂ =,852	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
4	Uji F	X ₁ =0,030 X ₂ =0,030	<0,05	Model fit
5	Uji t	X ₁ = 0,011 X ₂ =0,385	< 0,05	Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
6	Uji Linieritas	X ₁ =0,892 X ₂ =0,607	>0,05	terdapat hubungan linier

Hasil Uji normalitas



Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dengan analisis grafik p-plot dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Santosa2015:351). Nilai plot PP

terletak di sekitar garis diagonal yang menunjukkan kesamaan nilai probabilitas harapan (expected cum prob) dan probabilitas pengamatan (observed cum prob) dan nilai PP Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data hasil kuesioner berdistribusi normal.

Hasil Uji multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dengan melihat angka Tolerance atau nilai VIF (variance inflation factor), Dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF < 10 atau mempunyai angka Tolerance > 0,1 (Santoso, 2015:253). Hasil pengujian multikolinearitas, nilai Tolerance dari variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,993 atau lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi ini. nilai VIF (variance inflation factor) yaitu sebesar 1,008 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi ini.

Hasil Uji heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan Uji glejser, Dengan melihat nilai signifikan, aabilanilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari nilai signifikansi dari tabel di atas diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastis.

Uji F

Uji ANOVA atau F test , didapat F hitung adalah 3,680 dengan tingkat signifikansi 0,030. Nilai signifikansi sebesar 0,030 jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan atau dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sekaligus menerima hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu “pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Uji t

Besar hubungan antar variabel produktivitas kerja karyawan dengan pelatihan kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,326, sedangkan variabel produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja adalah 0,206. Secara teoritis, karena korelasi antara produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja lebih besar, maka variabel pelatihan kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibanding variabel motivasi kerja.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0 untuk korelasi antara produktivitas kerja karyawan dengan pelatihan kerja dan motivasi kerja. Berdasar hal tersebut, korelasi antara produktivitas kerja karyawan dengan

pelatihan kerja dan motivasi kerja sangat nyata karena memiliki nilai signifikansi praktis 0.

Tabel Variables *Entered/Removed* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*), atau dengan kata lain kedua variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Hasil Uji Linieritas

Hasil pengujian linieritas dari persamaan regresi pada penelitian ini dengan melihat nilai F pada kolom deviation from linearity harus lebih besar dari 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity yaitu $X_1=0,892$ dan $X_2=0,607$ yang nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang linier antara variabel predictor (pelatihan kerja dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) atau persamaan regresi pada penelitian ini benar-benar linier dan dapat diuji pengaruh secara parsial maupun simultan dapat menggunakan teknik analisis regresi linier.

Persamaan regresi

$$Y = 2,381 + 0,297X_1 + 0,147X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja

X1 = pelatihan kerja

X2 = motivasi kerja

e_i = error

- Konstanta sebesar 2,381 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja, maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah 2,381.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,297 menyatakan bahwa semakin besar nilai pelatihan kerja maka akan berdampak kepada meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PG. Tjoekir, Jombang.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,147 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PG. Tjoekir, Jombang.

PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan kerjaterhadap produktivitas kerjapada bagian produksi PG. Tjoekir

Berdasar pengujian penelitian pelatihan kerja, diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PG. Tjoekir, Jombang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2006:77) menjelaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin

sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari syarif (2013), Rendy (2010), fuanidah (2012), desi (2013) ruwaidah (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja dan Sesuai dengan Rachmawati (2008:11) dan wursanto (2000:60).

Hasil dari indikator keterampilan kerja pada jawaban responden adalah skor rata-rata 4,08 terendah jika dibandingkan dengan indikator pelatihan kerja yang lain, hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi adanya pergantian mesin yang dilakukan perusahaan membuat karyawan masih belum memiliki keterampilan dalam menjalankan proses produksi dengan mesin yang baru. kurangnya intensitas pelatihan yang diberikan juga menjadi alasan para karyawan masih belum memiliki keterampilan yang maksimal, pelatihan yang diberikan pihak perusahaan sejak mulainya pergantian mesin baru diberikan pelatihan sebanyak satu kali.

. Dari pelatihan yang diberikan karyawan masih mengalami kesulitan dalam cara mengoperasikan mesin dikarenakan pelatihan yang diberikan belum mampu dimengerti secara menyeluruh oleh karyawan, pelatihan pertama yang diberikan kepada karyawan ini dilakukan oleh pihak manajemen sendiri yang pada tahun sebelumnya sudah melakukan studi banding ke india (mesin didatangkan dari india) tetapi hasilnya masih belum maksimal dan masih terjadi kendala selama proses pelatihan, untuk itu dalam musim giling yang selanjutnya PG. Tjoekir berencana mendatangkan tenaga ahli dari India untuk memberikan arahan langsung kepada karyawan agar semua karyawan mampu mengerti dan memahami bagaimana cara kerja mesin beroperasi.

Temuan lain mengenai karyawan yang bekerja dibagian produksi bahwa karyawan sikap kerja setiap karyawan dalam bekerja sudah baik hal ini dibuktikan dengan kerja sama yang dilakukan antar karyawan saat bekerja berjalan kompak, tidak ada jarak antar karyawan satu dengan lainnya semua berbaur dan menciptakan keadaan yang menyenangkan. Komunikasi yang terjalin juga berjalan secara mengalir walaupun terkadang saling ejek tetapi hal tersebut sudah dianggap biasa oleh para karyawan hal itu dianggap sebagai candaan untuk tidak terlalu tennag dalam bekerja agar suasana dapat menyenangkan saat bekerja.

Hal ini membuat hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PG.Tjoekir karena apabila pelatihan tidak dilakukan maka produktivitas akan menurun

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerjapada bagian produksi PG. Tjoekir

Berdasar pengujian penelitian motivasi kerja, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PG. Tjoekir, Jombang. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari rumondor (2013) dan yuli (2013).

Berkaitan dengan penelitian ini, motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,352. Motivasi kerja dari sepuluh indikator yang paling besar pengaruhnya dalam motivasi yaitu indikator upah yang layak sebesar 4,15 dan indikator yang terkecil yaitu indikator kebutuhan berprestasi sebesar dengan 3,91.

Temuan yang diungkapkan salah satu responden Karyawan PG. Tjoekir bagian produksi sudah merasa cukup dalam hal penghasilan atau upah yang diterima. Setiap karyawan karyawan tidak ada yang melakukan protes atau unjuk rasa dalam hal upah. Karyawan menganggap gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan disisihkan untuk ditabung. Karyawan juga merasa senang dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan PG.Tjoekir, tunjangan kesehatan diberikan kepada yang mengalami kecelakaan saat bekerja tunjangan kesehatan juga diberikan kepada anak dan istri karyawan. karyawan lain mengungkapkan bahwa sudah merasa nyaman bekerja di PG.Tjoekir sehingga tidak berniat mencari pekerjaan ditempat lain.

Temuan lain dari hasil wawancara dengan kepala bagian SDM dalam menjaga motivasi karyawan pihak manajemen PG. Tjoekir menerapkan 3 kebijakan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan semangat yaitu dengan pemberian bonus, bonus yang diberikan kepada karyawan berupa gula setiap selesai asa giling, masing masing karyawan diberikan jatah gula, pemberian Tunjangan hari raya (THR) dan diberikannya liburan bersama. Pihak perusahaan juga memberikan kepada setiap karyawan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan, hukuman yang diberikan dapat berupa sanksi bert, sanksi sedang dan sanksiringan. Semua sanksi yang diberikan sudah diatur dalam perjanjian serikat kerja bersama(PKB) dan pihak perusahaan juga memberikan adanya *refrespekerjaan* ada saat awal giling.

Untuk menambah motivasi karyawan dalam berprestasi sehingga produktivitas juga naik, hendaknya perusahaan menambahkan uang lembur atau insentif kepada karyawan agar mampu mendorong karyawan melaksanakan tugas diluar jam kerja(lembur).

Hal ini membuat hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PG.Tjoekir apabila motivasi menurun produktivitas kerja juga menurun.

Pengaruh pelatihan kerjadan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerjapada bagian produksi PG. Tjoekir

Berdasar pengujian penelitian pelatihan dan motivasi kerja, diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. hasil regresi linier berganda untuk menegetahui adanya pengaruh secara simultan daat dilihat ada uji F, dimana nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 3,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05, hal ini berarti variabel pelatihan(X_1) dan motivasi kerja(X_2) secara simultan berengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja(Y).

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian dari fuanidah (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sesuai dengan teori Rivai (2005:89) menjelaskan bahwa jika pelatihan rutin dilaksanakan dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Hasil kuisioner yang diisi dan diolah produktivitas kerja karyawan dipengaruhi pelatihan dan motivasi kerja. ada variabel pelatihan rerata skor berurutan yang paling besar adalah perilaku kerja, sikap kerja dan keahlian kerja dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan perusahaan setiap karyawan mengalami dampak yang positif terhadap meningkatnya produktivitas kerja. pelatihan perlu diadakan secara berkelanjutan untuk menghasilkan kerja yang optimal. Motivasi kerja upah yang layak menjadi skor yang paling tinggi dibandingkan kebutuhan berprestasi yang menjadi skor terendah hal ini dikarenakan karyawan bagian produksi tidak menginginkan prestasi dalam bekerja berbeda dengan karyawan yang bagian SDM, *Quality Qontrol* dll, yang diinginkan karyawan bagian produksi adalah bekerja dengan upah yang sesuai sudah cukup dan menjadi acuan mereka dalam bekerja.

KESIMPULAN**Simpulan**

Berdasar hasil analisis dan uji hipotesis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada bagian produksi PG. Tjoekir,Jombang.
2. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PG. Tjoekir,Jombang.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawanpada bagian produksi PG. Tjoekir,Jombang.

Saran

1. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan untuk dapat menemukan variabel-variabel tambahan yang mampu menjelaskan atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain pelatihan kerja dan motivasi kerja, seperti variabel stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang juga dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel tambahan variabel pendukung.
2. Dari hasil jawaban responden bahwa pelatihan kerja dibagian produksi PG. Tjoekir,Jombang dinilai rendah dalam hal keterampilan kerja, keterampilan penting dalam usaha perusahaan meningkatkan produktivitas yang ingin dicapai, memperbaiki kualitas pelatihan dapat meningkatkan setiap karyawan dalam berbagai hal.
3. Dari hasil jawaban responden bahwa motivasi kerja di bagian produksi PG. Tjoekir,Jombang dinilai rendah jika dibandingkan dengan indikator yang lain dalam hal kebutuhan berprestasi, tidak hanya memberikan gaji dan tunjangan atau bonus kepada karyawan tetapi perusahaan juga memberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan atau yang lainnya kepada karyawan yang berprestasi agar menjadi motivasi lain bagi karyawan agar dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan dan hal itu juga berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan.
4. Memberikan kuisioner degan pernyataan yang tidak terlalu banyak tetai sudah mewakili variabel yang akan diteliti dan dapat dipahami oleh responden sehingga jawaban yang diperoleh leih konsisten dan dapat mengungkap masalah yang yang terjadi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata,irfan, Eddy M. Sutanto. 2014. pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf lumajang. *Vol. 2, No. 1 2014.*
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariza, Faradhita luky. 2013. Pengaruh Program Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT Sucofindo Cabang Samarinda. *eJurnal Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013 :1-7.*
- Desia Prajitiasari, Ema. 2012. Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Tulungagung. *Vol 10 No. 2 Januari 2012*
- Fauziah, Lia, 2013, Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. nadira prima semarang.
- Fuanida , Afni, 2012, Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu dunia semarang. *Jurnal ilmu administrasi bisnis.*
- Ghafoor khan, ahmed khan, aslam khan. 2011. impact of training and development on organisational performance. *Vol.11.no.7.2011.* (diakses 24 November 2015).
- Hakim, A. Khairul, 2011, Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai,*Volume 11 Nomor. 02 Oktober 2011.*
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani.2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T. E . 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

- Hariani, Weny. 2015. Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero) refinery unit ii Dumai. *Vol. I No. 1 Januari 2015*.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.Yogyajarta.
- Hermanto, Bambang. 2014. Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) UPJ Ambuten. *Volume IV, No.1, Maret 2014*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Cetakan Pertama, Bandung : Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maharlin, Renindia, 2013. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan robinso supermarket Samarinda. *Jurnal ilmu administrasi bisnis. VOL. 1. No. 04. PP 298-314*.
- Adiwinata,irfan, Eddy M. Sutanto. 2014. pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf lumajang. *Vol. 2, No. 1 2014*.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariza, Faradhita luky. 2013. Pengaruh Program Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT Sucofindo Cabang Samarinda. *eJurnal Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013 :1-7*.
- Desia Prajitiasari, Ema. 2012. Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Tulungagung. *Vol 10 No. 2 Januari 2012*
- Fauziah, Lia, 2013, Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. nadira prima semarang.
- Fuanida , Afni, 2012, Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu dunia semarang. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*.
- Ghafoor khan, ahmed khan, aslam khan. 2011. impact of training and development on organisasional performance. *Vol.11.no.7.2011*. (diakses 24 November 2015).
- Hakim, A. Khairul, 2011, Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, *Volume 11 Nomor. 02 Oktober 2011*.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani.2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*,BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T. E . 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hariani, Weny. 2015. Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero) refinery unit ii Dumai. *Vol. I No. 1 Januari 2015*.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.Yogyajarta.
- Hermanto, Bambang. 2014. Pengaruh pendidikan dan peatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) UPJ Ambuten. *Volume IV, No.1, Maret 2014*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Cetakan Pertama, Bandung : Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maharlin, Renindia, 2013. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan robinso supermarket Samarinda. *Jurnal ilmu administrasi bisnis. VOL. 1. No. 04. PP 298-314*.

- Noviana, Ria. 2007. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan). Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Kandou, Erlin Emilia 2013, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan* (Studi Pada PT. Air Manado).
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta.
- Kurissyanto, Bambang. 2003. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta: LPPM.
- Lestari, Putu Ayu dkk, pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terha dap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (persero) kantor cabang Denpasar.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Rahmawati Desi, 2013, Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR fajar berlian tulungagung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- Rumyati, Sri. 2010. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Baru di PT ANTAM Tbk Kantor Pusat*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
- Robbins, stephen P. 2008. *organizational behavior*
- Rumondor, Vico Wentri. 2013. Motivasi, Disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah Minahasa selatan.. *Jurnal EMBA Vol.1 no.04 PP 1042-1052*.
- Ruwaidah, 2011, Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pt.wira mustika indah (pabrik paku dan kawat Indonesia).
- Pamungkas, Sony adi, Rhodiyah, Reni shinta dewi, 2010, Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Fumira Semarang.
- Sari, Sekar. 2011. Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Daerah Lamongan. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menggunakan SPSS dan excel untuk mengukur sikap dan kepuasan konsumen*. PT. Elex media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2002). *kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta : Rineka cipta.
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 1 No.1 PP 41-55*. 2013.
- Supriyanto. 2012. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja studi pada karyawan bagian produksi PT. Nusantara Building Industri di Semarang. *Jurnal Manajemen. Vol 1 No. 1 Tahun 2012*.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. edisi pertama. Jakarta Kencana prenada media group.
- Yunaningsih, Ani. 2007. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi tempa dan cor PT. Pindad Bandung. Vol IX No 1. Maret 2007. *Jurnal Manajemen*
www.Spssindonesia.com (Analisis data menggunakan spss)