

## Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta

*The Influence Of Training On Employee Work Productivity in BULOG Jakarta Companies*

Rizki Widya Alghivari <sup>1</sup>, Romat Saragih <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup> [rizki.alghivari@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:rizki.alghivari@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup> [saragih@ypt.or.id](mailto:saragih@ypt.or.id)

### ABSTRAK

Seiring dengan adanya kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, banyak organisasi atau perusahaan memasukkan pelatihan sebagai bagian strategi utama organisasi. Tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah produktivitas kerja. Dengan dilaksanakannya pelatihan maka dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Meskipun pelatihan yang dilakukan di Perum BULOG Jakarta sudah bertambah dibandingkan tahun sebelumnya, namun masih ada beberapa target pelatihan yang belum tercapai. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta, serta untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawannya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Sampel diambil secara *accidental sampling* dengan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan jumlah 100 responden yang terdiri dari karyawan Perum BULOG Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan termasuk dalam kategori baik, dan produktivitas kerja termasuk dalam keadaan baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Produktivitas Kerja Karyawan, dan Sumber Daya Manusia

### ABSTRACT

*Along with advances in science and technology, many organizations or companies include training as part of the main strategy of the organization. The aim of the training itself is work productivity. With the implementation of training, it can improve abilities, knowledge, skills and behavior changes which are expected to increase company productivity. Although the training conducted at Perum BULOG Jakarta has increased compared to the previous year, there are still some training targets that have not been achieved. Therefore the purpose of this study is to determine and analyze the training and work productivity of employees at the Public Company (Perum) BULOG Jakarta, and to find out how much influence training has on the work productivity of its employees. The research method used is a quantitative method with a descriptive type of causality research. Samples were taken by accidental sampling using a non-probability sampling method with a total of 100 respondents consisting of employees of Perum BULOG Jakarta. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis with the help of the SPSS 24 application. Based on the descriptive results, it shows that training is in the good category, and work productivity is in good condition. The results of the linear regression test show that training has a positive and significant effect on employee productivity at Perum BULOG Jakarta. Training has an influence on employee work productivity by 26.1% and the rest is influenced by other variables not examined in this study*

**Keywords:** Training, Employee Work Productivity, and Human Resources

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Memasuki zaman baru atau yang biasa disebut sebagai era globalisasi. Persaingan di dunia kerja akan semakin ketat dan kompetitif menuntut peran sumber daya manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing. Hal ini mengharuskan setiap karyawan terus meningkatkan kualitas dan keterampilan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional demi terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan kemajuan pada bisnis perusahaan. Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluar dengan pemasukkan yang artinya suatu organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan dan melakukan dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. (Wibowo 2014:93). Dari hasil pra survey dapat diketahui produktivitas kerja yang terdapat di Perum BULOG Jakarta bahwa kualitas pekerjaan masih ada 30% tidak setuju bahwa pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan. Dalam

kuantitas pekerjaan masih terlihat 10% sangat tidak setuju dan 30% tidak setuju bahwa volume pekerjaan yang dibebankan melebihi yang telah ditetapkan. Untuk ketepatan waktu masih ada 30% yang tidak setuju untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas yang ditentukan yang artinya masih banyak karyawan yang menunda pekerjaan. Untuk semangat kerja masih ada 20% yang tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan secara kelompok dan untuk disiplin kerja masih ada 20% sangat tidak setuju dan 10% tidak setuju bahwa pekerjaan yang telah dibebankan sesuai dengan kemampuan mereka. Yang artinya produktivitas di BULOG Jakarta masih harus diperbaiki agar lebih baik lagi dan dapat mencapai target yang diinginkan. Dari hasil pra survey pelatihan bahwa dimensi instruktur ada 30% tidak setuju bahwa instruktur dalam pelatihan belum dapat memotivasi karyawan disana. Untuk dimensi peserta masih ada 10% sangat tidak setuju dan 20% tidak setuju bahwa karyawan dapat menguasai materi pelatihan dengan cepat. Untuk dimensi materi bahwa ada 20% sangat tidak setuju dan 10% tidak setuju dengan materi pelatihan yang diikuti karena tidak disampaikan dengan menarik dan dibahas secara mendalam. Untuk dimensi metode dapat dilihat ada 30% yang tidak setuju bahwa metode pelatihan yang di terapkan tidak memberikan ketertarikan karyawan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Untuk tujuan ada 40% tidak setuju bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat menyelesaikan dengan mudah dan cepat yang artinya pelatihan belum mendampakkan untuk penyelesaian pekerjaan karyawan. Oleh karena itu dari pelatihan tersebut masih banyak yang harus diperbaiki agar pelatihan dapat berjalan dengan optimal dan dapat mempengaruhi kualitas setiap individu karyawan sehingga dapat merubah produktivitas karyawannya menjadi lebih baik dan dapat mencapai target yang diinginkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan proses pelatihan yang baik dan optimal dapat merubah produktivitas karyawan setiap individunya. Selain itu, mereka juga mengeluhkan bila laba terus menerus seperti ini dapat mengakibatkan jasa produksi yang diperoleh mereka juga menurun.

Dapat diketahui setiap tahunnya laba yang diterima oleh BULOG menurun signifikan. Oleh karena itu pelatihan yang belum mencapai targetnya kemungkinan dapat mempengaruhi dampak penjualan dan laba yang diperoleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang sangat banyak dan kebutuhan untuk mencapai target yang tinggi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penelitian ini diberi judul "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum BULOG Jakarta"

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pelatihan karyawan Perum BULOG?
- 2) Bagaimana produktivitas kerja karyawan perum BULOG?
- 3) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja karyawan yang dilakukan di Perum BULOG
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di Perum BULOG
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

### 2.2 Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2014:95) produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu system operasi berfungsi. Indikator efisien dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Dimensi Produktivitas Kerja menurut Agus dalam Nurjaman (2014:221-222) adalah:

- a. Kualitas Pekerjaan  
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan merupakan hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan
- b. Kuantitas Pekerjaan  
Kuantitas pekerjaan ialah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- c. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu ialah tingkat suatu aktivitas diselesaikan oada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Semangat Kerja  
Semangat kerja merupakan keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan.

- e. Disiplin Kerja  
Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk menaati atau mematuhi peraturan yang sudah dibuat serta norma-norma social yang berlaku.

### 2.3 Pelatihan

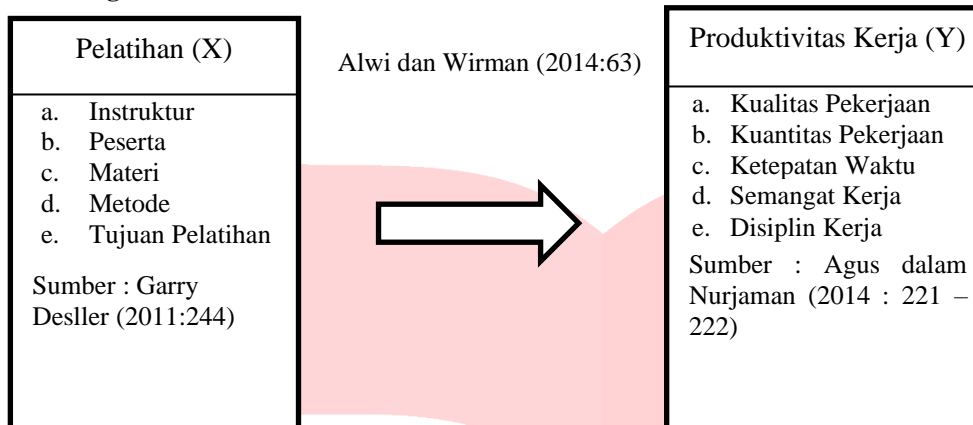
Masalah kinerja mungkin berasal dari berbagai sumber yang banyak diantaranya tidak dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut Wibowo (2014:370) pelatihan dapat menjadi investasi organisasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena pelatihan dapat melibatkan segenap sumber daya manusia agar mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya. Dimensi dan indikator pelatihan menurut Garry Dessler (2011:244) adalah sebagai berikut :

- a. Instruktur  
Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat relevansi masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar.  
Dengan indikator :
- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
  - 2) Memotivasi peserta
- b. Peserta  
Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional.  
Dengan indikator:
- 1) Semangat mengikuti pelatihan
  - 2) Keinginan untuk memahamu
- c. Materi  
Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta motivasi mereka rendah.  
Dengan indikator:
- 1) Ketepatan materi dengan tujuan
  - 2) Menambahkan kemampuan
- d. Metode  
Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik ini metode *On the Job* maupun *Off the Job*  
Dengan indikator:
- 1) Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
  - 2) Kesesuaian metode yang efektif dengan materi
- e. Tujuan Pelatihan  
Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/skill, dan pengetahuan baik itu tujuan promosi atau mutase, tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi. Perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan.  
Dengan indikator:
- 1) Keterampilan peserta pelatihan
  - 2) Pemahaman peserta pelatihan

### 2.4 Hubungan Pelatihan dan Produktivitas

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatkan profit perusahaan. Menurut Hamili (2016) tujuan pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu pelatihan dan produktivitas kerja mampu mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya pelatihan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## 2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 3. Pembahasan

### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden sebagai sampel dengan profil mayoritas laki-laki sebanyak 51 responden atau sebesar 51%, mayoritas berusia 18-30 tahun sebanyak 48 responden atau sebesar 46%, mayoritas memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 68 responden atau sebesar 73% dan mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 5-15 tahun sebanyak 42 responden dan sebesar 41%. Dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut :

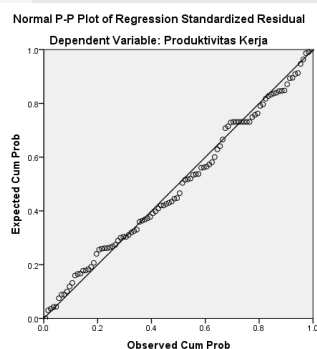
### 3.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai pelatihan pada BULOG Jakarta untuk dimensi instruktur secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 71,45%, dimensi peserta secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 76,60%, dimensi materi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 75,94%, dimensi metode secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 76,30% dan dimensi tujuan secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 72,25%. Secara keseluruhan variabel pelatihan memperoleh skor rata-rata sebesar 75,10% dan pada garis kontinum berada dalam kategori baik yang artinya bahwa karyawan masih memiliki tingkat mengikuti pelatihan yang tinggi.

Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada BULOG Jakarta dimensi kualitas pekerjaan mendapatkan skor rata-rata sebesar 85,35%, dimensi kuantitas kerja sebesar 81,55%, dimensi ketepatan waktu mendapatkan skor rata-rata sebesar 77,35%, dimensi semangat kerja sebesar 84,25%, dimensi disiplin kerja mendapatkan skor rata-rata 81,69%. Secara keseluruhan variabel produktivitas kerja memperoleh sebesar 82,03% dan pada garis kontinum berada dalam kategori baik yang artinya bahwa karyawan pada BULOG Jakarta merasa produktivitas kerja secara keseluruhan tinggi.

### 3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang biasa. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini :



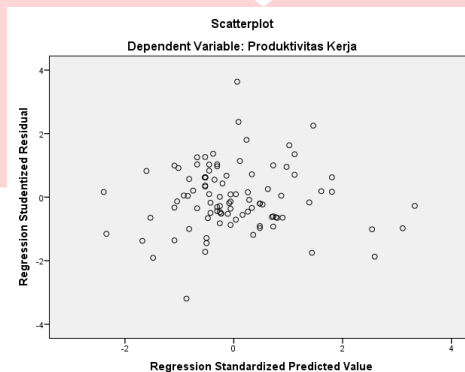
Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar, kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi yaitu data berdistribusi normal.

### 3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak digambarkan spesifikasi model regresi. Dengan

kata lain, heteroskedastisitas terjadi residual tidak memiliki varians yang konstan. Pemikiran terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar residual, yaitu antara nilai Y prediksi dan Y observasi. Dengan bantuan *Software SPSS 24* diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### 3.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan (X) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara X dan Y yang dilakukan pada 100 responden yang bekerja di BULOG Jakarta. Berdasarkan menggunakan *Software SPSS 24* diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.822	.318	
	Pelatihan	.455	.077	.511

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,822 + 0,455 X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 1,822. Artinya, jika pelatihan nilainya adalah 0, maka volume penjualan nilai 1,822
- Nilai Koefisien Regresi variabel Pelatihan (Y) bernilai positif, ditingkatkan sebesar satu satuan, maka volume penjualan akan meningkat sebesar 0,455

Dari persamaan berikut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan pelatihan, maka produktivitas akan semakin tinggi pula.

### 3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

- $H_a : \beta_1 = 0$  atau  $H_a \neq 0$ , yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- $H_a : \beta_1 \neq 0$  atau  $H_a = 0$ , yaitu terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji t menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk diuji dua pihak maka kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Pelatihan.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dapat dilihat bahwa variabel pelatihan (X) memiliki nilai  $t_{hitung} (5,880) > t_{tabel} (1,984)$  dan ditingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).



### 3.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Berikut ini pada tabel 2 dapat dilihat hasil pengolahan SPSS 24 untuk koefisien korelasi mengenai hubungan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2 Koefisien Determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.253	.31360

a. Predictors: (Constant): Pelatihan  
b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Dapat dilihat bahwa R sebesar 0,511 dan R square ( $R^2$ ) adalah 0,261. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Cara untuk menghitung R square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,511)^2 \times 100\% \\ &= 26,1\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinan sebesar 26,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 26,1% sedangkan 73,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.8 Hubungan Pelatihan dan Produktivitas Karyawan dan Besarnya Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Dapat diketahui dari perhitungan R square dengan menggunakan Koefisien Determinasi yaitu 26,1% yang dimana sebelumnya bahwa R sebesar 0,511 dan R square ( $R^2$ ) adalah 0,261 yang angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Koefisien Determinasi ialah pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah nol dan satu. Semakin besar  $R^2$  (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresi tersebut. Dapat dilihat hasil  $R^2$  ialah 0,261 (mendekati satu) yang artinya nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel pelatihan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Jakarta dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG Jakarta secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Dengan skor tertinggi yaitu dimensi kualitas pekerjaan dan dengan parameter karyawan melakukan tingkat kesalahan yang minimal
- Pelatihan di Perum BULOG Jakarta secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Dengan skor tertinggi yaitu pada dimensi peserta dan dengan parameter karyawan bersemangat saat mengikuti pelatihan
- Berdasarkan hasil pengujian telah terbukti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perum BULOG Jakarta

### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya yang dapat dijadikan solusi pertimbangan selanjutnya, antara lain sebagai berikut :

#### 4.2.1 Saran Bagi Perusahaan

- Perum BULOG Jakarta agar memperhatikan dan meningkatkan variabel pelatihan dan produktivitas yang berdasarkan hasil Analisis Deskriptif sudah termasuk ke dalam kategori baik agar kedepannya dapat masuk kedalam kategori sangat baik. Selain itu, Perum BULOG Jakarta agar memperhatikan dan memperbaiki pernyataan-pernyataan yang masih mendapatkan skor terendah:
  - Berdasarkan variabel Produktivitas kerja karyawan, pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah dimensi ketepatan waktu dengan indicator "saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan", peneliti menyarankan agar BULOG Jakarta dapat menggiatkan

- kedisiplinan sebagai upaya meningkatkan ketepatan waktu sehingga karyawan BULOG Jakarta semakin bersedia dan siap menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.
- 2) Berdasarkan variabel pelatihan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah dimensi instruktur dengan indikator “instruktur dapat menyampaikan materi dengan baik dan jelas” dan “instruktur dalam penelitian yang saya ikuti dapat memotivasi”, penelitian menyarankan agar BULOG Jakarta lebih memperhatikan dan memperketat pemilihan instruktur pada pelatihan yang akan diadakan. Sebagai upaya meningkatkan kualitas, kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga karyawan BULOG Jakarta semakin bersedia dan melakukan yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Perum BULOG Jakarta agar lebih memperhatikan dan meningkatkan pelatihan dalam hal ini adalah kemampuan, minat dan usaha pada karyawan Perum BULOG Jakarta karena pengaruhnya terhadap produktivitas lebih kecil daripada pengaruh dari variabel lain yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.
  - c. Perum BULOG Jakarta agar memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya seperti faktor kompensasi, guna memicu karyawannya untuk menampilkan perilaku produktivitas ditempat kerja

#### 4.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengemukakan beberapa saran untuk dipertimbangkan oleh Peneliti selanjutnya. Berikut merupakan sarannya:

- a. Penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di Industri pangan sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan
- b. Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian terhadap faktor-faktor selain pelatihan yang mempengaruhi produktivitas. Contohnya seperti faktor kinerja, kompensasi dan lain-lain
- c. Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang mengaitkan variabel pelatihan dengan variabel selain produktivitas contohnya seperti *Employee Engagement* sehingga hasilnya dapat memperkaya khazanah keilmuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [2] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- [3] Hamali A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [4] Nurjaman, K. (2014). Manajemen Personalialia . Bandung: Pustaka Setia.
- [5] Wibowo, P. D. (2014 ). Manajemen Kinerja, Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Dessler, G. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Alwi&Wirman. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Sumedang: IPDN PRESS.