

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD FRITOLAY
MAKMUR, TBK CABANG MEDAN**

Oleh :

**Humiras Betty M. Sihombing¹⁾
dan Rehulina Milala²⁾**

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2)}

E-mail:

bettyshombing1807@gmail.com¹⁾

dan rehulinamilala@gmail.com²⁾

ABSTRACT

Productivity can be influenced by many factors, including management, ability, discipline, training and work motivation but the most important factors are training and motivation factors. This study aims at determining the effect of training and work motivation partially and simultaneously on employee work productivity at PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch. The population of this study is 115 workers at PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch. To determine the number of samples used Slovin formula, 89 people are determined. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies while the data analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that training and work motivation had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee work productivity at PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch. The coefficient of determination (R Square) is 0.643. That is, variations in employee work productivity can be explained by training and work motivation of 64.30%, while the remaining 35.70% is explained by other factors. Thus it is suggested that companies should choose trainer instructors who truly master the training material, and design training materials to suit the needs of all training participants. Chairman of PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch needs to pay attention on its employees by providing financial rewards that are comparable to the work charged to the employees concerned.

Keywords: Training, Work Motivation, Work Productivity

ABSTRAK

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, meliputi faktor manajemen, kemampuan, disiplin, pelatihan dan juga motivasi kerja. Tetapi faktor yang paling utama adalah faktor pelatihan dan motivasi. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 115 orang tenaga kerja di PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, diperoleh sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,643. Artinya, variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 64,30 %, sedangkan sisanya 35,70 % lagi dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian disarankan perusahaan sebaiknya memilih instruktur pelatih yang benar-benar menguasai materi pelatihan, serta merancang materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan semua peserta pelatihan. Pimpinan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan perlu memperhatikan karyawannya dengan memberikan imbalan finansial yang sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan komersial didirikan untuk tujuan memperoleh laba yang sebesar-besarnya, karena perolehan laba tersebut dibutuhkan untuk mempertahankan keberadaan atau kelangsungan hidup perusahaan. Jika perusahaan tidak memperoleh laba, maka perusahaan akan kesulitan untuk memenuhi berbagai kewajibannya kepada semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan, seperti pemegang saham dan kreditur.

Tujuan perusahaan untuk memperoleh laba maksimum hanya dapat dicapai dengan mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peranan yang dominan karena merupakan faktor penggerak bagi semua sumber daya lainnya dalam perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan sering juga diidentikkan dengan tingkat keberhasilan tenaga kerja secara keseluruhan.

Salah satu ukuran keberhasilan karyawan adalah produktivitas. Secara kualitatif, produktivitas adalah segala potensi kerja yang dimiliki pegawai serta upaya yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai pada setiap waktu (Kusriyanto, 2009:3). Jika karyawan mempunyai

kemampuan kerja yang baik dan selalu berupaya untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu maka secara kualitatif pegawai tersebut mempunyai produktivitas yang tinggi.

Secara teoritis produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, meliputi faktor manajemen, kemampuan, disiplin, pelatihan dan juga motivasi kerja. Tetapi faktor yang paling utama adalah faktor pelatihan dan motivasi. Faktor pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan sedangkan faktor motivasi kerja akan memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk meraih prestasi yang tinggi.

Pelatihan adalah suatu proses belajar untuk meningkatkan keterampilan kerja di lapangan, sehingga pelatihan umumnya dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan pekerjaan itu sendiri atau simulasi dari pekerjaan (Dessler, 2011:279). Melalui proses pelatihan diharapkan dapat memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu proses pelatihan juga telah terbukti efektif untuk mempercepat seorang karyawan

memahami pekerjaannya sebelum benar-benar berhadapan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini didukung hasil penelitian Watie Rachmawati (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung, diperoleh hasil bahwa korelasi antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan adalah kuat tingkat hubungan, rata-rata pelatihan tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel produktivitas.

Pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan, pelatihan karyawan tergolong kurang memadai, karena pelatihan tidak dirancang sesuai kondisi keterampilan masing-masing karyawan. Program pelatihan dilakukan tanpa memperhatikan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga sebagian besar program pelatihan terkesan hanya sekedar untuk memenuhi atau mengisi kegiatan bagian personalia. Tidak terdapat perhatian khusus untuk melatih karyawan yang kurang trampil, sehingga karyawan yang kurang trampil terutama karyawan baru tidak dapat secara maksimum memanfaatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya secara nyata. Manajemen cenderung lebih memperhatikan pelatihan bagi karyawan berprestasi yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi pada perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan tidak memperoleh manfaat dari program pelatihan.

Faktor motivasi juga cukup dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar dari kinerja karyawan justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar

dirinya (Handoko, 2010:114). Keadaan tersebut disebabkan bahwa yang dimaksud dengan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar karyawan secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dapat dicapai pada setiap waktu. Hal ini didukung hasil penelitian Leonardo Agusta dan Madiono Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Haragon Surabaya, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan, motivasi dalam bentuk finansial cenderung tidak mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Keadaan tersebut disebabkan gaji yang diperoleh karyawan tidak sebanding dengan beban kerja yang tergolong tinggi, sehingga faktor kelelahan menjadi sesuatu yang melemahkan fisik dan semangat kerja tanpa dibarengi dengan perawatan atau pemeliharaan fisik yang memadai. Tarif lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan juga tergolong rendah, padahal terdapat tekanan yang kuat dari atasan bahwa pekerjaan harus diselesaikan hingga jam kerja lembur. Sebagian karyawan beranggapan bahwa perusahaan telah mengeksploitasi fisik karyawan tanpa memperhatikan tingkat kesejahteraannya. Kondisi motivasi kerja tersebut tentu akan berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Peningkatan produktivitas harus dilakukan karena adanya kesenjangan

antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul: “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Dalam setiap usaha perorangan maupun segolongan masyarakat dan usaha negara selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sekalipun motif yang mendorong peningkatan produktivitas itu berbeda. Sehingga salah satu tugas dari pimpinan adalah mengupayakan agar sumber daya menjadi produktif.

Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, seperti tanah, bahan baku, mesin, tenaga kerja dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan, yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan yang telah selesai.

Peningkatan produktivitas tidak menggambarkan sebab-sebab peningkatan tersebut. Peningkatan produktivitas bahan baku mungkin disebabkan oleh keterampilan yang semakin tinggi dari tenaga kerja atau oleh perusahaan yang lebih baik dan sebagainya. Demikian juga halnya produktivitas tenaga kerja, mungkin peningkatan tersebut diakibatkan oleh pemberian latihan atau oleh kenaikan

tingkat upah dan lain sebagainya. Penyebab peningkatan produktivitas perlu diteliti, sehingga pimpinan perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang lebih lanjut.

Meningkatkan jumlah produksi tidak sendirinya memajukan kenaikan produktivitas, dengan kata lain bertambahnya produksi belum menggambarkan perusahaan semakin produktif. Bila masukan (*input*) meningkat dengan persentase yang lebih besar dari pada keluaran (*output*), berarti produktivitas perusahaan adalah menurun.

Produktivitas yang lebih tinggi berarti hasil yang diperoleh lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama, yakni bahan baku, waktu mesin dan tenaga kerja. Dengan kata lain jumlah yang sama dihasilkan dengan biaya yang lebih rendah.

Menurut Kusriyanto (2009:2), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Artinya produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara satuan konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2010:128) bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Definisi ini mengartikan bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas

seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2010:57) bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Pengertian produktivitas tersebut mengartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Dengan demikian produktivitas adalah kemampuan menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produktivitas semaksimal mungkin.

Menurut Gomes (2010:159) bahwa *inputs* bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan *outputs* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*).

Produktivitas faktor tunggal adalah menunjukkan produktivitas dari satu faktor yang digunakan untuk menghasilkan *output*, sedangkan produktivitas faktor ganda (multi faktor) adalah menunjukkan produktivitas dari beberapa faktor yang digunakan untuk menghasilkan *output* antara lain: modal dan tenaga kerja.

Pelatihan

Istilah *training* yang diidentikkan dengan kegiatan latihan adalah suatu proses belajar yang lebih mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman bekerja di lapangan. Melalui proses ini diharapkan dapat mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja mendasar seseorang, sehingga dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan

produktif, dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Dessler (2011:280) bahwa pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Artinya, latihan bagi karyawan merupakan proses yang harus terus-menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki produktivitas kerja karyawan serta produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2010:180): “Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Artinya pelatihan tidak dapat dipandang sebagai pengorbanan perusahaan yang sia-sia karena pada dasarnya pelatihan tersebut adalah investasi yang sangat penting bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Mutiara S. Panggabean (2011:63) bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Banyak manfaat yang dapat dihasilkan dari kegiatan latihan bagi

organisasi perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan proses penciptaan nilai tambah dan peningkatan produktivitas kerja. Manfaat dari pelaksanaan latihan ini menurut Handoko (2010:114) adalah: a. Peningkatan produktivitas, b. Peningkatan kualitas, c. Mempermudah perencanaan SDM, d. Memperbaiki etika kerja, e. Kompensasi tidak langsung dan f. Kesehatan dan keselamatan.

Penjelasan masing-masing dari manfaat pelaksanaan latihan tersebut adalah:

Ad.a. Peningkatan produktivitas.

Kegiatan latihan dan pengembangan tidak saja bermanfaat bagi karyawan baru, melainkan juga terhadap karyawan yang sudah lama bekerja. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan keuntungan bagi organisasi perusahaan.

Ad.b. Peningkatan kualitas.

Program latihan dan pengembangan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik akan membantu karyawan untuk memperbaiki hasil yang lebih tinggi kualitasnya. Karyawan yang dilatih akan lebih baik cara kerjanya dan juga terhadap manajer yang dikembangkan kemampuannya akan dapat meningkatkan manfaat organisasi perusahaan.

Ad.c. Mempermudah perencanaan SDM.

Program latihan dan pengembangan yang baik dapat membantu organisasi perusahaan, sehingga perusahaan tidak akan mengalami perubahan yang drastis jika mengalami penggantian karyawan secara mendadak. Jika terjadi kekosongan, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan

dari dalam organisasi karena terdapat program latihan dan pengembangan yang cukup bagi karyawan yang *non manajer* atau tingkat *manajer*.

Ad.d. Memperbaiki etika kerja.

Iklm kerja suatu perusahaan biasanya akan mudah diperbaiki apabila program latihan dan pengembangan karyawan dijalankan di perusahaan. Reaksi-reaksi yang positif akan tumbuh dari program latihan dan pengembangan yang direncanakan dengan baik, dan pada gilirannya akan membentuk sikap dan etika kerja yang lebih baik. Pembiasaan cara-cara kerja yang baik akan sangat membantu dalam memperbaiki etika kerja. Peningkatan etika kerja disebabkan oleh beberapa faktor, akan tetapi satu hal yang paling penting adalah terdapat program latihan dan pengembangan.

Ad.e. Kompensasi tidak langsung.

Latihan dan pengembangan bagi para karyawan terutama di tingkat manajer merupakan bagian dari balas jasa terhadap pekerjaannya. Mereka mengharapkan perusahaan membayar biaya program latihan dan pengembangan yang ditujukan untuk peningkatan kemampuan dan pengetahuan mereka.

Ad.f. Kesehatan dan keselamatan.

Pelaksanaan program latihan dan pengembangan sering dihubungkan dengan kesehatan dan keselamatan fisik karyawan. Latihan yang tepat akan mencegah kecelakaan dan penciptaan lingkungan kerja yang segar dapat mengarahkan mental karyawan yang stabil.

Motivasi Kerja

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila

tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Gerungan (2009:140) memberi arti motif itu sebagai berikut: motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedangkan Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial. Definisi ini mengartikan bahwa motivasi karyawan tidak hanya membutuhkan kebutuhan ekonomi saja tetapi membutuhkan penghargaan, prestasi dan status sosial yang akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja.

Umar (2012:274) Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (2008:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Handoko (2010:252)

menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan, yang berlokasi di Komplek Taman Setia Budi Indah Blok YY No. 29 Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan April 2018 s/d Juni 2018.

Populasi penelitian ini berjumlah 115 orang tenaga kerja di PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Berdasarkan rumus Slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah: $n = 115 / (1 + 115 (0,05)^2) = 89,32$ dibulatkan menjadi 89 orang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* (Amir, 2009:155). Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS versi 20.0.

Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan

varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menanalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoretis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda karena *variabel dependen* dipengaruhi dua *variabel independen*.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):

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

dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = *intercept*

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi Kerja

b = Koefisien regresi.

e = *standard error*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau α = 5%.

Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono,}$$

2012:230)

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r²: koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H₀₁ : b₁ = 0; artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$; artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{02} : b_2 = 0$; artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$; artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_{a1} , H_{a2} diterima dan H_{01} , H_{02} ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_{a1} , H_{a2} ditolak dan H_{01} , H_{02} diterima.

Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Ghozali, 2009:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ (Sarwono, 2012:72)}$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

4. HASIL dan PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	57	64,04
Wanita	32	35,96
Jumlah	89	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 57 orang (64,04%) dan

responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 32 orang (35,96%).

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 20 tahun	-	-
21 – 30 tahun	11	12,36
31 – 40 tahun	25	28,09
41 – 50 tahun	45	50,56
≥ 50 tahun	8	8,99
Jumlah	89	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 45 orang (50,56%), karyawan yang berusia berkisar 21-30 berjumlah

11 orang (12,36%), karyawan yang berusia 31-40 berjumlah 25 orang (28,09%), dan karyawan yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 8 orang (8,99%).

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA Sederajat	18	20,22
D3	28	31,46
S1	38	42,70
S2	5	5,62
Jumlah	89	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 38 orang (42,70%).

Kemudian, Diploma sebanyak 28 orang (31,46%), SMA berjumlah 18 orang (20,22%) dan S2 berjumlah 5 orang (5,62%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Tentang Pelatihan

Tabel Tanggapan Responden terhadap Pelatihan Karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	31	35	29	33	20	22	2	2	7	8
Butir 2	20	22	29	33	28	32	8	9	4	4
Butir 3	19	21	15	17	31	35	8	9	16	18
Butir 4	34	38	29	33	15	17	3	3	8	9
Butir 5	20	22	19	21	37	43	9	10	4	4
Butir 6	23	26	32	36	20	22	9	10	5	6
Butir 7	21	24	42	48	20	22	2	2	4	4
Butir 8	34	38	29	33	15	17	3	3	8	9
Butir 9	25	28	36	40	20	22	5	7	3	3
Butir 10	21	24	40	45	18	20	6	7	4	4

Sumber: Hasil Angket

Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Tabel Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	20	22	33	37	24	27	2	2	10	12
Butir 2	3	3	29	34	28	31	26	29	3	3
Butir 3	18	20	32	36	19	22	10	11	10	11
Butir 4	5	6	45	51	18	20	10	11	11	12
Butir 5	12	13	39	44	24	28	3	3	11	12
Butir 6	21	24	28	31	14	16	14	16	12	13
Butir 7	10	11	19	21	30	34	15	17	15	17
Butir 8	12	13	25	29	28	32	12	13	12	13
Butir 9	15	17	35	39	24	27	6	7	9	10
Butir 10	16	18	31	35	21	24	9	10	12	13

Sumber: Hasil Angket

Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja

Tabel Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	9	10	37	42	28	31	15	17	-	-
Butir 2	5	6	42	47	30	34	12	13	-	-
Butir 3	5	6	34	39	36	40	12	13	2	2
Butir 4	4	4	45	51	30	34	10	11	-	-
Butir 5	7	8	42	47	31	35	9	10	-	-
Butir 6	5	6	46	52	21	23	16	18	1	1
Butir 7	7	8	46	52	25	28	10	11	1	1

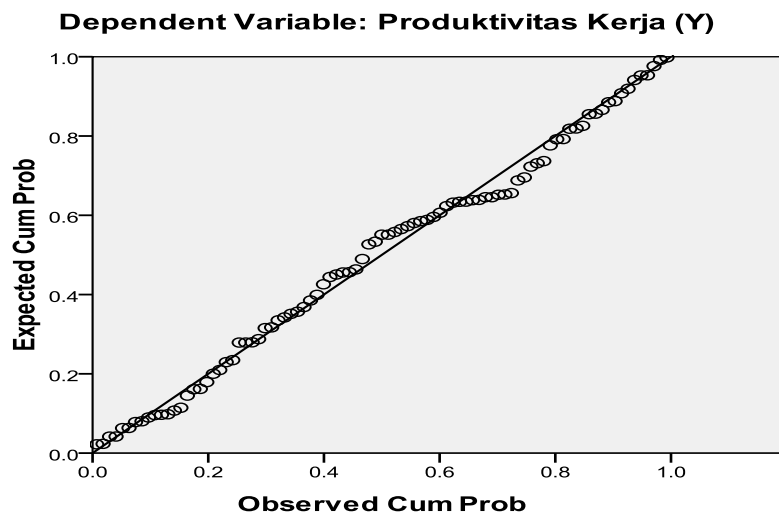
Butir 8	8	9	45	51	18	20	18	20	-	-
Butir 9	3	3	52	58	27	31	7	8	-	-
Butir 10	10	11	41	46	23	26	15	17	-	-
Butir 11	7	8	27	30	41	46	13	15	1	1
Butir 12	11	12	27	31	30	34	19	21	2	2

Sumber: Hasil Angket

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel Hasil Uji Normalitas

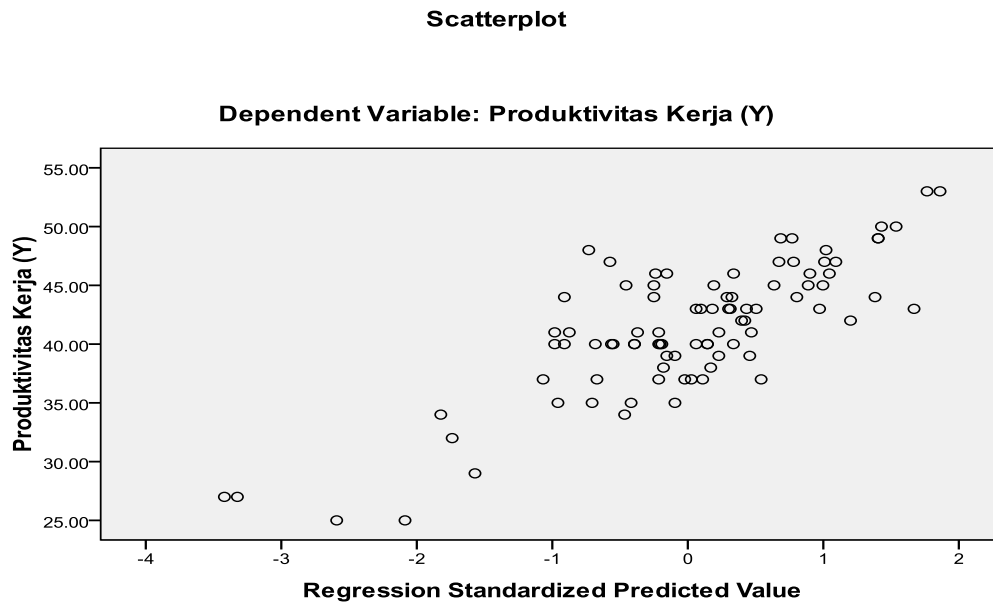
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,66798
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,388

Asymp. Sig. (2-tailed) | .072

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.869	2.350		5.476	.000		
Pelatihan (X1)	.381	.051	.488	7.533	.000	.989	1.011
Motivasi Kerja (X2)	.435	.048	.587	9.055	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Tabel Uji Linieritas Variabel Pelatihan dengan Variabel Produktivitas Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja* Pelatihan	Between Groups	(Combined)	4307,340	26	165,667	5,057	,000
		Linearity	2618,420	1	2618,420	79,931	,000
		Deviation from Linearity	1688,920	25	67,557	2,062	,101
Within Groups			2129,312	60	32,759		
Total			6436,652	88			

Sumber: Data Penelitian 2018 (SPSS)

Tabel terlihat bahwa nilai probabilitas 0,101 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

pelatihan (X_1) dan variabel produktivitas kerja (Y) mempunyai hubungan linieritas.

Tabel Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas kerja*	4059,988	23	176,521	5,051	,000
Motivasi kerja	2688,924	1	2688,924	76,934	,000
	1371,064	22	62,321	1,783	,304
Within Groups	2376,664	68	34,951		
Total	6436,652	88			

Sumber: Data Penelitian 2018 (SPSS)

Tabel terlihat bahwa nilai probabilitas 0,304 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) mempunyai hubungan linieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS, seperti terlihat pada Tabel 17.

Pengujian Hipotesis

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.869	2.350		5.476	.000
	Pelatihan (X1)	.381	.051	.488	7.533	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.435	.048	.587	9.055	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel dapat dibuat persamaan umum pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 12,869 + 0,381 X_1 + 0,435 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,869, artinya jika nilai pelatihan dan motivasi bernilai nol maka produktivitas kerja akan tetap bernilai sebesar 12,869.

2. Nilai koefisien regresi pelatihan 0,381, artinya apabila pelatihan naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,381 satuan dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan turun 0,381 satuan.

3. Nilai koefisien regresi motivasi 0,435, artinya apabila motivasi naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar

0,435 satuan dan apabila motivasi turun 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan turun 0,435 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel Coefficients Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.869	2.350		5.476	.000
	Pelatihan (X1)	.381	.051	.488	7.533	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.435	.048	.587	9.055	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 7,533 > 1,988 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 9,055 > 1,988 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan ditunjukkan pada Tabel 19.

Tabel 19. ANOVA Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1812.228	2	906.114	77.463	.000 ^a
	Residual	1005.974	86	11.697		
	Total	2818.202	88			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 19 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja

karyawan). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 77,463 > F_{tabel} sebesar 3,103. Dengan demikian diambil keputusan maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa

secara simultan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (pelatihan dan motivasi). Berdasarkan *print out* SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel R Square
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.635	3.42014

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel dapat dilihat:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802, artinya hubungan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah kuat karena nilai R mendekati nilai 1.
2. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,643. Artinya 64,30 %. Artinya, variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi sebesar 64,30 %, sedangkan sisanya 35,70 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh pelatihan sebesar $7,533 > 1,988$ dengan tingkat signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

2. Terdapat pengaruh motivasi sebesar $9,055 > 1,988$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

3. Bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $77,463 > F_{tabel}$ sebesar 3,103, dengan nilai koefisien determinasi (R Square)

adalah sebesar 0,643. Artinya, variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 64,30 %, sedangkan sisanya 35,70 % lagi dijelaskan oleh faktor lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufik. 2009. Metode Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Personalia, Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2008. Manajemen Personalia, Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W.A., 2009. Psychology Sosial, Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Rajawali.
- Kusriyanto, B. 2009. Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2008. Manajemen Personalia, Yogyakarta: BPFE.
- Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Singarimbun dan Efendi, 2009. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prendana Media Group.
- Umar, Husein. 2012. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2008. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jurnal:
- Agusta, Leonardo dan Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Vol. 1, No. 3.
- Budiarta, I Gede Novrada. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.

- Gasandry. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3).
- Komarudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.
- Rachmawati, Watie. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1.
- Suprpto. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kaltim Prima Coal Sangata. Ekonomia, Vol 5 No. 3.