

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### **A. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Konveksi Busana Muslim Diana Tulungagung**

Didalam pelatihan terdapat beberapa indikator yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pelatihan kerja, diantaranya adalah Peningkatan produktivitas kerja,meningkatkan semangat kerja karyawan,meningkatkan kualitas kerja,meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia,meningkatkan perkembangan pribadi pegawai melalui pemahaman proses pelatihan kerja.<sup>1</sup>

Pelatihan kerja dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil uji t yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pelatihan kerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh sub variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung ( $Y$ ) adalah berpengaruh signifikan secara nyata.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Risma Nur Aprilyani<sup>2</sup> yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini produktivitas kerja tidak hanya berpacu pada kemampuan awal yang dimiliki karyawan, namun

---

<sup>1</sup>Anwar P Mangkunegara,*Perencanaan & Pengembangan SDM*. (Bandung : Refika Aditama,2008), hal. 52

<sup>2</sup> Aprilyani, Risma N. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bprs Saka Dana Mulia Kudus*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

juga diperlukannya pelatihan kerja untuk karyawan, agar karyawan semakin memahami dan mengembangkan kemampuan agar produktivitas kerja meningkat.

Menurut Ria Noviana “Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, ketrampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut”.<sup>3</sup>

Secara empiris berdasarkan tabel 4.4 distribusi frekuensi pelatihan kerja menunjukkan bahwa rata-rata (mean) sebesar 4.4057 atau dibulatkan menjadi 4. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas pelatihan kerja yang dilakukan, karena karyawan menganggap dengan adanya pelatihan kerja maka produktivitas kerja mereka akan semakin meningkat. Karena menurut karyawan dengan adanya pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan.

Secara kondisi pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan

---

<sup>3</sup> Ria Noviana, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Malang : Universitas Brawijaya, 2007), hal. 67

dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan, dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## **B. Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Konveksi Busana Muslim Diana Tulungagung**

Teknologi dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil uji t yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  teknologi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh sub variabel teknologi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung (Y) adalah berpengaruh signifikan secara nyata. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Adi Purwanto<sup>4</sup> yang menyatakan bahwa teknologi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh belum adanya fasilitas teknologi yang memadai maupun yang disebabkan oleh kurang produktivitasnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, salah satu upaya agar produktivitas kerja karyawan meningkat adalah

---

<sup>4</sup> Purwanto, Adi. 2014. *Analisis Pengaruh Teknologi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Malang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jaya Negara Malang

dengan menyediakan teknologi yang sangat bermanfaat untuk karyawan guna efisiensi kinerja.

Menurut Amirudin Idris kemajuan teknologi merupakan faktor yang penting dalam proses pertumbuhan ekonomi, dan kemajuan teknologi tersebut dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, modal dan faktor produksi lainnya.<sup>5</sup> Secara empiris berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi teknologi menunjukkan bahwa rata-rata (mean) sebesar 4.1314 atau dibulatkan menjadi 4. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas pengadaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan, karena dengan adanya teknologi maka karyawan akan dipermudah dalam proses kerja, serta karyawan juga dapat mengembangkan dan meningkatkan kreatifitasnya dalam bekerja. Manfaat penggunaan teknologi dapat di ukur melalui suatu evaluasi yang dapat memberikan gambaran keberhasilan penggunaan teknologi itu sendiri.

Secara kondisi teknologi yang dimaksud merupakan alat yang digunakan untuk membantu karyawan dalam proses memproduksi bahan baku berupa kain menjadi bahan jadi siap pakai berupa baju muslim. Teknologi ini berupa mesin jahit dan mesin bordir yang modern dengan sistem pengoperasian menggunakan komputer, Setelah menggunakan mesin jahit dan mesin bordir yang modern produksi menjadi lebih cepat dan meningkat.

---

<sup>5</sup> Amiruddin Idris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta :Deepublish,2016), hal. 19

### **C. Pengaruh Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Konveksi Baju Muslim Diana Sembung Tulungagung**

Kualitas kerja dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil uji t yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kualitas kerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0.05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh sub variabel kualitas kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung (Y) adalah berpengaruh signifikan secara nyata.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rohmat Sunaryanto<sup>6</sup> yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan sangat memerlukan kualitas kerja didalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Dengan adanya kualitas kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga pekerjaan yang dibebankan akan segera terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Secara empiris berdasarkan tabel 4.6 distribusi frekuensi kualitas kerja menunjukkan bahwa rata-rata (mean) sebesar 3.44 atau dibulatkan menjadi 3. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap biasa-biasa saja (tidak terlalu baik maupun tidak buruk) atas kelima pernyataan yang diajukan tentang kualitas kerja. Kualitas kerja sendiri dapat dilihat melalui kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya fikir, keterampilan dan penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

---

<sup>6</sup> Sunaryanto, Rohmat. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Padepokan Asah Terampil*. Jurusan Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia

Secara kondisi, kualitas kerja diukur sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaannya itu.

**D. Pengaruh pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa bahwa sub variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), teknologi ( $X_2$ ), dan kualitas kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung ( $Y$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung ( $Y$ ) tergantung pada ketiga sub variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), teknologi ( $X_2$ ), dan kualitas kerja ( $X_3$ ). Dari uji t sub pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja perlu dipertahankan dan harus selalu diperhatikan guna meningkatkan

produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung. Dari uji t sub variabel teknologi ( $X_2$ ) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  teknologi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa teknologi harus dipertahankan dan dikembangkan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung, hal tersebut juga berlaku terhadap uji t sub variabel kualitas kerja ( $X_3$ ) yang mana berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  kualitas kerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan harus dipertahankan agar produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung meningkat.

Secara empiris berdasarkan tabel 4.7 distribusi frekuensi produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata (mean) sebesar 3.96 atau dibulatkan menjadi 4. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap setuju atas kelima pernyataan yang diajukan tentang peroduktivitas kerja. Karyawan menganggap bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, pengawasan kualitas kerja dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Konveksi busana muslim Diana Tulungagung perlu lebih memperhatikan pelatihan kerja, teknologi, dan kualitas kerja yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana Tulungagung itu sendiri. Peningkatan pelatihan kerja, teknologi, dan kualitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong produktivitas kerja karyawan.

Secara empiris dilakukannya pelatihan kerja, peningkatan teknologi serta evaluasi dari kualitas kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Keempat hal tersebut saling berkaitan satu sama lain. Jadi produktivitas kerja merupakan hasil keterkaitan antara pelatihan, teknologi, dan kualitas kerja. Dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksudkan dengan dengan produktivitas merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dan setiap pencapaiannya diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa pelatihan, pemanfaatan teknologi, dan kualitas kerja yang baik.