



**PENGARUH *TRAINING* DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
INDOMARET NAMORAMBE**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

HERLINA SILITONGA
NPM : 1515310708

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**PENGARUH *TRAINING* DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
INDOMARET NAMORAMBE**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : HERLINA SILITONGA
NPM : 1515310708
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *TRAINING* DAN PENGAWASAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
INDOMARET NAMORAMBE

MEDAN, JULI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, SE. M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE. MM)

ANGGOTA II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST. M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE. M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, SE. M.Si)



**PENGARUH *TRAINING* DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
INDOMARET NAMORAMBE**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HERLINA SILITONGA
NPM : 1515310708
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *TRAINING* DAN PENGAWASAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
INDOMARET NAMORAMBE

MEDAN, JULI 2019

KETUA



(NURAFINA SIREGAR, SE, M. Si)

DEKAN

(Dr. SURYA NITA, SH. M. Humi)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST, M. Si)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

: HERLINA SILITONGA

Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 13 Juni 1992

: 1515310708

Kejuruan : Sosial Sains

Program studi : Management

Alamat : Jl. Bunga Rampai 6 simalingkar B

Surat ini mengajukan permohonan untuk mengikuti Ujian Sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya tidak akan lagi Ujian Perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2019

Pembuat Pernyataan


NIM: 1515310708
6000
Herlina Silitonga



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : HERLINA SILITONGA
 No. Tgl. Lahir : MEDAN / 13 Juni 1992
 No. Pokok Mahasiswa : 1515310708
 Program Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Jumlah kredit yang telah dicapai : 132 SKS, IPK 3.09
 Saya mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM TRAINING TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDOMARET NAMORAMBE	<input checked="" type="checkbox"/>
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OUTLET INDOMARET NAMORAMBE	<input type="checkbox"/>
PENGARUH PELAYANAN ,HARGA , DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAAN KONSUMEN INDOMARET NAMORAMBE	<input type="checkbox"/>

Yang disetujui oleh Kepala Program Studi dibenarkan tanda

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 07 September 2018

Pemohon,

 (Herlina Silitonga)

Nomor :
 Tanggal :

 (Dr. Surya Hita, S.M., M.Humans)
 Tanggal : 09/09/18
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.SI.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I:

 (M. Toyib Danu, SE., HM.)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Febrilia Testario, ST, M.S.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. M. TOJIB DAULAY, SE, MM
 Pembimbing II : FEBILIAN LECTARIO ST, MSI
 Mahasiswa : HERLINA SILITONGA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1515310708
 Pendidikan : STRATA I (SI)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM TRAINING TERHADAP
 PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 UJUMHARET NAMORAMBE

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/1/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar perbandingan		tercapai tujuan
16/1/2019	Ace Seminar proposal		tercapai tujuan

M. TOJIB DAULAY SE, MM

Medan, 29 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAY, SE, MM
 Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO ST, MSi
 Mahasiswa : HERLINA SILITONGA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1515310708
 Pendidikan : STRATA I (SI)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PELAKSANAAN ~~PROGRAM~~ TRAINING TERHADAP
 PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 INDOMARET NAMORAMBE

WAGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2019	Perbaikan penulisan Judul -Ukuran Judul dan Logo.		segera di perbaiki
2019	Bab I - Rumusan Masalah, tujuan berpengaruh ke bagian Latar belakang		segera di perbaiki
2019	Bab II - penelitian terdahulu - Indikator- Indikator (x_1, x_2) sesuai format		dibuat sesuai format.
	Acc untuk seminar proposal -		

Medan, 12 Februari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Febrilian Lestario, MSi





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad TAJIB DAULAY, SE. MM
 Pembimbing II : Febrian Lestari, ST. MSI
 Mahasiswa : HERLINA SILITONGA
 Program Studi : Manajemen
 NIM / NPM : 1515310708
 Pendidikan : SE (STABATA)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENERAPAN TRAINING DAN PENGAWASAN TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDUSTRI
 NAMDRAMBE

WAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	BSMS I BSMS II BSMS III Deklarasi perusahaan BSMS IV	[Signature]	Jajet, Aspek lain
1/2019	Kompilasi Seri Deklarasi perusahaan		[Signature]
4/2019	ACE Bany M. Hary	[Signature]	ke Bany

Medan, 24 April 2019
 Diketahui/Dijetujui oleh :
 Deken,

[Signature]
 Dr. Surya Nita, B.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpeb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Dr. Muhamad Tayib Daulay, SE - MM
 : Febrilian Lestario, St. Msi
 : HERLINA SILITONGA
 : Manajemen
 : 1515310708
 : St. (GARA)
 : **PENGARUH TRAINING DAN PENGAWASAN TERHADAP**
 : **PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDONARET NAMORAMBE**

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19	Penulisan titik koma		diperbaiki
19	Saran dan kesimpulan		diperbaiki
19	Acc Meja hijau Acc untuk sidang meja hijau -		

Medan, 24 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

febrilian Lestario, MS

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 2245/Perp/Bp/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

24 MAY 2019



FM-RT

Medan, 24 Mei 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Permohonan Meja Hijau

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

- : HERLINA SILITONGA
- : Medan / 13 Juni 1992
- : J. Silitonga
- : 1515310708
- : SOSIAL SAINS
- : Manajemen
- : 081263734013
- : Jl. Bunga Rampil VI Simalungkar B

Nama
Tempat/Tgl. Lahir
Jenis Orang Tua
J. M
Fakultas
Program Studi
No. HP
Alamat

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH TRAINING DAN PENYERAPAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDOMARET NAMORAMBE, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan trasek sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan ijilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengantar dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar persetujuan sudah di tandatangan pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	Rp. 2.100.000
5. Uk. Termin Genap	Rp. 4.750.000
	Rp. 6.850.000

XL

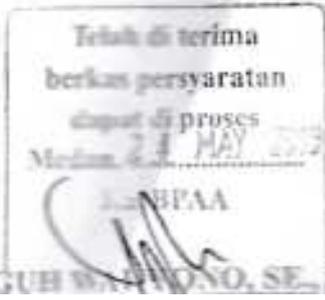
Hormat
[Signature]
HERLINA SILITONGA
1515310708



Diketahui/disetujui oleh :
[Signature]
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.yts.



TEGUH W. ... NO. SE. MM

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

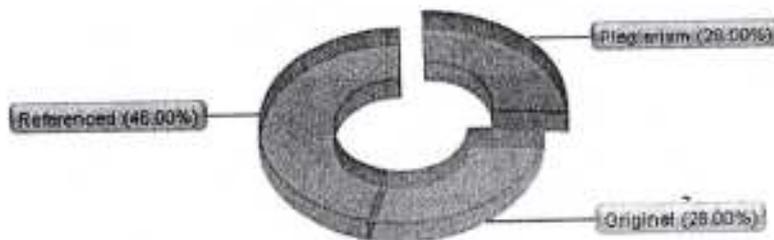
Analyzed document: 24/05/2019 11:14:17

"HERLINA SILITONGA_1515310708_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 56	wrds: 6308	https://www.slideshare.net/whiskykoer/analisis-pengaruh-pelatihan-tdh-produktivitas
% 29	wrds: 3192	http://reprints.umk.ac.id/view/subjects/98B.type.html
% 21	wrds: 2375	https://adoc.tips/pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-karyawan-terhadap-produk.html

View other Sources:]

Processed resources details:

209 - Ok / 49 - Failed

View other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

ABSTRAK

Training dan pengawasan terhadap karyawan dalam suatu perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa bertujuan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sebelumnya. Pelaksanaan *training* dan pengawasan di Indomaret Namorambe berhasil membangun kinerja karyawan yaitu bekerja lebih maksimal sehingga mampu menjalankan kinerja yang terbaik secara individu maupun didalam team kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *training* dan pengawasan kepada karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Indomaret Namorambe. Rancangan penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini tehnik sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *training* dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Namorambe. Kesimpulan ini dapat terbukti dengan pengaruh *training* dan pengawasan secara signifikan yaitu nilai $F_{hitung} (10.797) > F_{tabel} (3,34)$ dan nilai $sig.f. (0,00) < 0,05$. Pengaruh juga terbukti secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan perolehan Uji $t_{hitung} (0.976) > t_{tabel} (0.683)$ dan nilai $sig t < 0.05$.

Kata Kunci : *Training*, Pengawasan, Produktivitas Karyawan.

ABSTRAK

Training and supervision of employees in a company, both companies engaged in industry, trade and services aim to carry out their work to the maximum so as to achieve the objectives set by the company before. maximum so as to be able to perform the best performance individually and in the work team. The purpose of this study was to determine the effect of training and supervision of employees on employee productivity at Indomaret Namorambe. The design of this study is quantitative with the type of research used is a type of descriptive research. This study uses multiple linear analysis. The sampling technique used in this study is sampling technique. The results showed that there was a positive and significant influence between the variables of training and supervision on the work productivity of Indomaret Namorambe employees. This conclusion can be proven by the influence of training and supervision significantly, namely the value of $F_{count} (10.797) > F_{table} (3.34)$ and the value of $sig.f. (0.00) < 0.05$. Influence is also proven partially towards employee work productivity with the acquisition of $t_{count} (0.976) > t_{table} (0.683)$ and $sig t < 0.05$.

Keywords: Training, Supervision, Employee Productivity.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
ABSTRAK	vi
BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
F. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	7
1. <i>Training</i>	7
a. Pengertian <i>Training</i>	7
b. Dasar Tujuan <i>Training</i>	8
c. Tujuan <i>Training</i>	9
d. Pentingnya <i>Training</i>	10
e. Komponen <i>Training</i>	12
f. Prinsip <i>training</i>	14
g. Indikator <i>Training</i>	15
2. Pengawasan.....	17
a. Pengertian Pengawasan	17
b. Tujuan Pengawasan	18
c. Indikator pengawasan.....	18
d. Manfaat sumber daya	19
3. Produktivitas	21
a. Pengertian Produktivitas.....	21
b. Proses Perbaikan produktifitas	22
c. Tipe produktivitas	24
c.Indikator Kinerja.....	24

B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional	33
D. Populasi dan Sampel	35
E. Jenis dan Sumber Data.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
G. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan	43
B. Hasil Penelitian	43
C. Pembahasan Penelitian	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan dan Saran.....	57
B. Kesimpulan	57
C. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional	33
Tabel 4.1 Skala Likert	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakter Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.5. Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.6. Skor Angket Variable <i>Training</i> (X1)	59
Tabel 4.7. Skor Angket Variable Pengawasan(x2).....	60
Tabel 4.8. Skor Angket Variable Produktifitas Karyawan (Y)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.2. Karakter Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.3. Grafik Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Gambar 4.4. Grafik Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Gambar 4.5. Uji Normalitas	48
Gambar 4.6. Uji Heteroskedasitas	50

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Training* dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Namorambe”. Guna untuk melengkapikan memenuhi syarat untuk menyelesaikan dalam meraih gelar sarjana strata 1(S1), program study Manajemen Fakultas ekonomi & bisnis Universitas Panca Budi Medan.

Ucapan terima kasih juga tidak lupa saya sampaikan kepada orang – orang tercinta yang banyak membantu saya dalam menyelesaikan Skripsi ini, yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH,M. Hum, Selaku rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M. Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE, MM, Selaku dosen pembimbing I saya yang sudah banyak membantu dan memberikan arahan, motivasi serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST, M. Si. Selaku dosen pembimbing II saya yang sudah banyak membantu dan memberikan masukan, serta kemudahan dalam perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dan staf akademis yang ada dilingkungan prodi manajemen, Fakultas Sosial Sains
7. Kepada kedua orang tua saya bapak Jukop Silitonga dan Ibu Rosmaulibr Manullang yang selalu memberikan semangat dan doa kepada saya.
8. Kepada Suami tercinta yang selalu memberikan Doa dan semangat.
9. Kepada abang dan adik saya yang selalu memberi semangat dan doa.

10. Seluruh Team toko Indomaret Namorambe atas dukungan dan waktu .
11. Sahabat – sahabat saya Ucha, Putri, Evisha, Rio, Maruli dan yang tidak dapat saya sebut namanya semoga persahabatan kita terjalin terus kedepannya.
12. Rekan – rekan mahasiswa jurusan manajemen yang memberikan bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
13. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan , Juli 2019

Penulis
Herlina Silitonga

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya *training* dan pengawasan pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan yang melaksanakan pekerjaannya, baik perusahaan bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa, secara keseluruhan berguna untuk meningkatkan produktifitas karyawan sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sebelumnya.

Berkaitan dengan persoalan produktivitas karyawan, menurut Sule (2017:369) "Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan". Demikian pula halnya penjelasan Suwandi (2011) "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Bandar Udara Radin Inten II Lampung" menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, Etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijaksanaan pemerintah".

Adanya *training* dan pengawasan terhadap karyawan bertujuan untuk memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang diharapkan sebuah perusahaan. Pengertian pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 44) "Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas." Selanjutnya Wibowo (2014:381) menjelaskan bahwa "orang yang bekerja dengan efektif, produktifitasnya akan meningkat. Sebagai dampaknya semua unit kerja akan bekerja lebih baik dan lebih efektif sehingga produktifitasnya meningkat."

Sedangkan pengertian pengawasan menurut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam buku Sule (2017:316) "pengawasan sebagai proses dalam menetapkan

ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut”

Dari pelaksanaan *training* dan pengawasan ini dapat kita lihat karyawan akan bekerja secara individu maupun dalam team kerja. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Muhammad Alfahmi (2016) “Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Tanjung Balai Asahan;” menjelaskan bahwa "Pengawasan dan Pelatihan secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% sesuai dengan hasil Fhitung $99,655 > F_{tabel} 3.978$ dengan sig. $F 0,023 < \alpha 5\%$."

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan (*Training*) dan pengawasan merupakan suatu usaha bagi perusahaan terkait untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien, walaupun pada kenyataannya masih ada manajer perusahaan tidak menemukan pengaruh yang besar terhadap produktifitas karyawan meskipun training dan pengawasan dinilai telah maksimal dilakukan.

Fenomena yang kerap terjadi pada umumnya di mini market yaitu adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan ternyata tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan seperti yang di harapkan. Adapun contoh yang dapat kita lihat diantaranya adalah mengenai fenomena dimana konsumen sering mendapatkan permasalahan tentang harga bandrol suatu produk tidak sesuai dengan harga yang ada dikasir, sehingga terjadi konflik saat pembayaran akan dilakukan karena konsumen tidak terima terhadap perbedaan harga tersebut. Demikian juga halnya mengenai pengawasan yaitu terdapatnya kelalaian karyawan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai sehingga keadaan ini tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Seperti : ada antrian konsumen yang panjang pada saat hendak melakukan pembayaran barang penjalan dikasir, diakibatkan kurangnya jumlah personil karyawan pada lokasi kasir tersebut. Disamping itu terdapat keleluasaan baik bagi pihak karyawan maupun konsumen

mencuri barang sehingga merugikan perusahaan. Personil di lakukan *training softskill* untuk memahami pekerjaan dan melakukan pelayanan tulus dan prima pada konsumen .

Fenomena lain nya banyak barang rusak yang terjadi di toko akibat kurang hati-hati personil dalam melakukan proses terima barang dan proses pendisplayan di rak toko, mengakibatkan banyaknya barang yang tidak terjual karena tidak adanya pemenuhan barang di raknya. *Training* yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu *softskill* dimana karyawan akan dilatih untuk kemampuan dalam menjaga barang-barang yang ada di toko.

Indomaret Namorambesebagai salah satu perusahaan dagang telah melakukan *training* dan pengawasan terhadap setiap karyawan yang ditunjukkan kepada para pelanggan indomaret, yaitu memberikan jaminan pelayanan dan kenyamanan kepada pelanggan yang berbelanja serta mampu bersosialisasi terhadap masyarakat dengan baik dalam pelayanan perbelanjaan *delivery*. Mengingat pekerjaan pada perusahaan ini sangat rentan dengan tingkat kejenuhan dan kejujuran yang tinggi dari seorang karyawan, maka *training* dan pengawasandipandang sangat berpengaruh pada perusahaan guna memaksimalkan kinerja karyawan dan hasil produktivitas sebagai pencapaian target yang diberikan Indomaret Namorambekhususnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis berpendapat bahwa mengingat pentingnya untuk pemecahan masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi diatas maka penulismencoba melakukan penelitian dengan judul **:Pengaruh *Training* dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Namorambe**. Penelitian tersebut penulis laksanakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *training* dan pengawasan terhadap perusahaan serta seberapa besar tingkat kinerja produktivitas karyawannya terhadap perusahaan.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah :

1. Pelaksanaan *training* yang dilakukan perusahaan masih menimbulkan permasalahan pada karyawan mengenai pemahaman kinerja sehingga menimbulkan konflik bagi konsumen dan hal ini akan mempengaruhi keberhasilan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Pengawasan dilakukan perusahaan dalam memberikan pelayanan dan loyalitas masih belum berjalan secara efektif.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan, dengan begitu penulis hanya membatasi masalah hanya pada “ Pelaksanaan *Training* dan Pengawasan Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Indomaret Namorambe”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah:

1. *Training* dan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Namorambe.
2. *Training* dan Pengawasan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Namorambe.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Training* kepada karyawan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada Indomaret Namorambe.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktifitas karyawan pada Indomaret Namorambe

2. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi instansi
Indomaret Namorambe diharapkan dapat memberikan masukan mengenai Peranan *training* dan pengawasan dalam upaya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan, sehingga pada setiap perusahaan melakukan *training* pada setiap karyawan.
- b. Bagi penulis
Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Pentingnya peranan *training* kerja ini diharapkan mampu memotivasi para karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas kerja pada suatu perusahaan
- c. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama

3. Keaslian Penelitian

Hasil Penelitian Sebelumnya Penelitian mirip dilakukan oleh Rony Salindingpada tahun 2011 yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Erajaya swasembada cabang Makasar sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh *Training* dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Namorambe Medan

a. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Pelatihan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *Training*(x1), Pengawasan(x2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan(y).

b. Jumlah observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu terdahulu berjumlah 58 orang karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan 30 orang karyawan.

c. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2007 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di Kota Makasar, sedangkan penelitian ini dilakukan di Indomaret Namorambe Medan.

Perbedaan variabel penelitian, jumlah observasi /sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Training*

a. Pengertian *Training* / Pelatihan

Defenisi *Training* (pelatihan) adalah Proses meningkat pengetahuan dan keterampilan karyawan, *training* mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Menurut Andrew E. Sikula dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2012:44) menjelaskan bahwa; “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.” *Training* dapat dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, pada tingkat bawah / rendah. Pelatihan *training* berisikan pelajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan sebuah mesin. Disisi lain *training* adalah merupakan proses pengembangan dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas – tugasnya dimasa yang akan datang.

Pada beberapa organisasi / perusahaan mengabaikan *training* / pelatihan, ini karena menganggap sebagai biaya yang mengurangi *profitabilitas*. Disamping itu, karyawan yang mendapat banyak *training* mungkin akan bergabung dengan perusahaan lain. Meskipun *training* sering digunakan dengan pengembangan, kedua istilah itu tidak bersinonim. Pelatihan secara spektif berfokus pada memberikan keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Sedangkan pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi dimasa yang akan datang.

b. Dasar Tujuan *Training*/Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihann yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan,

Hariandja (2012:169), ketiga syarat tersebut adalah:

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahisedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

C. Tujuan *Training* / Pelatihan

Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik maka harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pelatihan karyawan. Program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dibangku kuliah. Jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan untuk pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa(gaji) karyawan dapat dinaikkan.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2011:52) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman.
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer.

Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menelaraskan hubungan pribadi lebih efektif.

Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan. Akhirnya, pelatihan ditujukan pula untuk menstabilkan pegawai sehingga dapat mengurangi adanya pergantian terus-menerus terhadap karyawan. Dengan pengembangan dan pelatihan maka pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sebab dengan pelatihan tersebut, diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan diri para karyawan sesuai dengan keinginan.

Dari uraian tersebut di atas mencerminkan manfaatnya sangat penting dari pelaksanaan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan yang sekaligus akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan terdapat manfaat lain bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu agar lebih menjamin tersedianya tenaga-tenaga terampil dalam perusahaan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dihindari serta mendorong karyawan untuk memberikan potensi yang dimilikinya untuk waktu yang lama.

d. Pentingnya *training* Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan

harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia Menurut Mangkunegara (2011:55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru: pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan - aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajibankewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.
2. Adanya penemuan-penemuan baru: Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya alasan mengapa pelatihan harus dilakukan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Hariandja (2012:169) adalah:

1. Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan di sini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, dan sikap yang berbeda memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan

pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian dilakukan oleh Irlinda Lulu Marlinda 2016 “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa “hasil analisis mengenai pengaruh antara bauran SDM (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sragen, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.” Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suorapto,dkk 2015 “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan di PT. KALTIM PRIMA COAL SANGATTA” menjelaskan bahwa“pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta, dimana motivasi lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan dengan pelatihan.” Penelitian juga dilakukan oleh Safitri Indriyani 2015 “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture “ menjelaskan bahwa“terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.” Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Training (Pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas karyawan secara signifikan.

e . Komponen *Training/* Pelatihan

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara (2016 : 51) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skillandknowledge* bagi para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat saling bahu-membahu

dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan ini akan di bawa? Siapa saja yang wajib mengikutinya? Dan apa tujuan akhir penelitian ini?

2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai. Artinya profesional. Keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak *qualified*?
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill and knowledge* mereka. Karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan

yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan perusahaan.

f. Prinsip *Training* / Pelatihan

Pada prinsipnya setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk memberi keseragaman kepada setiap pekerja, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para pekerja yang akan mengikuti pelatihan tersebut.

Selanjutnya Mc Gehee, seperti yang dikutip Mangkunegara (2016 : 51), bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Materi yang diberikan secara sistematis berdasarkan tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Pelatih / pengajar / penerbit harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku. Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam pengadaaan pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan sebelum program pelatihan berjalan meliputi :Pengidentifikasiian kebutuhan program pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya

menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi. Disamping itu, harus didukung adanya motivasi dan reinforcement. Maksudnya disini adalah sebagai dorongan agar para pekerja yang mengikuti pelatihan lebih cepat menguasai materi yang diberikan selama pelatihan.

Prinsip-prinsip pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan pekerja agar pelatihan yang telah dijalankan dapat berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri sebagai bekal di kemudian hari.

g. Indikator *training* (Pelatihan)

Pemberian pelatihan bagi karyawan

bertujuan untuk memberdayakan, sehingga para karyawan menjadi berdaya dan dapat berpartisipasi aktif pada proses perubahan yang dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya. indikator dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2012:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

b. Meningkatkan kualitas perusahaan

Pada akhirnya hasil pelatihan mampu menunjang pertumbuhan perusahaan dengan baik.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan didalam Manajemen

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (pekerja) salah satunya adalah dengan menumbuhkan pengawasan terhadap karyawan dengan tinggi dan efektif dalam bekerja. Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Siswandi (2011:195) menjelaskan bahwa “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan –tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.”

Pada suatu pekerjaan sangat di perlukan adanya pengawasan agar target yang di harapkan oleh manajemen dapat tercapai. Menurut teori Schermerhorn di dalam buku Sule (2017 : 317) pengawasan “ sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan terbut”

Fungsi pengawasan:

1. pengawasan menilai apakah setiap elemen/unit didalam organisasi menjalankan kebijakan dan aturan yang sesuai dengan tugas masing – masing
2. untuk menilai surat maupun laporan apakah telah mendeskripsikan aktivitas yang aktual dengan tepat dan teliti.
3. Sebagai penilai terkait pengontrolan aktivitas karyawan disuatu perusahaan
4. Meneliti apakah kerja disuatu perusahaan dilaksanakan sesuai dengan aturan dan seefesien mungkin.

b. Tujuan Pengawasan

1. Menjamin berjalannya pekerjaan sesuai dengan perencanaan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan
2. Melakukan kordinasi antara aktivitas yang dilaksanakan.
3. Menghindari terjadinya penyalahgunaan dan pemborosan anggaran
4. Melakukan penjaminan akan terwujudnya kepuasan konsumen terhadap produk yang dihasilkan
5. Membangun kepercayaan konsumen / publik pada kepemimpinan perusahaan.

c. Indikator Pengawasan

Pengawasan yang baik pada perusahaan bertujuan untuk menanamkan kedisiplinan kerja dalam diri karyawan. Menurut Siswandi (2011:98-200) untuk mendapatkan pengawasan yang efektif ada beberapa indikator yang harus di perhatikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Standard Pelaksanaan(akurat). Meliputi tujuan sasaran,kuota dan target pelaksanaan.Bentuk standard yang lebih khusus antara lain target penjualan,anggaran,Bagan Pasar (Marketshare),keselamatan kerja,dan sasaran produktifitas.
2. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan (tepat waktu).Beberapa pertanyaan penting berikut ini dapat digunakan: Berapa kali pelaksanaan seharusnya diukur: setiap jam,harian,mingguan, bulanan?Dalam bentuk apa pengukuran akan dilakukan laporan: tertulis, inspeksi, visual,melalui telepon? Siapa yang akan terlibat: Manajer,Staf Departemen?Pengukuran ini sebaiknya mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta ditrangkan pada karyawan.
3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan((objektif dan menyeluruh).Berbagai cara melakukan pengukuran,yaitu: Pengamatan.Laporan,Metode otomatis,dan inspeksi(pengujian test) atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standard Dan Adanya Penyimpangan (terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi).

Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisis mengapa standard tidak dapat dicapai.

5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Dapat diambil tindakan dalam berbagai bentuk; standard mungkin diubah, pelaksanaandi perbaiki, atau keduanya dilakukan.

d. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang sangat luas dan sangat kompleks untuk dilaksanakan oleh hanya satu orang saja. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merupakan bagian input yang akan diubah menjadi *output* yang sangat diperlukan oleh masyarakat.

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan. Menurut Mangkuprawira (2013) menyatakan bahwa : “Sumber daya manusia merupakan unsur produksi yang unik dibandingkan dengan unsur produksi yang lain, disebut unik karena manusia memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsif dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi”. Selain itu, Mangkuprawira (2013) juga mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan”. Selanjutnya pengertian lain manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Umar (2015 : 3) adalah : “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola

unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”.

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu.

Penelitian dilakukan oleh Ideranesti 2016 “ Pengaruh Pengawasan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu” menjelaskan bahwa “Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu.” Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kartika Legawati 2014 “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri) “ yang mengemukakan bahwa “Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri.”

Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa sumber dayamanusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri. manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjaannya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

3. Produktivitas

a. Pengertian Produktifitas

Pada dasarnya setiap bentuk masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor penyebut (pembagi) pada ukuran produktivitas. Atas itulah orang dapat berbicara tentang produktivitas seperti produktivitas lahan tenaga kerja atau berbagai produktivitas dari berbagai sub kategori lain dari masing-masing faktor produksi, dari pada kesempatan ini kita akan membahas tentang produktivitas tenaga kerja. Definisi produktivitas menurut Wibowo (2014:93) menjelaskan bahwa "Produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktifitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektifitas dan efisiensi." Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio *output* terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio *output* dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu *output* pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya menurut Render, Heizer (2012:14) menjelaskan bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (*input*) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan". Sedangkan menurut Herjanto (2011:11) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan". Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektifitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen. Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal

dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja karyawan.

Penilaian keberhasilan pelatihan, terutama evaluasi pelaksanaannya, maka ada beberapa pandangan, antara lain, menurut Keith Davis dan William B. Wether (Davis dan Wether, 2012:285) yang mengemukakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan terfokus pada hasil yang telah dicapai meliputi:

1. Mengukur keberhasilan yang telah dicapai karyawan atau peserta organisasi, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan.
2. Adanya reaksi dari peserta pelatihan terhadap isi program dan proses pelatihan.
3. Adanya perubahan perilaku yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan.
4. Pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan.

b. Proses Perbaikan Produktifitas

Setiap organisasi pada umumnya ingin memperbaiki kinerjanya dengan cara melakukan perbaikan produktifitasnya. Menurut Blekher dalam Wibowa (2014;104) menjelaskan bahwa adanya kesukaran dalam pelaksanaan perbaikan produktifitas karena hal-hal berikut:

1. Perintah dari manajemen puncak; pada saat eksekutif senior perusahaan mengumumkan bahwa diperlukan perbaikan produktifitas maka terjadi

perebutan pada bawahan untuk mencapai keuntungan secara cepat, tetapi hasilnya tidak terkoordinasi, tidak sistematis, dan diinformasikan dengan tidak tepat sehingga keuntungan akan bersifat sporadic dan tidak berkelanjutan.

2. Defenisi dan rasional tidak jelas; kebanyakan pekerja berada dalam tipe organisasi yang kurang memahami produktifitas dan implikasinya yaitu kurang memahami bahwa terdapat perbedaan antara bekerja keras dengan produktifitas.
3. Komitmen dari atasan rendah; senior eksekutif tidak memberikan sumber daya dan gagal memodifikasi system manajemen yang telah ada sehingga hasilnya bisnis berjalan seperti biasanya.
4. Perangkat pengangkatan coordinator; penempatan yang tidak tepat dan pemilihan coordinator memberikan tanda sangat negative pada organisasi.
5. Kegagalan mengukur kesiapan organisasi; perusahaan tidak melakukan kesiapan untuk mengetahui mungkin terdapat sejumlah hambatan dalam organisasi yang akhirnya akan memastikan kegagalan.
6. Pengukuran menggantung; sejumlah dorongan organisasi menyebabkan perilaku kontra produktif.
7. Kertidak jelasan tanggung jawab dan akuntabilitas rendah; kenyataannya manajer menggunakan sedikit waktu untuk produktifitas atau dalam mengembangkan lingkungan dimana bawahannya memberikan kontribusi secara signifikan pada perbaikan produktifitas.
8. Menyenangkan dengan tehnik; terdapat banyak sekali tehnik untuk menjalankan perbaikan produktifitas namun sedikit pemikiran tehnik mana yang paling efektif, dengan lingkungan dan situasi organisasi tertentu.

c. Tipe Produktifitas

Produktifitas sering dibandingkan dengan standard yang sudah ditentukan sebelumnya. Akan tetapi, masukan dan keluran sumber daya manusia dan social juga merupakan factor penting. Menurut Wiowo (2014;94) menjelaskan bahwa terdapat dua tipe produktifitas, yaitu;

1. Total productivity

Total productivity ratio menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan

2. Parsial productivity

Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi ukuran total organisasi dengan masukan tunggal.

d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam peneitian ini tidak hanya sekedar rasio antara *output* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Wibowo (2014:106-108) indikator produktifitas adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia; proses manajemen produktifitas yang efektif tidak layak tanpa komitmen dan pelibatan pekerja pada semua Bermotivasi tinggi.
2. Quality of Worklife atau strategi pelibatan pekerja; organisasi yang mengenal peranan sumber daya manusia dan perbaikan produktifitas dan menghargai kekuatan tenaga kerja yang mempunyai komitmen , terutama diarahkan pada sumber daya dan manajemen, terhadap perkembangan lingkungan dimana pekerja dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja pada kapasitas maksimum.
3. Pelibatan Pekerja; motivasi utama untuk inisiatif pelibatan adalah meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan mengurangi resistensi pekerja terhadap perubahan (the human relation approach)

Manusia merupakan sumberdaya berharga, mampu memberikan kontribusi signifikan pada kinerja organisasi (The human resources approach),serta pekerja mampu membuat keputusan penting tentang pekerjaannya dan hasil kinerja organisasional maksimum apabila orang berlatih melakukan pengawasan atas aktivitas pekerjaannya (The high involvement approach).

4. Manajemen Partisipatif: tugas organisasional dipecah-pecah sehingga pekerjaan setiap pekerja sangat terinci dan berulang-ulang.Manajemen memastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan seperti direncanakan melalui pengawasan secara ekstensif dalam bentuk standard kerja ,prosedur,dan kebijakan.

Pendapat lain tentang ciri-ciri karyawan yang juga produktif juga telah berhasil dijaring oleh Mali (Putti, 2014 : 23-25) pengarang buku *Imporving Total Productivity*. Ciri-ciri yang dimaksud adalah :

1. Mengetahui untuk menggunakan waktunya secara efektif
2. Memahami pekerjaan dengan baik, dan berusaha meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.
3. Hubungan antara pribadinya dengan semua tingkatan berlangsung dengan baik.
4. Mempunyai tingkatan kehadiran yang baik.

e . Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Menurut Manullang dalam Edyun(2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus di miliki oleh pengawas pelaksana maupun pimpinan.
2. Pengalaman, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam hal yang tidak saja di tentukan oleh pengalaman tertentu tetapi juga di dukung oleh intelegensi.
3. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relatif terbatas dari pada yang masih muda, untuk itu lebih

banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.

4. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik.
5. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
6. Bakat dan tempramen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan tempramen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan di anggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil
1	Ideranesty 2016	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan	Pengawasan	Produktifitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Simple	Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu
2	Irlinda Lulu Marlinda 2016	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1.Pelatihan 2.Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis mengenai pengaruh antara bauran SDM (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sragen, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad Alfahmi 2016	Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya	1. Pengawasan 2. Pelatihan	Kinerja Pegawai	Regresi berganda (multiple regression)	Pengawasan dan Pelatihan secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja

		Kelautan Dan Perikanan TTanjung balai Asahan;				Pegawai pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% sesuai dengan hasil Fhitung 99,655 > Ftabel 3.978 dengan sig. F 0,023 < α 5%.
4	Kartika Legawati 2014	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)	Pengawasan	Produktifitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri.
5	Safitri Indriyani 2015	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PadaPt. Paradise	1.Pelatihan Kerja 2.Disiplin Kerja	Produktifitas Kerja	Regresi Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

		Island Furniture				Paradise Island Furniture
6	Suprpto, H. Eddy Soegiarto K, dan Adi Suroso 2015	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan di PT. KALTIM PRIMA COAL SANGATTA	1.Pelatihan 2.Motivasi	Produktifitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta, dimana motivasi lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan dengan pelatihan.
7	Suwandi 2011	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Bandar Udara Radin Inten II Lampung” menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, Etika	Pelatihan kerja	Peningkatan produktifitas		Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja Karyawan bandar udara raden Inten Ii Lampung sebesar 21,53%. Sisanya 78,47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

		kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaininan sosiaL, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berpestasi dan kebijaksanaa n pemerintah.				
--	--	--	--	--	--	--

e. Kerangka Konseptual

1. Produktifitas

karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan keberhasilan usahanya. Oleh karena itu *training* dan pengawasan terhadap karyawan harus dipahami sebagai suatu variable yang sangat strategis mempengaruhi pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2. *Training* (pelatihan)

adalah pendidikan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan bertujuan meningkatkan keterampilan atau kemampuan karyawan secara terencana dan terstruktur sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan guna meningkatkan produktifitas perusahaan secara menyeluruh. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Andrew E. Sikula dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 44) menjelaskan bahwa

“*Training* kepada karyawan yang dilakukan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sebelumnya” .

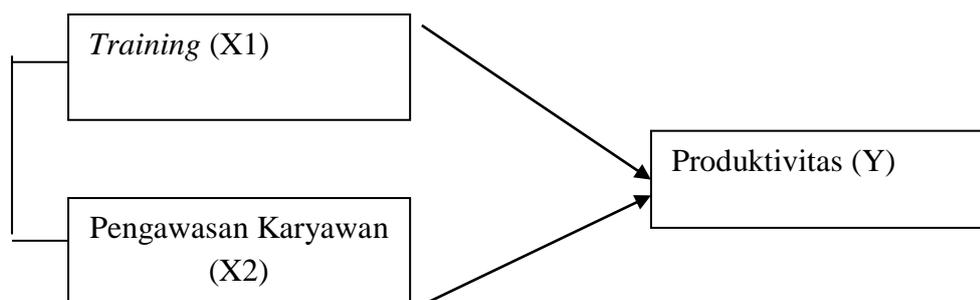
3. Pengawasan

merupakan proses untuk memastikan bahwa karyawan telah melakukan kegiatan yang sebenarnya sesuai kegiatan yang direncanakan pihak perusahaan, secara lebih lengkap dan professional. Menurut Siswandi (2011:195) menjelaskan bahwa “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan –tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.” Pengawasan yang tinggi dan efektif mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan sehingga sehingga kegiatan yang dilakukan mampu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Organisasi atau perusahaan tidak dapat menciptakan budaya berorientasi kinerja apabila sebahagian tenaga kerja tidak mempunyai komitmen atau tidak terlibat dalam perbaikan produktifitas. Menurut Wibowo (2014:93,94) menjelaskan bahwa “Produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktifitas merupakan ukuran kinerja, termasuk evektifitas dan efisiensi.” Dengan demikian dapat dipahami bahwa bentuk masukan dan keluaran sumber daya manusia dan social berupa *training* dan pengawasan merupakan faktor penting dalam peningkatan produktifitas.

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematik dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Bagan kerangka konseptual



g. Hipotesis

Hipotesis ataupun hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (rusiadi, 2013:79)

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Training* dan Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada Indomaret Namorambe Medan.
2. *Training* dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Indomaret Namorambe Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian penyusunan skripsi yaitu dengan menggunakan jenis penelitian Asosiatif/ kuantitatif Menurut Rusiadi (2013:14) “Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskannya”. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel terikatnya *training* untuk karyawan yang sangat mempengaruhi variabel bebasnya peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Indomaret, Jl. Namorambe di Medan.

2. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian dilakukan dalam bulan Desember 2018 sampai dengan Juli 2019.

Tabel 3.1. waktu penyusunan skripsi

No	Kegiatan	Des		Jan		Feb		Mar		April		Mei		Juni		Juli	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■														
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
3	Seminar Proposal							■	■								
4	Perbaikan Proposal									■	■						
5	Penelolan Data											■					
6	Penyusunan Skripsi												■				
7	Bimbingan Skripsi													■	■		
8	Sidang Meja Hijau																■

Diolah penulis, 2019

C. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

1. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama *Training*(X1), variabel bebas kedua Pengawasan (X2) serta variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Oprasional

No	Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Deskriptif	Skala
1	<i>Training</i> (X1)	Pelatihan (<i>training</i>) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Andrew E. Sikula dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 44)	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Materi 4. Metode 5. tujuan Mangkunegara (2012:57)	1. Instruktur menguasai materi agar pendidikan yang diberikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang. 2. Semangat instruktur menyampaikan materi mempengaruhi peserta yang telah diseleksi perusahaan terlebih dahulu. 3. Penguasaan materi yang diberikan akan mempengaruhi pengetahuan peserta dan sesuai dengan komponen peserta tersebut. 4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. 5. Materi pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan berdasarkan komponen peserta.	Skala Likert

2	Pengawasan (X2)	Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Siswandi (2011:195)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat waktu, 3. Objektif dan menyeluruh 4. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 5. Koreksi; Siswandi (2011:98-200) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. 2. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera; 3. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap 4. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 5. Koreksi sebagai pengambilan tindakan pada penyimpangan ketetapan standar . 	Skala Likert
3	Produktifitas	Produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan .Produktifitas merupakan ukuran kinerja, termasuk epektifitas dan efisiensi. Wibowo (2014:93)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber Daya Manusia 2. Quality of Worklife atau strategi pelibatan pekerja 3. Pelibatan Pekerja 4. Manajemen Partisiptif Wibowo (2014:106-108) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Karyawan menimbulkan adanya komitmen dan pelibatan pekerja pada semua tingkatan. 2. Kualitas karyawan pada organisasi yang mengenal peranan sumber daya manusia dan perbaikan produktifitas adalah menghargai kekuatan tenaga kerja yang mempunyai komitmen , terutama diarahkan pada sumber daya dan manajemen, 3. Kuantitas karyawan berpengaruh terhadap perkembangan lingkungan dimana pekerja dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja dengan kapasitas 	Skala Likert

				maksimum. 4. Partisipasi manajemen dalam melakukan pengawasan bersifat akurat dimana tugas organisasional dipecah-pecah sehingga pekerjaan setiap pekerja sangat terinci dan berulang-ulang.	
--	--	--	--	---	--

Sumber diolah,2019

D. Populasi Dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2012, hal 57) Populasi adalah jumlah keseluruhan untuk analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari. Populasi penelitian adalah semua karyawan/i tetap PT.Indomaret namorambe dan manajer Cabang PT. Indomaret namorambe berjumlah 30 orang pegawai.

b. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2012, hal 115) Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/i dan manejer cabang PT.Indomaret namorambe.

E. Jenis Data dan sumber Data

a. Jenis Data

1. Kuantitatif

Data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa laporan jumlah karyawan dan data lainnya yang terdapat pada Indomaret Namorambe .

2. Kualitatif

Data yang di digunakan adalah data kualitatif berupa lembaran kusioner dan wawancara untuk mendukung penelitian ini

b. Sumber Data

1. Sekunder

Sumber data skunder adalah data diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa dokumentasi, seperti : data jumlah dan nama karyawan

2. Primer

Sumber data primer adalah data diperoleh dalam bentuk informasi baik secara lisan ataupun tulisan, Contoh : lembaran kusioner, wawancara, dll

F. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang relevan diperlukan penyusunan laporan maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

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

2. Dokumentasi

Sejarah singkat instansi, visi – misi instansi .

3. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

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

1. Validitas

Uji validitas ini dilakuan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variable penelitian. Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan Statistical Package for the Social Science (SPSS) 24 dan Microsoft Office Excel. Untuk

menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai kinerja koefisien korelasinya, yaitu:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilainya positif maka butir pertanyaan atau indicator dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dan nilainya negatif maka butir pertanyaan atau indicator dinyatakan tidak valid.

Dengan cara lain yaitu:

- Nilai $\text{sig} \geq 0.05$ maka butir pertanyaan atau indicator dinyatakan valid.
- Nilai $\text{sig} \leq 0.05$ maka butir pertanyaan atau indicator dinyatakan tidak valid.

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu dua variable independen yaitu variabel training dan pengawasandan satu variable dependen yaitu variable produktifitas. Menurut Sugiyono (2012;182) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah Korelasi Pearson Product Moment :

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana;

- n = banyaknya pengamatan pasangan
- $(\sum x_i)$ = jumlah pengamatan variable x
- $(\sum y_i)$ = jumlah pengamatan variable y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variable x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variable y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variable x
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variable y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali x dan y

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variable ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau abash artinya setiap pertanyaan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

2) Realibilitas

Uji Reliabilitas Instrumen Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 348) “Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama”. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas yaitu :

$$k = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha 1^2} \right)$$

Dimana ;

R = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = jumlah varins butir

$\alpha 1^2$ = varians total

Kreteria pengujian;

- jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan reliabel,
- jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan bantuan SPSS 24. Hasil pengolahan data adalah $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan reliabel, sehingga data dipercaya dan dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel – variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan regresi linier berganda dan bantuan menggunakan aplikasi SPSS 24 for windows. Data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Stasistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Data diolah menggunakan program statistical package for the social sciense (SPSS) versi 24. Statistik umumnya menggunakan statistik seperti frekuensi, grafik garis maupun batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalu modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpanan baku.

b.Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Uji Normalitas

Pengujiannormalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel ldependendanindependennyamemilikidistribusi normal atautidak (Juliandi, 2013 hal. 174).Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal danmengikutiarah garis diagonal maka model regresimemenuhiasumsinormalitas (Juliandi, 2013 hal. 174).

2. Uji multikolinearitas

Multikolinearitasdigunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.Cara yangdigunakan untukmenilainyaadalah dengan melihat nilai faktor inflasivarian

(*Variance Inflation Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal. 175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

2. Uji Heterositas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika residual dari pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Dimana:

- Y = Produktivitas
- X₁ = *training*
- X₂ = Pengawasan
- a = Konstanta
- b_{1, 2} = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

e. Uji Hipotesis (Uji Kesesuaian)

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. terhadap variabel terikat.
3. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima (Tidak berpengaruh)
4. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) (Ada pengaruh)

Rumus uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$T = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan dk} = n - 2$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

. b. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$ (Tidak ada pengaruh)
2. Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$ (Ada pengaruh)

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n - 1 - K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (*Training* dan *Pengawasan*) dalam menerangkan variabel dependen yaitu *Produktivitas Karyawan*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar. Adapun dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat perusahaan

Pada awal berdirinya ditahun 1988, Indomaret hanya sebuah toko biasa yang menyediakan keperluan sehari-hari khusus untuk karyawan. Kurang lebih dari 32% gerai tersebut adalah waralaba (*Franchise*) dan sisanya 68% adalah milik perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

Seiring dengan perjalanan waktu dan kebutuhan pasar, indomaret terus menambah gerai diberbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen. Dalam hal ini terjadilah proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi.

Visi dan Budaya Perusahaan

Visi yaitu menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

Motto yaitu mudah dan hemat.

Budaya yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

2. Statistik Deskriptif

Deskriptif penelitian ini mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variable *Training* (X1), 5 pertanyaan untuk variable Pengawasan (X2), dan 5 pertanyaan untuk variable Produksi Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan pada 30 orang karyawan Indomaret

Namo Rambe sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala likert yang terdiri dari 5 opsi pertanyaan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber diolah penulis,2019

Berdasarkan ketentuan skala likert pada table di atas dapat dipahami bahwa ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung variable *Training* (X1), Variable Pengawasan (X2), maupun variable Produktifitas Karyawan (Y). Dengan demikian maka responden yang menjawab angket penelitian skor tertinggi bobot ini adalah 5 dan sekor terendah diberi nilai 1.

Adapun karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

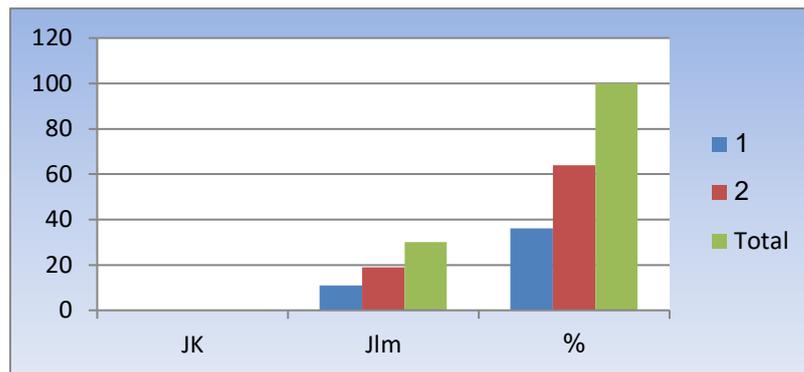
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut;

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JK	Jlm	%
1	L	11	36
2	P	19	64
Total		30	100

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa dominan responden adalah perempuan sebanyak 19 orang (64%) sedangkan responden laki – laki sebanyak 11 orang (36 %).Hal ini dapat dilihat pada grafik berikut;

Gambar 4.1 Grafik Karakter Responder Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : diolah penulis spss versi 24,2019

2) Karakter Responden Berdasarkan Usia

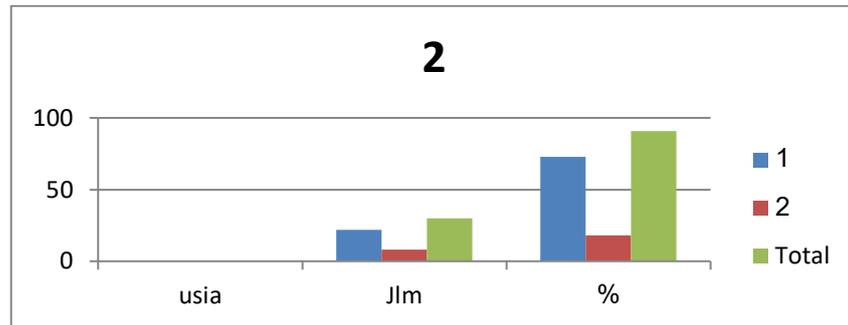
Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table berikut

Tabel 4.3. Karakter Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jlm	%
1	20-25	22	73
2	26-30	8	18
Total		30	91

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa dominan usia responden 20-25 Tahun sebanyak 22 Orang (73%) dan usia responden 25-30 Tahun sebanyak 8 orang (18%)..Adapun grafik responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut;

Gambar 4.2. Karakter Responden Berdasarkan Usia



Sumber : diolah penulis,2019

3) Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan

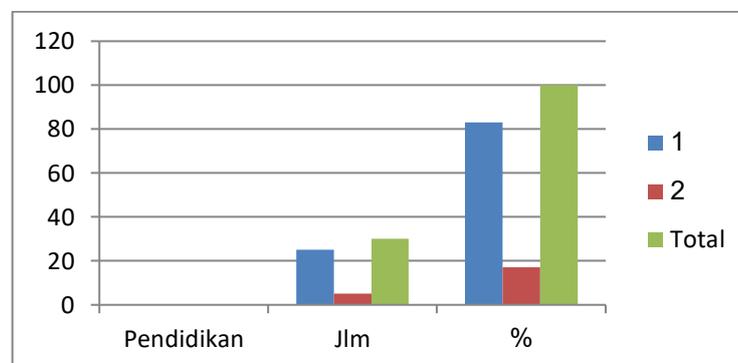
Responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada table berikut;

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jlm	%
1	SMA/SMK	25	83
2	S1	5	17
Total		30	100

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa dominan pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 25 Orang (83%) dan pendidikan responden S1 sebanyak 5 orang (17%). Adapun grafik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.3. Grafik Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : diolah penulis,2019

4) Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja

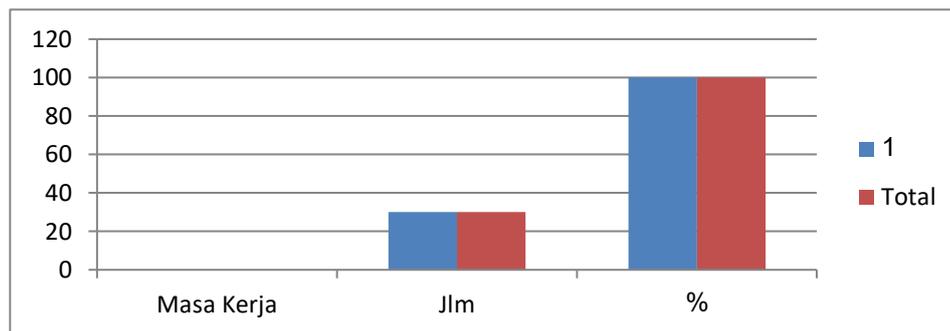
Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada table berikut;

Tabel 4.5. Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jlm	%
1	1-5 th	30	100
Total		30	100

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa seluruh responden bekerja dalam masa 1 -5 tahun sebanyak 30 orang (100 %). Adapun grafik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagai beriku;

Gambar 4.4. Grafik Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : diolah penulis,2019

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Pengujian terhadap validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa pengukuran yang digunakan benar-benar mengukur konsep yang akan diukur (Sekaran, 2006). Validitas yang akan diuji dalam penelitian ini adalah *construct validity*. Statistik untuk uji validitas adalah korelasi product moment, kriteria penarikan kesimpulan adalah

- Jika r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif maka butir pertanyaan atau indicator dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel dan nilainya negatif maka butir pertanyaan atau indicator dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan pengujian validitas yang dilakukan dari seluruh instrument angket penelitian diketahui bahwa item 1 sampai item 9 dinyatakan valid .Hal ini dapat dilihat bahwa nilai r_{table} dengan sampel 30 dan sig.0.5 adalah 0.349 .Pada hasil olah data ,nilai r_{hitung} pada item 1 sampai item 9 diketahui > 0.349 . dan nilai sig (2-tailed) untuk hubungan atau korelasi dari item 1 sampai item 9 diketahui $0.000 < 0.05$ (asil uji validitas terlampir).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pengukuran menunjukkan tingkat kebebasan pengukuran dari bias atau kesalahan (Sekaran, 2006). Reliabilitas pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur konsep. Cara yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menghitung *Cronbach's alpha*. Kriteria untuk penarikan kesimpulan adalah jika nilai $\alpha > 0,6$ maka instrumen angket adalah reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai $\alpha > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel. (Hasil uji reliabilitas terlampir)

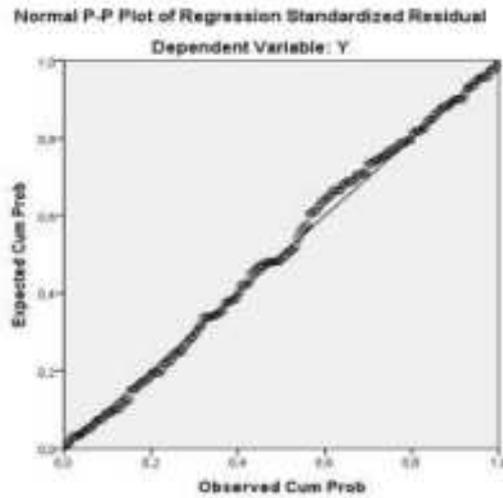
2.Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas,dan heteroskedastisitas.

a. Pengujian Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalisasi.Berdasarkan hasil olahan data SPSS 24 , maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut;

Gambar 4.5. Uji Normalitas



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal maka data telah berdistribusi secara normal.

b. Pengujian Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*). Berdasarkan hasil uji korelasi diantara variabel independen, dapat dilihat bahwa korelasi diantara variabel tersebut relatif tidak tinggi. Tidak ada korelasi yang melebihi angka 4 hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas diantara variabel independen. Pengujian ini didukung dengan nilai VIF yang relatif kecil, yaitu tidak ada yang lebih besar dari 10

Hasil pengujian korelasi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut;

Tabel 4.6. **Coefficients Multikolineritas**

		Coefficients^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.303	9.785		1.155	.258		
	Training	.928	.201	.670	4.616	.000	.976	1.025
	Pengawasan	-.174	.140	-.181	-1.248	.223	.976	1.025

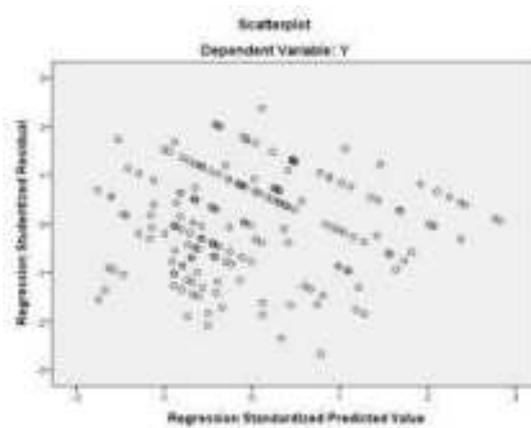
a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance variable *Training* (X1) dan Pengawasan (X2) senilai $0.974 > 0.10$ dan masing-masing nilai VIF $1.025 < 4$, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya data dapat dipercaya.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi ketidaknyamanan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kesimpulan ini diperoleh dengan melihat penyebaran titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2. berikut ini.

Gambar 4.6. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas menunjukkan titik-titik berserak secara acak dimana menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a. = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b. = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Berdasarkan olahan data yang dilakukan maka diketahui model hubungan dari analisis regresi linier berganda pada table berikut;

Tabel 4.7. Coefficients Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.430	2	126.715	10.797	.000 ^b
	Residual	316.870	27	11.736		
	Total	570.300	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Training

Berdasarkan pada table diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 253.430 + 316.870 (X_1) + 570.300(X_2)$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variable X (*Training* dan *Pengawasan*) memiliki koefisien positif, artinya seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable Y (Produktivitas), dapat diartikan sebagai berikut;

- 1) Jika *training* dan pengawasan diasumsikan sama dengan maka produktifitas bernilai sebesar 253.430%
- 2) Jika *training* dinaikkan sebesar 1% dengan maka produktifitas bernilai sebesar 316.870%

- 3) Jika pengawasan dinaikkan sebesar 1% dengan maka produktifitas bernilai sebesar 570.300 %

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (/uji t)

Uji Statistik t bertujuan mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Nilai t table pada sampel sebanyak 30 dan memiliki 2 variabel independen dan $\alpha = 0.5$, adalah 0.68368.

Tabel 4.8. Uji t

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.303	9.785		1.155	.258		
	Training	.928	.201	.670	4.616	.000	.976	1.025
	Pengawasan	-.174	.140	-.181	-1.248	.223	.976	1.025

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari table diatas diketahui bahwa t hitung > t table ,yaitu $0.976 > 0.683$ dan nilai sig. > 0.5 ,maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable *Training* (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Produktifitas (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan pada data ini adalah tingkat signifikansinya 0,05 (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari table dibawah ini;

Tabel 4.9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.430	2	126.715	10.797	.000 ^b
	Residual	316.870	27	11.736		
	Total	570.300	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Training

Dari table diatas diketahui bahwa nilai f table pada sampel 30 dan 2 variabel independen adalah 3,34, dengan sig.0.5 maka diperoleh nilai Sig. $0.00 < 0.05$ dan nilai f hitung $> f$ table, yaitu $10.797 > 3.34$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable *Training* (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Produktifitas (Y).

c. Koefisien Detirminasi

Koefisien determinasi pada regresi linear untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable *Training* (X1) dan *Pengawasan* (X2) dalam menjelaskan varians dari variabel *Produktivitas* (Y), dapat dilihat pada table berikut;

Tabel4.10. **Koefisien Detirminasi (R-square)**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.444	.403	3.426	2.449

a. Predictors: (Constant), *Pengawasan*, *Training*

b. Dependent Variable: *Produktivitas*

Berdasarkan pada table diatas diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0.444% atau 44.4 %, Artinya bahwa *Training* dan *Pengawasan* mampu untuk menjelaskan *Produktifitas* di *Indomaret Namorambe* sebesar 44.4% sedangkan sisanya 55.6 % dijelaskan oleh variable bebas lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh *training* dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Namorambe

Dengan adanya pelaksanaan *training* dan pengawasan yang dilakukan diperusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal. Pengaruh ini dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Berdasarkan hasil uji t penelitian ini menunjukkan bahwa *Training* (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y) secara parsial. Hal ini ditunjukkan pada olah data yaitu $t_{tabel}(0.68368)$ (data t_{tabel} terlampir) dan $t_{hitung} (0.976)$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (0.976) > t_{tabel} (0.683)$ dan nilai $sig.t < 0.5$, maka ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Training* (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Artinya adalah data yang dikumpulkan berhasil membuktikan keterkaitan antara X1 dan X2, berpengaruh secara parsial terhadap Y,

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dilakukan Safitri Indriyani (2015) pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Forneture.

Adanya *Training* dan pengawasan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan bakat, meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah, meningkatkan partisipasi karyawan, membangkitkan rasa ingin tahu karyawan yang timbul dan meningkatkan kemampuan komunikasi antar karyawan dilakukan oleh perusahaan Indomaret Namorambe.

2. *Training* dan Pengawasan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Namorambe

Dari hasil olah data diketahui bahwa *Training* dan pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikansi simultan (uji-f) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai $F_{hitung}(10.797)$ dengan tingkat sig.f (0.000). sedangkan F_{tabel} pada ($\alpha = 0,05$) adalah 3,34. Maka, $F_{hitung} (10.797) > F_{tabel} (3,34)$ dan nilai sig.f. $0,00 < 0,05$ sehingga ini menunjukkan bahwa dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di Indomaret Namorambe. Artinya adalah data yang dikumpulkan berhasil membuktikan keterkaitan antara X 1 dan X2 berpengaruh secara Simultan (secara bersama) terhadap Y, dan data sampel berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alfahmi (2016) “Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada satuan kerja pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan Tanjung Balai Asahan” menjelaskan bahwa pengawasan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kepada satuan kerja pengawasan sumber daya kelutan dan perikatan Tanjung Balai asahan pada tingkat kepercayaan atau tingkat signifikan 5% sesuai dengan hasil $f_{hitung} 99,665 > f_{tabel} 3,976$ dengan sig f $0,023 < \alpha \%5$.

Adanya *Training* dan Pengawasan terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan bakat, meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah, meningkatkan partisipasi karyawan, membangkitkan rasa ingin tahu karyawan yang timbul dalam pekerjaan dan meningkatkan kemampuan komunikasi antar karyawan dilakukan oleh perusahaan Indomaret Namorambe .

3. *Training* dan Pengawasan mampu menjelaskan produktifitas di Indomaret Namorambe adalah sebesar 44.4% dan sisanya 55.6% dijelaskan oleh variable bebas lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini

Pelatihan dan pengawasan dilakukan pihak perusahaan untuk mencapai rencana yang ditetapkan berpengaruh sebesar 44.4% mampu memberikan pelayanan dan kerjasama berdasarkan kemampuan dengan maksimal, memberi kepercayaan dari pihak manajemen dalam memberikan keputusan pada permasalahan yang ada sehingga pekerjaan sesuai dengan tugas yang di tentukan pihak manajemen dengan rancangan sangat terinci dan berulang – ulang serta menanamkan kedisiplinan selama jam kerja berlangsung. Pelaksanaan *training* yang dilakukan perusahaan Indomaret juga sudah berhasil 44.4.% tidak menimbulkan permasalahan pada karyawan mengenai pemahaman kinerja sehingga jarang sekali menimbulkan konflik bagi konsumen dan hal ini akan mempengaruhi keberhasilan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Demikian pula halnya mengenai pengawasan dilakukan perusahaan dalam memberikan pelayan dan loyalitas sudah berjalan secara efektif. Sehingga semua target perusahaan dapat tercapai dengan menjalankan *training* dengan benar dan pengawasan dilakukan dengan konsisten .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. *Training* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Indomaret di Namorambe, terbukti dengan perolehan Uji t_{hitung} diketahui $t_{hitung} (0.976) > t_{tabel} (0.683)$ dan nilai $sig.t < 0.5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan Perusahaan Indomaret di Namorambe, terbukti dengan perolehan Uji t_{hitung} diketahui $t_{hitung} (0.976) > t_{tabel} (0.683)$ dan nilai $sig.t < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. *Training* dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh Terhadap Produktivitas karyawan pada Perusahaan Indomaret di Namorambe, terbukti dengan perolehan nilai uji $F_{hitung} (10.797) > F_{tabel} (3,34)$ dan nilai $sig.f.(0,00) < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut berkaitan dengan produktivitas karyawan perusahaan dengan menambah periode penelitian,serta jumlah sampel, mengganti objek penelitian pada sektor atau indeks tertentu, mengganti produksi.
2. Diharapkan dapat menggunakan data skunder yang dimaksud untuk mengetahui secara akurat variabel atau hal-hal yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Imron, Ali. 2013. *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2003. *MSDM, Jilid I*. Jakarta : PT. Indeks.
2006. *MSDM, Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2013. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2015. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2015. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung.
- Mangkuprawira, Syafri. 2013. *Manajemen Sumber Daya*. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap.
- Nasution, MN. 2011. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : PT.Gahalia Indonesia.
- Reader Barry, Jay Heizer. 2011. *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasional*. Jakarta :Palemba Empat.
- Makassar. *Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106*. Makassar: UNHAS.
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sjahmien, Moefli. 2013(Ed.), *factor yang mempengaruhi produktivitas*. MempengaruhiProduktivitas-Kerja, diakses 29 Sept. 2012)
- Gary, Dessler. 2013. *Manajemen SDM*. Jakarta : Indeks Jsupranto. 1984. *Ekonometrik*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI

Maulana, Sulastiana. 2011. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas

Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. Skripsi diterbitkan. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL:

- Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Carray. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian. 2015(Ed.), pengertian produktivitas. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>, diakses 28 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2018. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Komaruddin. 2012(Ed.), pengertian produktivitas dan factor factoryangmempengaruhi. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sjahmien, Moefli. 2013(Ed.), factor yang mempengaruhi produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sinungan. 2013(Ed.), pengukuran kinerja produktivitas.

El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.

El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in " Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

<http://dspace.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/772/content1>. pdf.

Diakses tanggal 19 November pukul 11.05.

<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang>

Mempengaruhi Produktivitas-Kerja, diakses 29 Sept. 2012

<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadapkinerja.html>,

diakses 21 Sept. 2012

<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-YangMempengaruhi->

Produktivitas-Kerja, diakses 29 Sept. 2012

- Imron, Ali. 2013. *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Internet.Ideranesti 2016. *Pengaruh Pengawasan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. ANUGERAH NIAGA SAWINDO SEI JERNIH KABUPATEN ROKAN HULU*. Pasir Pengairan.
- Internet.Irlinda Lulu Marlinda. 2016 .*Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta.
- Internet.Kartika Legawati .2014.*Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri) Riau*.
- Internet Safitri Indriyani 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Futniture.Yogyakarta*.
- Internat. Salinding, Rony. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106. Makassar: UNHAS.
- Internet. Suprpto, H. Eddy Soegiarto K, dan Adi Suroso 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan di PT. KALTIM PRIMA COAL SANGATTA* .Samarinda.
- Internet: Endang Permadi. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang*.Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama: Bandung.
- .

- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.
- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. Skripsi diterbitkan. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.

LAMPIRAN

BIODATA

NAMA : HERLINA SILITONGA

NPM : 1515310708

Tempat /Tgl Lahir : Medan, 13-06-1992

Agama : KRISTEN

NO HP : 0812-6373-4013

Alamat : Jl. Bunga Rampai 6. Simalingkar B

Nama Orang Tua : Ayah : J. SILITONGA
Ibu : R. Br . MANULLANG

RIWAYAT PENDIDIKAN :

SD	SD NEGERI 060972	1998 s/d 2004
SMP	SMP GKPI MEDAN	2004 s/d 2007
SMK	PARULIAN 1 MEDAN	2007 s/d 2010

DAFTAR KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin

Laki – laki Perempuan

2. Umur

20 - 25 th 31 – 35 th

26 – 30 th diatas 35 th

3. Pendidikan Terakhir

Sd sma strata 1

Smp diploma

3. Lama Bekerja

1 – 5 th 11 – 15 th

6 – 10 th Diatas 16 th

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat saudara
2. pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist () pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak / Ibu.
3. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan dipublikasikan adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut (Riduwan, 2011: 86):

Pernyataan Positif

Sangat setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

3.2.Kuesioner Pelatihan (*Training*) Kerja Pada Karyawan(X1)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1	<i>Training</i> memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan bakat didalam pekerjaannya didalam perusahaan					
2	<i>Training</i> meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah yang datang dari berbagai arah didalam perusahaan					
3	<i>Training</i> meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mencapai target					
4	<i>Training</i> dapat membangkitkan rasa ingin tahu karyawan terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan					
5	<i>Training</i> meningkatkan kemampuan komunikasi antar karyawan					

3.3.Kuesioner Pengawasan (X2)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1	Perlu dilakukan pengawasan pada karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik					
2	Karyawan menerima tugas dengan baik bila ada masukan dan kritik baik dari rekan kerja terutama dari atasan yang memberipengawasan.					
3	Pengawasan memberikan karyawan kemampuan untuk mengambil keputusan yang terbaik dalam pekerjaan					
4	Adanya pengawasan memberikesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karirnya					
5	Karyawan diberikan pengawasan agar mencapai tingkat kinerja yang berprestasi dalam mengejar karirnya					

3.4 Kuesioner Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1	Saya berkerja dengan maksimal dalam memberikan pelayanan dan berkerjasama berdasarkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat terlibat dalam perbaikan produktivitas					
2	Pegawai diberikan kepercayaan dari pihak manajemen dalam memberikan keputusan pada permasalahan yang ada dalam pekerjaan					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah ditentukan oleh pihak manajemen					
4	Pekerjaan diberikan pada setiap karyawan dirancang sangat terinci dan berulang - ulang					

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71