

PEMBERDAYAAN, KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TANJUNG SARANA LESTARI PASANGKAYU

Sahariah

Bakri Hasanuddin

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako

email : Sahria003@gmail.com; bakri_hasanuddin@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the Effect of Empowerment, Team Cooperation, and Training on Employee Productivity at PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu both simultaneously and partially. This study used a random sampling technique, the population in this study was 106, but the sample in this study were 84 samples. The analytical model used in this study is the multiple linear regression analysis model. The results showed that simultaneously variables Empowerment, Team Cooperation, and Training had a significant effect on Employee Productivity at PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu, with a sig F value of $0.00 < 0.05$. Empowerment has a significant effect on employee productivity at PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. Team collaboration has a significant effect on employee productivity at PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. The training has a significant effect on employee productivity at PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. The most dominant variable affecting Employee Productivity at PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu is a Team Cooperation variable with a value of 0.028 for the significant value and 0.118 for the regression value.

Keywords: *Empowerment, Teamwork, Training, Productivity and regression analysis*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu baik secara serempak maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 106, namun yang dijadikan untuk sampel pada penelitian ini yaitu 84 sampel. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel Pemberdayaan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu, dengan nilai sig F sebesar $0.00 < 0.05$. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu, Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu adalah variabel Kerjasama Tim dengan angka 0.028 untuk nilai signifikan dan 0.118 untuk nilai regresi.

Kata Kunci : *Pemberdayaan, Kerjasama Tim, Pelatihan, Produktivitas dan analisis regresi*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas (Widodo, 2015:217). Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan juga bergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok.

Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Kerjasama tim yang solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Namun demikian, untuk membentuk sebuah tim yang solid dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen. Hal terpenting adalah bahwa kerja sama tim harus dilihat sebagai suatu sumberdaya yang harus dikembangkan dan dibina sama seperti sumberdaya lain yang ada dalam perusahaan. Dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan selain pemberdayaan, kerjasama tim, juga diperlukan adanya pelatihan yang baik. Pelatihan karyawan atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap – sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas – tugas jabatannya (Wungu dkk, 2003: 134).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Tanjung Sarana Lestari kurangnya pemberdayaan, karyawan tidak memiliki kepercayaan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dan tidak memiliki kebebasan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan, seperti jika akan menangani pekerjaan, karyawan tersebut masih ragu dan berupaya untuk menukar tugas kepada karyawan lainnya. Disamping itu setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan terkadang masih membutuhkan pengarahan sehingga dinilai masih kurang inisiatif oleh pimpinan. Sementara masalah yang terkait dengan kerjasama tim pada Perusahaan PT. Tanjung Sarana Lestari belum diterapkan secara optimal, sehingga terdapat indikasi adanya kelompok di dalam kelompok kerja. Karyawan sering menukar jadwal dibuat secara mendadak, sehingga tidak ada karyawan pengganti dan akibatnya terjadi ketidakseimbangan jumlah karyawan pada setiap departemen pada saat - saat tertentu. Perusahaan PT. Tanjung Sarana Lestari telah menyediakan pelatihan di dalam departemen atau unit dan di luar perusahaan baik untuk karyawan baru maupun untuk karyawan lama. Adapun bentuk- bentuk pelatihan yang perusahaan gunakan antara lain: *On The Job Training*, *Outside Training* dan pelatihan mengenai Tata Tertib serta Peraturan Perusahaan. Namun, relisasi pelatihan tersebut belum optimal dikarenakan manajemen kesulitan dalam mengatur jadwal pelatihan dan mengumpulkan staff, mengingat operasional perusahaan juga harus tetap berjalan. Hasil wawancara peneliti, beberapa karyawan mengharapkan kesesuaian materi yang disampaikan dengan bidang kerja di perusahaan, karena kadang materi tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Karyawan mengatakan bahwa mereka merasa perlu adanya pelatihan berkelanjutan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama, sehingga adanya pelatihan tersebut dapat dapat memudahkan kelancaran operasional Perusahaan. Terkait dengan masalah produktivitas karyawan, dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu profesional. Profesional yaitu memiliki kemampuan dan keterampilan kerja dalam bidangnya dan menciptakan hasil yang baik secara optimal. Informasi yang didapatkan melalui

wawancara terkait produktivitas karyawan mengatakan bahwa terkadang pada bagian produksi kurang memperhatikan skill dan metode perawatan mesin sehingga sering terjadi kerusakan pada mesin. Kerusakan mesin dapat mengakibatkan proses produksi lambat dan harus tertunda. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu*”.

2. KAJIAN LITERATURE

Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. Khan (2007) dalam Suwatno dkk (2014:183), menjelaskan dimensi pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi *Desire*

Tahap pertama dalam model empowerment adalah adanya mendelegasikan dan melibatkan pekerja.

Trust

Membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut

Confident

Menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan

Credibility

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.

Accountability

Pertanggung-jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan.

Communication

Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen

Kerjasama Tim

Kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk khusus kelompok kerja yang harus diorganisasi dan dikelola secara berbeda dengan bentuk kelompok kerja lain. Griffin (2004) “Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi - fungsi dan aktivitas – aktivitas”. Suatu tim kerja akan menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Indikator untuk mengukur kerjasama tim adalah sebagai berikut :

1. Jujur : karyawan selalu jujur dalam berkomunikasi
2. Kooperatif : karyawan selalu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kooperatif
3. Kepercayaan: karyawan memiliki kepercayaan dalam bekerja secara tim, karyawan mempunyai rasa memiliki yang tinggi dalam tim kerja.
4. Keterampilan mendengar
5. Karyawan mempunyai keterampilan mendengar yang baik

Pelatihan

Pelatihan didefinisikan oleh Ivan Cevich *didalam* Sutrisno (2013:67) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Wexley & Yulk *didalam* Sutrisno (2013:67), ada tiga alasan mengapa pelatihan itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- a) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat.
- b) Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja.
- c) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turnover*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

Instruktur

- Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang.
- Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting.

Peserta

- Instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan sehingga peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya

Materi

- Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan perusahaan.
- Materi yang diberikan sesuai dengan komponen peserta (karyawan)

Metode:

- Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan.
- Metode pelatihan selalu tepat sasaran
- Metode yang digunakan mempermudah karyawan dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.

Tujuan

- Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan.
- Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan
- Pelatihan dapat meningkatkan tingkah laku pemberdayaan

Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Menurut Hamalik (2000:270) dalam Anata Pratiwi (2012:237) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

Potensial

Setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis yang terus berkembang yaitu daya mengingat, berpikir, bertindak, bakat dan minat.

Professional

Setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja dalam bidangnya dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

Fungsional

Setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Operasional

Setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses pelaksanaan kegiatan kerja yang ditekuninya.

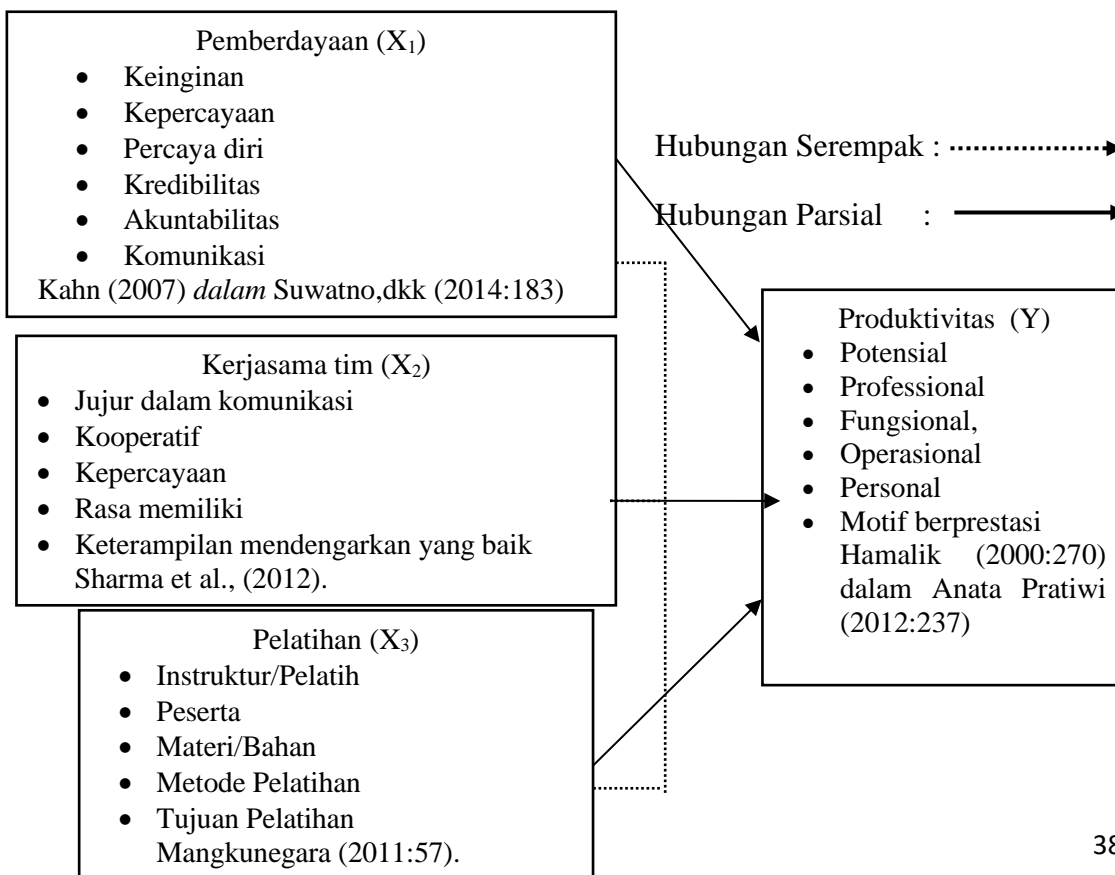
Personal

Setiap tenaga kerja memiliki sifat dan kepribadian yang menunjang pekerjaannya yaitu sikap mandiri, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaan, dan disiplin

Motif berprestasi

Setiap tenaga kerja berupaya agar berhasil dalam memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

Kerangka Pikir



3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode *Survey*. Metode survey digunakan untuk mendapatkan tempat tertentu yang alamiah, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Sugiyono (2016:6). Objek dari penelitian adalah Pemberdayaan, Kerjasama tim, Pelatihan dan Produktivitas Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tanjung Sarana Lestari yang bekerja pada perusahaan berjumlah 106 karyawan. Sampel diperoleh dengan menggunakan Teknik *Random Sampling* sebanyak 84 responden.

Uji validitas menurut Sugiyono (2004:109) Validitas sebuah tes menunjukkan sejauh mana instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004:109). Pengujian validitas diperoleh dari mengkorelasi skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0.600 . yang diperoleh melalui bantuan SPSS *for release* 16.0.

Uji normalitas perlu dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel terkait, variabel terikat, variabel bebas dan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Syarat untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal dan mendekati normal. Normal data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya dengan kurva normal P-plot (Santoso, 2005:218).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut memiliki tingkat signifikansi pada alpha 5%. Adapun metode untuk menentukan apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Uji statistik t ini adalah untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara tunggal berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna

terhadap variabel terikat. Uji t ini menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ dimana $n =$ banyak observasi dan $k =$ jumlah regresor.

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Dalam menjawab permasalahan serta hipotesis yang diajukan digunakan alat analisis statistik, yaitu regresi berganda. Adapun penggunaan regresi berganda yang memiliki permasalahan dan hipotesis dengan mengajukan hasil penelitian variabel independen (X) terhadap dependen (Y) melalui bentuan SPSS 16.0. Dengan bentuk persamaan umum regresi linear berganda menurut Sugiyono (2010 : 277) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (*dependent variable*)

a = Konstanta (*intercept*)

$X_1 - X_n$ = Variabel Bebas (*independent variable*)

$b_1 - b_5$ = Besaran yang digunakan (*koefisien regresi*)

e = Kesalahan Pengganggu

Bila diformulasikan matematis *Regresi Linear Berganda* tersebut diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Pemberdayaan

X_2 = Kerjasama tim

X_3 = Pelatihan

$b_1 - b_5$ = Parameter yang diukur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjawab hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis statistik regresi linear berganda dengan menggunakan softwer SPSS versi 16.0 Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	1.210	.261		4.629	.000
Pemberdayaan (X1)	.241	.105	.252	2.308	.024
Kerjasama Tim (X2)	.118	.077	.152	1.537	.028
Pelatihan (X3)	.390	.083	.483	4.707	.000
R Square	.655		F Hitung	50.599	
				a 0.05	

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil uji regresi pada Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah : $Y = 1.210 + 0.241 (X_1) + 0.118 (X_2) + 0.390(X_3)$. Berdasarkan

persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan nilai koefisien faktor Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 1.210 yang memberikan nilai positif artinya bahwa variabel independen (Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan) dalam penelitian memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut naik atau berpengaruh satu-satuan maka pengaruh terhadap Produktivitas karyawan juga akan meningkat. Dan jika rasio Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan tidak ada atau nol rasio pengaruh Produktivitas karyawan masih sebesar 1.210 %.

Nilai koefisien variabel Pemberdayaan (X_1) sebesar 0.241, dapat di artikan bahwa variabel Pemberdayaan mengalami peningkatan, maka Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu meningkat dan berpengaruh sebesar 0.241 atau 24.1% yang diasumsikan variabel independen lain tetap.

Nilai koefisien variabel Kerjasama Tim (X_2) sebesar 0.118, dapat di artikan bahwa variabel Kerjasama tim mengalami peningkatan, maka Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu meningkat dan berpengaruh sebesar 0.118 atau 11.8 % yang diasumsikan variabel independen lain tetap.

Nilai koefisien variabel Pelatihan (X_3) sebesar 0.390, dapat di artikan bahwa variabel Pelatihan mengalami peningkatan, maka Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu meningkat 0.390 atau 39.0 % yang diasumsikan variabel independen lain tetap.

Hasil uji F Hal ini menunjukkan Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan berpengaruh secara serempak terhadap terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu dipengaruhi oleh variabel Pemberdayaan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan dengan kata lain jika variabel tersebut lebih ditingkatkan maka semakin baik produktivitas karyawan PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.

Hasil Uji T diperoleh hasil dari Pemberdayaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya bahwa pengaruh pemberdayaan menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.

Hasil Uji Parsial (Uji T) diperoleh hasil dari kerjasama tim, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya bahwa kerjasama tim menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.

Hasil uji parsial (Uji T) diperoleh hasil dari pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya bahwa variabel pelatihan menjadi salah satu metode dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang mengangkat judul Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan Pada PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Faktor Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan secara serempak mempengaruhi Produktivitas karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.
- 2) Faktor Pemberdayaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.
- 3) Faktor Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.
- 4) Faktor Pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.

Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan kesimpulan, maka ada beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. PT. Tanjung Sarana Lestari perlu kerjasama tim yang baik dari segi selalu jujur dalam berkomunikasi, selalu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kooperatif, menjaga kepercayaan dalam bekerja secara tim, adanya rasa memiliki yang tinggi dalam tim kerja dan menjadi pendengar yang baik untuk meningkatkan hasil secara keseluruhan dalam hal produktivitas.
2. Untuk menjaga peningkatan pemberdayaan terhadap Produktivitas karyawan, Karyawan sebaiknya diberi kesempatan dalam mengatasi permasalahan yang berkembang dalam perusahaan, karyawan dipandang sebagai partner bisnis, adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.
3. Untuk menjaga peningkatan Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan, pihak perusahaan sebaiknya, yang harus diperhatikan yaitu kemampuan Penguasaan materi bagi seorang instruktur dalam peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal.
4. Kepada peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah yang lebih banyak. menggunakan alat uji dan metode yang lebih lengkap dan akurat sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang lebih valid dan menambahkan variabel lainnya untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas karyawan Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji, 1993. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Appiah, B. 2010. *Impact of Training on Employee Performance (Tesis)*. Ghana : Ashesi University.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset, Jakarta.

- Hasibuan, Melayu.S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, 2014. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Karakoc, Nihat, 2009. *Employees Empowerment and Differentiations in company. A literatur Review and Search Agenda. Enterprice Risk Management* 1(2), 1-12
- Nazir, Moh, 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Yunarsih dan Suratno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
<https://mamujupos.com>