

SKRIPSI

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MULTI
PALMA SEJAHTERA DI SIKIJANG PELALAWAN**



Oleh :

SUSILAWATI

10671004751

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2012

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MULTI PALMA SEJAHTERA DI SIKIJANG

SUSILAWATI

PT. Multi Palma Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan minyak kelapa sawit, yang terletak di wilayah kabupaten Pelalawan Kecamatan Bandar Sekijang.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan PT. Multi Palma Sejahtera, untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera, dan untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Multi Sejahtera. Untuk menjawab keinginan tahunan peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan penyebaran angket. Jenis data yang dipergunakan adalah data primer dan data skunder sedangkan analisa data penulis menggunakan metode analisa diskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan dan pelatihan secara umum telah berjalan pada PT. Multi Palma Sejahtera telah cukup sesuai dengan program pendidikan dan pelatihan sedang produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera Setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan secara umum telah cukup baik. Dan dari hasil penelitian ini juga terbukti bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi hal ini dibukti dengan uji t dan uji koefisien determinan, hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} = 11,878 > t_{tabel} = 2,000$ dengan kata lain program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera.

Hasil uji koefisien determinan menuju R^2 adalah 0,667 atau 66,70 % program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera. Sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Produktivitas Kerja

DAFTAR TABEL

TABEL	HAL
I.1	Target Produksi, Realisasi Produksi, dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sikjang Tahun 2005-2009.....3
I.2	Rekapitulasi Karyawan yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Tahun 2005-2009.....6
V.1	Pendidikan Responden PT.Multi Palma Sejahtera.....62
V.2	Usia Responden PT. Multi Palma Sejahtera.....63
V.3	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Pelalawan.....66
V.4	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera.....72
V.5	Hasil Uji Realibilitas.....77
V.6	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan Dan Pelatihan.....78
V.7	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....79
V.8	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel.....82
V.9	Hasil Uji Koefisien Variabel.....85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor produksi tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki peranan penting dibandingkan faktor produksi lainnya. Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Dewasa ini berbagai perusahaan mulai perusahaan multi nasional yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Untuk itu dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, seorang pemimpin harus dapat mengkoordinasikan seluruh potensi sumber daya manusia serta faktor produksi lainnya. Tanpa adanya usaha dari pimpinan perusahaan untuk mengetahui atau mengenal kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam perusahaan baik bagi karyawan maupun faktor modal lainnya, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai secara maksimal. Untuk itu pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menemukan cara yang tepat untuk dapat mendorong atau meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawannya.

Sehubungan dengan adanya peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor

yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia itu. Pendidikan dan pelatihan secara teoritis dan praktis mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Peranan pendidikan dan pelatihan sangat mendukung dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja, kegiatan tersebut akan mendorong mereka kearah peningkatan produktivitas kerja serta loyalitas dan semangat kerja yang diharapkan perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan mengenal dan mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan pada perusahaan bersangkutan. Dari pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hal tersebut dapat dicapai oleh setiap perusahaan apabila perusahaan membuat program kerja berupa pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya baik yang bersifat eksternal maupun internal kerja. Seorang pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam memotivasi karyawannya dengan baik dapat dilihat dari tingkah laku serta sikap dari karyawannya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, seperti kesungguhan mereka dalam bekerja, semangat dan tidak tampak terpaksa dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kesemuanya ini tidak lepas dari peranan pimpinan PT. Multi Palma Sejahtera beserta pihak-pihak yang berwenang didalamnya dengan meningkatkan pendidikan serta memberikan latihan-latihan terhadap karyawannya. Karena pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik serta prestasi dalam pekerjaannya sehingga mendukung tercapainya produktivitas kerja yang merupakan tujuan dari perusahaan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau instansi sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dimana pada tabel 1 berikut ini dapat dilihat tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sikijang tahun 2005-2009.

Tabel 1.1 Target Produksi, Realisasi Produksi, dan Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sikijang, Tahun 2005-2009.

Tahun	Jumlah Tenaga Karyawan	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Tingkat Rata-rata Produktivitas (Ton/Orang)	Persentase Produktivitas %
2005	111	5.324.787	6.076.535	54.473,56	49,07 %
2006	128	7.369.612	7.601.042	59.383,14	46,39 %
2007	154	10.212.562	10.473.942	68.021,61	44,16 %
2008	205	13.923.421	14.142.653	68.988,55	33,65 %
2009	218	15.564.264	16.135.426	74.015,72	33,95 %

Sumber : PT. Multi Palma Sejahtera

Dari tabel 1 terlihat bahwa realisasi produksi mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2005, dengan jumlah karyawan sebanyak 111 orang, perusahaan menargetkan produksi sebesar 5.324.787 Ton dan realisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 6.076.535 ton dengan produktivitas kerja karyawan rata-rata 54.473,56 Ton/orang. Pada tahun 2006, jumlah karyawan bertambah menjadi 128 orang, dengan target produksi sebesar 7.369.612 Ton dan realisasi yang tercapai pada tahun ini 7.601.042 Ton, dengan produktivitas kerja karyawan rata-rata 59.383,14 Ton/orang. Pada tahun 2007, jumlah karyawan bertambah menjadi 154 orang, dengan target produksi sebesar 10.212.562 Ton dan realisasi produksi yang dapat dicapai sebesar 10.473.942 Ton, dengan produktivitas kerja karyawan rata-rata 68.012,61 Ton/orang. Pada tahun 2008, dimana jumlah karyawan bertambah menjadi 205 orang, dengan target produksi 13.923.421 Ton, dan realisasi produksi sebesar 14.142.653 Ton dengan produktivitas kerja karyawan rata-rata 68.989,55 Ton/orang. Sedangkan pada tahun 2009 jumlah tenaga kerja kembali naik menjadi 218 orang, dengan target produksi sebesar 15.564.264 Ton dan realisasi produksi yang dapat dicapai 16.135.426 Ton dengan produktivitas kerja karyawan rata-rata 74.015,72 Ton/orang.

Pelatihan merupakan salah satu kebijaksanaan yang ditempuh oleh pimpinan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan diarahkan didalam perusahaan itu sehingga efektifitas dan efisiensi kerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Untuk lebih jelasnya, pada tabel 2 berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sikijang berikut ini.

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Karyawan yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sekijang Tahun 2005-2009.

Tahun	Jumlah Karyawan					Total	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan		
	Maintenance	Produksi	Processing	Laboratorium	Engineering & Well Service		Maintenance	Produksi	Processing
2005	15	51	24	8	3	111	10	30	15
2006	20	65	27	11	5	128	15	43	20
2007	25	70	36	15	8	154	20	55	25
2008	33	85	40	30	17	205	25	60	30
2009	35	90	42	33	18	218	28	71	35

Sumber: PT. Multi Palma Sejahtera

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja pada umumnya mengalami peningkatan pada setiap tahunnya dimana pada tahun 2005 adalah sebanyak 62 orang, mengalami peningkatan pada tahun berikutnya yaitu tahun 2006 menjadi 86 orang, sedangkan pada tahun 2007 sebanyak 116 orang mengalami peningkatan, pada tahun 2008 juga mengalami peningkatan sebesar 159 orang dan juga tahun berikutnya yaitu tahun 2009 menjadi 177 orang.

Berdasarkan uraian diatas maka PT. Multi Palma Sejahtera telah dengan sangat baik melakukan program pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya., namun hal ini harus dipertahankan agar tidak mengalami penurunan.

Biasanya proses pendidikan dan pelatihan dilaksanakan setelah penerimaan karyawan baru oleh perusahaan, sebelum ditempatkan atau ditugaskan, namun demikian pendidikan dan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan ditempatkan dan ditugaskan. Hal ini tergantung dari kebijakan perusahaan yang bersangkutan untuk menyelenggarakannya.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan di lingkungan PT.Multi Palma Sejahtera pada dasarnya disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan perusahaan tersebut. Jenis pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan dan peningkatan penguasaan pengetahuan serta

keterampilan untuk menuntaskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MULTI PALMA SEJAHTERA DI SIKIJANG”

B. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut :

“Apakah program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sekijang”.

C. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

- a.** Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sekijang
- b.** Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sekijang

- c. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sekijang.

2. Manfaat penelitian

- a. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan sebagai pertimbangan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja
- b. Dapat memberikan tambahan dan pemikiran bagi penulis dan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.
- c. Sebagai sarana bagi peneliti untuk memahami dan menerapkan teori-teori yang dapat dibangku kuliah serta dapat dpraktekkan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

D. Sistematika penulisan

Dalam penulisan ini penulis membagi dalam 6 bab pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan landasan teoritis yang mendukung penulisan skripsi serta penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menerangkan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Kita yakin bahwa belum ada satu perusahaan yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, maka semakin besar pula jumlah kebutuhan akan tenaga kerjanya. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi, kebutuhan tenaga kerja yang profesional juga makin meningkat.

Begitu juga sebaliknya para karyawan baru yang ada di sebuah perusahaan jarang yang mampu menyelesaikan kewajiban tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu mempelajari dan mendapatkan tambahan tentang pendidikan dan pelatihan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Meskipun demikian, bahwasanya pendidikan dan pelatihan sangat memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit pula.

Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan manajemen tenaga kerja selain dimaksudkan untuk mengurangi problema pada perusahaan tersebut, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia, maka pendidikan dan pelatihan pada karyawan sangatlah penting guna memberikan bimbingan tentang pelaksanaan pekerjaan yang akan dijalankan nantinya dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi perusahaan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, diharapkan karyawan yang mengikuti program ini dapat lebih memahami dan mengerti maksud dan tujuan serta tugas-tugas pokok sebagai karyawan.

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan (**Notoadmojo, 2003:28**)

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, dan sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang tenaga kerja (**Sastrohadiwiryo, 2003:199**)

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang. (**Veithzal Rivai, 2006 : 226**)

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melakukan tanggungjawabnya dengan semakin baik (**Prawira, 2002:135**)

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar afektivitas pendidikan dan pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius, baik yang menyangkut sarana maupun prasarana.

Sedangkan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan serta merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi. Selain itu pelatihan juga penting dilakukan baik untuk karyawan atau pegawai baru maupun yang lama. Jadi pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai atau karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (**Rivai, 2004:226**)

Latihan tidak menghapus kebutuhan akan pengawasan yang baik, tetapi mengurangi kebutuhan akan pengawasan yang terus-menerus dan seksama. Seorang pegawai yang telah aladilatih dengan baik percaya kepada diri sendiri dalam pekerjaannya, karena ia mengetahui apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dalam keadaan yang demikian biasanya pengawasan yang ketat tidak diperlukan.

Latihan mempunyai nilai yang dapat dipertimbangkan, sering tidak dapat diukur. Bagi karyawan, pelatihan menambah kemampuan penghasilannya dengan memperluas kecakapan dan pengetahuannya tentang proses-proses yang

berhubungan. Latihan mempersiapkan karyawan untuk memperoleh kesempatan naik jabatan.

Pengertian lain tentang pelatihan adalah menstabilisasikan tenaga kerja dari suatu bangsa, untuk menambah pengetahuan teknis dan ketangkasan, untuk memelihara kekuatan badaniah dan rohaniah, serta untuk menambah kecakapan karyawan (**Siagian, 2002 : 53**).

Sedangkan menurut Siswanto pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Jadi pelatihan merupakan kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknis operasional untuk membantu dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan ini juga sangat erat kaitannya dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar negara kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga tujuan dari pelatihan adalah agar para manajer mendapat pengetahuan tentang sikap dan kelakuan tenaga kerja yang diperlukan agar kondisi perusahaan efektif.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sarana bagi karyawan untuk memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan, serta sikap yang dibutuhkan perusahaan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan,

berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung didalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi tenaga kerja. Pengacuannya meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan.

1. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung pada faktor , seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan yang harus di isi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada perusahaan. Meskipun betapa pentingnya program pendidikan dan pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus, manajemen ketenagakerjaan atau bagian pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam perusahaan dan lembaga lainnya. Dengan demikian, dapat memberi saran-saran atau masukan-masukan tentang program yang paling baik yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Pendidikan Umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan Kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Pelatihan Keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

4. Pelatihan kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian (**Sastrohadiwiryo, 2003 : 201**)

Jenis pelatihan menurut Terry dapat dibagi menjadi :

1. Pelatihan sebelum penempatan (*Pre-Employmen Training*)

Pelatihan sebelum penempatan berhubungan dengan jenis dan instruksi yang diperlukan tenaga kerja yang tidak berpengalaman sebelum mereka berkerja pada perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan ini biasanya diberikan oleh lembaga-lembaga pendidikan di luar perusahaan, seperti perguruan tinggi, universitas/institusi, akademi, sekolah menengah pertama perusahaan, sekolah-

sekolah malam, dan kursus-kursus korespondensi. Pelatihan sebelum penempatan biasanya lebih luas dan lebih penting daripada jenis-jenis lainnya. Pelatihan ini sifatnya sering berbeda dengan pelatihan-pelatihan lainnya yang bersifat praktis. Pelatihan ini berusaha memberikan latar belakang intelektual dan mengembangkan seni berfikir dan menggunakan akal.

2. Pelatihan induksi (*Induction Training*)

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk melengkapi tenaga kerja baru dengan keterangan dan informasi yang diperlukan untuk pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktik dan prosedur perusahaan. Termasuk dalam pelatihan induksi ini adalah mengucapkan selamat datang atau menyambut dengan baik tenaga kerja baru, menjelaskan ketentuan dan peraturan yang berlaku, mengenalkan dengan kesejahteraan sosial tenaga kerja, memberikan keterangan informasi kepadanya tentang kebijaksanaan dan kinerja dalam perusahaan serta memberikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari dia sebagai tenaga kerja.

3. Pelatihan di Tempat Kerja (*On The Job Training*)

Pelatihan ditempat kerja yang diselenggarakan dengan maksud membentuk kecakapan tenaga kerja yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan ini berusaha mengisi celah antara kemampuan pekerja dengan kemampuan yang diperlukan pekerjaan. Pekerjaan dapat berupa pekerjaan saat ini atau pekerjaan masa yang akan datang. Sering kali suatu pekerjaan tingkatannya lebih tinggi dari pada pekerjaan tenaga kerja sekarang. Dengan kata lain, tenaga kerja dipersiapkan untuk naik dalam suatu jenjang jabatan. Susunan pelatihan di tempat kerja banyak

bentuknya, antara lain membaca bacaan dengan subjek khusus, praktik mesin-mesin baru, penggantian pekerjaan yang meliputi semua pekerjaan dari suatu kelompok tertentu, pengangkatan khusus yang sifatnya sementara, kursus khusus, membaca tugas, dan tempat kerja khusus oleh perserikatan profesional. Pelatihan dalam jabatan menitik beratkan dalam jabatan (*on the job*). Akan tetapi, beberapa pelatihan mungkin sebagian diperoleh diluar perusahaan. Tetapi yang paling penting adalah keseluruhan program ini harus dikoordinasikan dengan baik.

4. Pelatihan Penyelia (*Supervisory Training*)

Pelatihan penyelia diselenggarakan dengan tujuan memberikan keterangan dan informasi yang berhubungan dengan teori dan aplikasi mengenai teknis penyelia. Penyelenggaraan pelatihan penyelia dipandang paling penting dalam setiap perusahaan karena diperlukan manajemen. Kursus dalam pelatihan penyelia telah direncanakan dan kebanyakan kursus semacam itu pada umumnya dipandang efektif (**Sastrohadiwiryono, 2002 203-205**).

Untuk memberikan pedoman atau petunjuk terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan konsep atau langkah-langkah pelatihan yang terdiri dari :

1. Mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tinjauan prestasi.
2. Merancang intruksi, dimana untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan termasuk buku kerja, latihan dan

aktivitas, dan menggunakan teknik dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer.

3. Melakukan langkah dengan validasi, yaitu program pelatihan dengan menyajikan kepada beberapa yang bisa mewakili.
4. Menerapkan program-program tersebut diatas, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan.
5. Melakukan evaluasi dan tindaklanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini (**Dessler, 2004 : 217**).

Namun demikian prinsip-prinsip yang paling fundamental dalam pendidikan dan pelatihan ini yang dapat dijadikan sebagai pedoman normatif dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan meliputi :

- a. Perbedaan individu (*Individual difference*)
- b. Hubungan dengan analisis pekerjaan (*Relation to job analysis*)
- c. Motivasi (*Motivation*)
- d. Partisipasi yang aktif (*Aktive particivation*)
- e. Seleksi pendidikan dan pelatihan (*Selection of training and edication*)
- f. Pemilihan para pengajar (*Selection of teacher*)
- g. Pelatihan pengajar/pelatih (*Traine teacher training*)
- h. Metode pendidikan dan pelatihan (*Training and education mehtod*)
- i. Prinsip belajar (*Principle of learning*) (**Sasrtohadwiryo, 2003 : 208-211**).

B. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang akan dituju, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan.

Beberapa tujuan dari pendidikan dan pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktivitas kerja

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, human skill dan manajerial skill karyawan semakin baik.

2. Pelayanan

Pendidikan dan pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumennya, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi konsumen.

3. Efisiensi

Pendidikan dan pelatihan karyawan akan bertujuan untuk mengingatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi arusnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

4. Kecelakaan

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan akan berkurang dan kecelakaan karena error tidak akan terjadi.

5. Kerusakan

Pendidikan pelatihan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang, karena semakin ahli dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Konseptual

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, Human skill, dan manajerial skillnya lebih baik.

7. Moral

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka moral dari karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan dengan baik.

8. Karier

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini maka kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan akan semakin besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

9. Kepemimpinan

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horisontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefit) karyawan akan meningkatkan karena prestasi kerja mereka akan semakin meningkat.

11. Konsumen

Pendidikan dan pelatihan karyawan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat atau konsumen (**Hasibuan, 2005 : 70**).

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan pendidikan dan pelatihan
- c. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- d. Mengorektasikan karyawan terhadap organisasi
- e. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi (**Simamora, 2004:277**)

Ada pun tujuan pendidikan dan pelatihan/pengembangan menurut (**Mangkunegara, 2002:45**) adalah:

- a. Melakukan pendekatan kemanusiaan terhadap rohani dan meningkatkan motivasi kerja dan bersikap
- b. Untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dan mencapai hasil-hasil kerja yang dihasilkan
- c. Mempersiapkan karyawan untuk harap melaksanakan pekerjaan baru/kemungkinan dipromosikan

- d. Menanamkan sikap-sikap dan nilai-nilai yang sesuai untuk bekerja dalam perusahaan
- e. Pembinaan, pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan pembangunan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan yaitu (**Umar, 2000:14**)

- a. Meningkatkan produktivitas

Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan dapat meningkatkan prestasi tenaga kerja pada posisi jabatan dan pekerjaan. Apabila meningkatkan prestasi, juga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan merupakan keuntungan bagi perusahaan dalam meningkatkan

- b. Meningkatkan mutu bekerja

Pendidikan dan pelatihan yang dirancang serta dilaksanakan dengan tepat akan mendorong karyawan untuk memproduksi hasil kerja yang lebih baik sehingga mengurangi kesalahan dalam bekerja.

- c. Perencanaan sumber daya manusia

Pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mendorong perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang.

- d. Kompensasi tidak langsung.

Program pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keahlian tenaga kerja menjadi lebih meningkat.

- e. Kesehatan dan keselamatan

Kesehatan mental dan fisik karyawan sering dihubungkan dengan usaha pendidikan dan latihan, karna pendidikan dan latihan yang tepat dapat mengurangi kecelakaan dalam perusahaan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

f. Menciptakan kehausan akan ilmu

Program pendidikan dan latihan mendorong pekerja untuk berinisiatif dan kreatif dalam bekerja, sehingga dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Disini karyawan akan termotivasi untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya. Sehingga dengan sendirinya karyawan secara tidak langsung akan mencari ilmu dengan inisiatifnya sendiri tetapi tetap melalui jalur pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan.

g. Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pendidikan dan pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan saja, tetapi juga bagi karyawan secara individu juga mendapatkan keuntungan karn akan lebih ahli dalam bidang, kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Dengan memperhatikan tujuan pendidickn dan pelatihan tersebut di atas dapat disimpulkan manfaat atau faedah dari suatu program pendidikan dan pelatihan karyawan, Jhon H. Proctor dan willam M. Thorthon dalam bukunya **“Training A Hand Book for Line Managers”** yang menyebutkan adanya 13 manfaat nyata dari program pendidikan dan pelatihan yaitu antara lain :

a. Menaikkan rasa puas pegawai

b. Pengurangan pemborosan

- c. Mengurangi ketidakhadiran karyawan dan labour turn over
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Mengurangi biaya-biaya lembur
- f. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- g. Mengurangi keluhan karyawan
- h. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- i. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- j. Meningkatkan pengetahuan karyawan
- k. Menimbulkan kerjasama yang baik **(Martoyo, 2000 : 61)**

Program pendidikan dan pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan hubungan antar manusia dalam kelompok kerja. Memang disadari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, namun hasil yang akan diperoleh lebih besar dari pengorbanan yang dikeluarkan.

Adapun manfaat pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
 - b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan mencapai standar kinerja yang dapat diterima
 - c. Membentuk sikap loyalitas dan kerjasama yang menguntungkan
 - d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sdm
 - e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
 - f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka
- (Simamora, 2004:278)**

C. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Metode pendidikan dan pelatihan yang biasa dianut manajemen meliputi:

1. Pelatihan di tempat kerja

Pendidikan ditempat kerja adalah pelatihan yang dimaksudkan untuk memeberikan petunjuk khusus kepada para tenaga kerja guna untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Jenis metode ini seing dijumpai karena dianggap sebagai satu metode yang efisien dan efektif. Selain mudah menginstruksikannya, alokasi biayanya juga minimal, dibandingkan dengan jenis metode lainnya.

2. Studi kasus

Banyak program pendidikan dan pelatihan untuk para penyelia dan anggota kelompok midle management menggunakan studi kasus. Tiap kasus memberikan satu masalah atau lebih. Oleh karena itu, studi kasus harus dapat membuat pikiran peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mereka mungkin alami.

3. Kuliah konferensi

Metode kuliah sering digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaannya, metode ini banyak sisi positifnya, yaitu selain dapat menampung peserta dalam jumlah besar, juga dapat menggunakan media cetak elektronik maupun jenis peraga lainnya. Metode konferensi dalam pendidikan dan pelatihan adalah para peserta didorong mengambil bagian dalam pembicaraan tentang masalah umum.

4. Permainan peran

Dalam metode permainan peran, peserta pendidikan dan pelatihan belajar bermain salah satu peristiwa mengenai apa yang akan mereka kerjakan sungguh-sungguh. Metode permainan peran dapat didefinisikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diperankan secara spontan.

5. Simposium

Simposium adalah serangkaian pembicara yang diberikan oleh beberapa ahli dalam bidangnya masing-masing yang berfungsi sebagai pemasaran yang keahliannya berbeda-beda tentang berbagai aspek dari suatu masalah. Kebaikan metode ini adalah simposium memungkinkan timbulnya berbagai sudut pandang dan lebih komprehensif dalam subjek persoalan. Kelemahannya adalah seringkali peserta agak pasif dan kesempatan diskusi sangat terbatas.

6. Kursus korespondensi

Metode pendidikan dan pelatihan dalam proses pelaksanaannya lebih menitikberatkan pada materi yang berhubungan dengan pekerjaan yang sifatnya administratif.

7. Seminar dan lokakarya

Seminar adalah metode pendidikan dan pelatihan yang dapat didefinisikan sebagai pertemuan ilmiah untuk membicarakan dan menemukan dalil-dalil, aksioma-aksioma, doktrin-doktrin, atau norma-norma/aturan-aturan baru mengenai suatu masalah. Seminar juga dapat dikatakan sebagai suatu pertemuan ilmiah untuk mengemukakan serta mempertimbangkan berbagai pendapat atau keyakinan mengenai suatu masalah.

8. Permainan manajemen

Metode ini dapat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dinamis dengan menggunakan sifat-sifat keputusan yang kronologis, menggunakan skenario yang merupakan simulasi dari kejadian manajerial, yang susunan dan operasinya terpadu.

9. Diskusi kelompok

Metode pendidikan dan pelatihan diskusi kelompok salah satu proses interaksi peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar-menukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan.

10. Kombinasi

Telah dikemukakan bahwa sebenarnya tak ada satu pun metode pendidikan dan pelatihan yang dapat keberhasilan tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, untuk menutupi kelemahan suatu metode pendidikan dan pelatihan, dan menghimpun kelebihan yang ada pada masing-masing metode, melaksanakan metode kombinasi, yaitu gabungan dari dua metode atau lebih yang dilaksanakan dengan tidak mengindahkan prinsip dari masing-masing metode (**Sastrohadiwiryono, 2001 : 214**).

metode pendidika dan pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan peran dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. Efektifitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan prefensi instruktur pelatihan (Rivai, 2004 : 240). Metode yang dipilih hendaklah disesuaikan dengan bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan serta yang akan dikembangkan oleh suatu perusahaan.

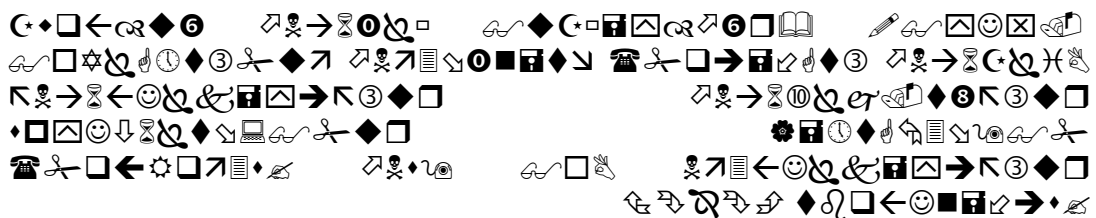


Artinya:

Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam

Maksudnya: Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca.

(Al'alaq:4)



Artinya:

Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui. (**Al-Baqarah:151**)

D. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan, dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya, dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas

haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Dapat kita lihat beberapa ahli mengartikan produktivitas itu antara lain :

- a. Produktivitas adalah Sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energi) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (**Basu swasta, 2002:281**)
- b. Produktivitas merupakan perbandingan antara loyalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (**Sinungan, 2005:12**)
- c. Produktivitas menurut dewan produktivitas nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok hari harus lebih dari hari ini (**Umar, 2000:99**)
- d. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (**Sedramayanti, 2001:57**)
- e. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (**Hasibuan, 2005 : 128**)

Dari defenisi produktivitas diatas sebenarnya masih banyak defenisi yang berbeda dari sudut pandangan yang berbeda pula berkenaan dengan produktivitas dari referensi yang ada maka dapat dikelompokkan menjadi (3) yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio $\frac{b}{a}$ pada yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
- b. Produksi pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produksi merupakan intraksi terpadu secara serasi pada tiga faktor esensial yakni: investasi termasuk penggunaan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja **(Sinungan, 2005 : 16)**

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut **(Sinungan, 2005 : 102)**

Keluaran (output)

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Masukan (input)}}$$

Dimana : Output = Jumlah produksi

Input = Jumlah karyawan

Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar, untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karena tanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut balai pengembangan produktivitas kerja daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu:

1. Sikap kerja

Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shiff work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta keterampilan dalam teknik industrial.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktifitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha (**Sedarmayanti, 2001 : 71**)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Gizi dan kesehatan
3. Motivasi
4. Kesempatan kerja
5. Kesempatan berprestasi
6. Kebijakan pemerintah
7. Keterampilan karyawan itu sendiri
8. Teknologi
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sikap dan etika kerja
11. Disiplin

12. Tingkat kompensasi (**Nitisemito, 2000: 146**)

Turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor (**Nitisemito, 1998 : 72**)

1. Lingkungan kerja
2. Proses seleksi
3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Disiplin kerja

Untuk meningkatkan produktivitas berkaitan dengan beberapa sumber diantaranya, yaitu :

1. Modal

Terdiri dari perlengkapan, material, energi, tanah, dan bangunan.

2. Tenaga kerja

Struktur dari waktu kerja, peningkatan efektifitas dari waktu kerja dan *insentive*.

3. Manajemen dan Organisasi (**Muchdarsyah, 2000 : 60**)

Gejala-gejala rendahnya produktivitas kerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Salah satu rendahnya produktivitas dimana tenaga kerja tidak dapat untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang singkat. Produktivitas menunjukkan produktivitas tingkat individu antara lain adalah tenaga kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunnya produktivitas tenaga kerja.

3. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Apabila terjadi kerusakan baik bahan baku, barang jadi maupun peralatan meningkat itu pertanda tenaga kerja ceroboh dalam melakukan pekerjaannya.

4. Tingkat perpindahan buruh (*labour turn over*)

Tenaga kerja sudah tidak betah lagi bekerja pada perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang pindah.

5. Kegelisahan dimana-mana dan tuntutan sering terjadi

Ketidak tenangan tenaga kerja melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tenaga kerja tersebut membuat tuntutan kepada perusahaan.

6. Pemogokan

Ini adalah tanda jelas terlihat dari turunnya produktivitas kerja dimana tenaga kerja tidak melaksanakan pekerjaannya karena ketidak puasan tenaga kerja kepada perusahaan (**Sinungan, 1998 : 14**)

F. Cara-Cara Meningkatkan Produktivitas

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3. Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4. Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tetapi tidak mengurangi penggunaan input (**Nasution, 2001 : 209**).

Produktivitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektifitas perusahaan akan meningkat.

G. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Fitriana pada tahun 2008. Dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan bagian produksi terhadap produktivitas kerja pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Utusan Intergrafika Pres Pekanbaru. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: diduga bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru. Penelitian ini memerlukan data primer dan data skunder, dalam penelitian ini penentuan sampel digunakan metode sensus atau istilah lainnya teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua diambil anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini ada satu variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan dan satu variabel terikat yaitu produktivitas.

Dari penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa dari hasil regresi linier sederhana melalui uji t, dimana t hitung sebesar 6,11 sedangkan t tabel sebesar 1,270 jadi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut dengan koefisien kolerasi sebesar 67,53% dan koefisien determinasi sebesar 45,65% yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut sebesar 45,60%.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Febri Wahyudi pada tahun 2009. Dengan judul analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian sumberdaya manusia pada PT. PLN (persero) Wilayah Riau Cabang Pekanbaru, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau Cabang Pekanbaru. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut bahwa diduga terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau Cabang Pekanbaru. Penelitian ini memerlukan data primer dan data skunder, dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan metode purposive sampling dimana sampel dapat dapat terpilih karena pertimbangan-pertimbangan tertentu dan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik metode regresi linier berganda. Pada penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan dan satu variabel terikat yaitu kerja kinerja karyawan.

Dari penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa nilai f hitung sebesar 14,406 > dari nilai f tabel 3,304, maka dinyatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,482 atau sebesar 48,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya sebesar 48,2% sedangkan sisanya

51,8% lagi dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai t hitung pendidikan sebesar $3,124 > t$ tabel dengan tingkat signifikan 0,00, dan t hitung pelatihan sebesar $2,756 > t$ tabel dengan tingkat signifikan 0,00. Dari kedua tabel tersebut hanya pendidikan yang mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari variabel pelatihan terhadap pengaruh kinerja karyawan

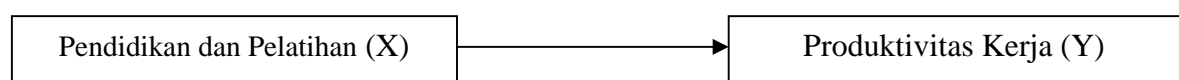
H. Kerangka Berfikir

Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang. (Veithzal Rivai, 2006 : 226)

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedramayanti, 2001:57)

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan, maka dapat digambarkan Kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja).

I. Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Pendidikan dan Pelatihan	suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang. (Veithzal Rivai, 2006 : 226)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan - Materi diklat - Waktu pelaksanaan - Metode diklat - Struktur dikat
2	Produktivitaas kerja	Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedramayanti, 2001:57)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja karyawan - Biaya dalam memproduksi - Efesien dan efektif - Material -

J. Hipotesis

Dari uraian diatas penulis mencoba menyusun suatu hipotesis sebagai berikut:
“Diduga Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sikijang”.

K. Variable Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa variabel diantaranya:

1. Pendidikan dan Pelatihan (x)
2. Produktivitas tenaga kerja (y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Multi Palma Sejahtera kecamatan Bandar Sekijang kabupaten Pelalawan, yang beralamat di Jl. Lintas Timur KM.38 Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten pelalawan. Dan waktu penelitian dimulai dari tanggal 20 Agustus 2010 sampai selesai.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini dapat dikumpulkan atas dua bagian :

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang bersumber dan objek penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, berupa data yang diperoleh dari responden tentang persepsi dan pendapat karyawan mengenai program pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja.
- b. Data skunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan secara tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian yang terdiri dari, jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, tingkat produktivitas karyawan, sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah:

- a. *Interview*
- b. Pada metode ini dilakukan wawancara langsung atau Tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait baik terhadap para karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan.
- c. Questioner

Yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan bagian produksi di PT. Multi Palma Sejahtera sebanyak 71 orang. Sedangkan sampelnya kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya dengan menggunakan metode sensus. Yaitu 71 Orang (Umar, 2003 : 140).

E. Analisis Data

Agar dapat mengambil keputusan dari hasil penelitian ini maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan analisis data secara Kualitatif yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dikaitkan dengan teori yang relevan, dan juga menggunakan metode Kuantitatif yaitu dari penyebaran kuseoner mengenai pendidikan dan pelatihan, selanjutnya dinilai secara keseluruhan

dan akan diukur sejauh mana hubungan dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$$Y = \alpha + bx$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan (variabel dependen)

α = Konstanta regresi

b = Koefisien Regresi

X = Pendidikan dan Pelatihan (variabel independen)

Untuk membuktikan hipotesis penelitian ini digunakan uji statistik dengan model analisis regresi sederhana. Proses pemberian nilai terhadap tanggapan responden atas jawaban kuesioner dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert dengan bobot paling tinggi 5 dan paling rendah 1 (Cooper, al. 2001 : 194).

Prosedurnya sebagai berikut :

- a. Menjawab poin (a) diberi nilai 5
- b. Menjawab poin (b) diberi nilai 4
- c. Menjawab poin (c) diberi nilai 3
- d. Menjawab poin (d) diberi nilai 2
- e. Menjawab poin (e) diberi nilai 1

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien determinan. Adapun rumus Kolerasi (R) adalah sebagai berikut (Hasan, 2006 : 69).

$$R = \frac{\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)/n}{\sqrt{\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2/n} \sqrt{\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2/n}}$$

Dimana :

R = Kolerasi

n = Jumlah Sampel

Σx = Sigma variabel bebas

Σy = Sigma variabel terikat

x^2 = Sigma variabel bebas yang dikuadratkan

y^2 = Sigma variabel terikat yang dikuadratkan

xy = Sigma variabel bebas dan terikat

Untuk memudahkan dalam pengolahan data, penulis menggunakan program SPSS.

1. Uji Kualitas Data

Informasi yang objektif dan akurat dalam penelitian sosial biasanya tidak mudah diperoleh, terutama karena konsep mengenai variabel yang diukur tidak selalu mudah untuk dioperasikan sebagaimana dalam penelitian aspek fisik. Anggaphlah jika operasionalisasi atribut dan variabel tersebut telah dilakukan sebagaimana mestinya, tapi itu saja tidaklah cukup unntuk dapat menentukan bahwa penelitian menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, karena yang jadi

penentunya adalah adanya pengujian normalitas, reliabilitas dan validitas yang digunakan.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Validitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data maka dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*. Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan

setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang memiliki koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Adapun rumus korelasi *rank-spearman* untuk menguji validitas yang digunakan adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

d_1 = selisih tiap pasang rank

n = banyaknya pasangan data

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya daripada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2002**).

c. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas

menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Untuk menguji reliabilitas dipergunakan uji *Alpha Cronbach* yang dianggap paling sesuai untuk pengujian terhadap item-item penelitian yang memiliki skor 1-5.

Dalam metode *internal consistency* ini, semakin tinggi konsistensi *alpha* maka kuesioner semakin *reliable*. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Koefisien *alpha* akan semakin besar ketika item-item yang diuji tersebut saling berhubungan satu sama lain. Suatu item dikatakan tidak *reliable* jika item tersebut dihilangkan membuat koefisien *alpha* semakin besar, dan sebaliknya suatu item dikatakan *reliable* jika dengan menghilangkan item tersebut membuat koefisien *alpha* semakin kecil.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Multi Palma Sejahtera adalah suatu perusahaan terbatas yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Fransiskus Djoenardi, SH, No. 116 tanggal 27 April 1999. PT. Multi Palma Sejahtera memiliki modal dasar sebesar Rp. 4.000.000.000,00 (Empat Milyar Rupiah) terbagi atas 4000 saham, masing-masing saham bernilai Rp. 1000.000.000,00 persaham dan modal yang telah ditempatkan sebanyak 1.000 saham dengan nilai sebesar Rp. 1.000.000.000,00 (Satu Milyar Rupiah).

PT. Multi Palma adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan kelapa sawit yang siap untuk dipasarkan, berkedudukan di desa sikijang Kecamatan Bandar Sikijang Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Adapun ruang lingkup kegiatan yang dijalani perusahaan adalah sebagai berikut :

- Menjalankan usaha dalam bidang perkebunan kelapa sawit
- Menjalankan usaha dalam bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit, serta industri lainnya.

- Menjalankan usaha dalam bidang pengangkutan hasil-hasil dari usaha perkebunan dan industri tersebut.

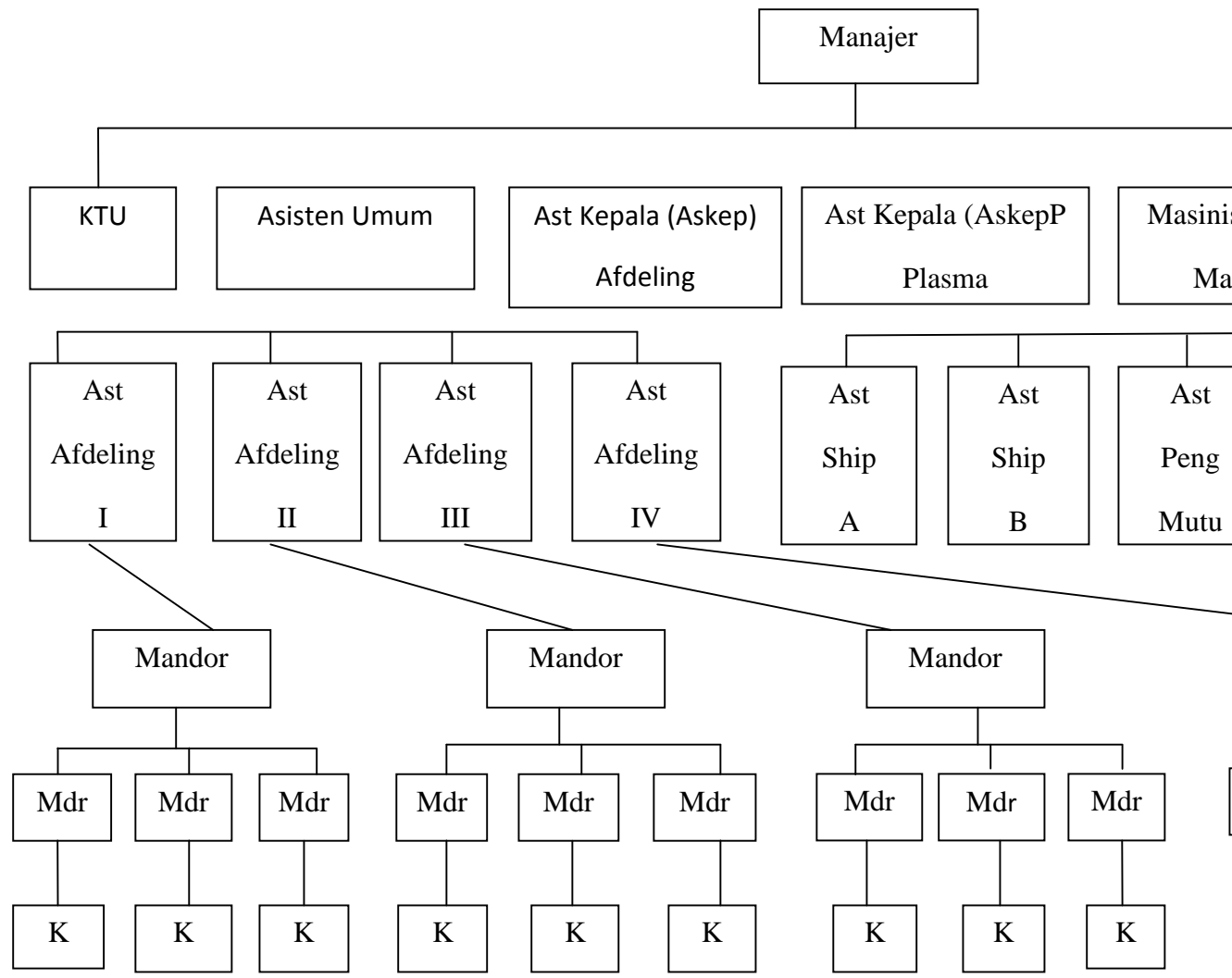
B. Struktur Organisasi

PT. Multi Palma Sejahtera dalam menjalankan aktivitasnya sangat dibutuhkan kerja sama yang mana kerja sama ini memerlukan suatu wadah yang disebut dengan organisasi.

PT. Multi Palma Sejahtera ini terbagi atas VI (empat) Afdeling. Masing-masing Afdeling dipimpin oleh seorang Asisten, dimana setiap Asisten akan membawahi seorang mandor I, yang berarti dalam proyek PT. Multi Palma Sejahtera Sikijang terdapat 4 asisten dan 4 mandor. Empat Afdeling yang akan dikepalai oleh seorang Asisten kepala, Top Manajemen membawahi Asisten kepala dan Masinis kepala.

Untuk lebih lanjut, dapat dilihat pada gambar struktur organisasi dihalaman berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Multi Palma sejahtera



Sumber: PT. Multi Palma Sejahtera

1. Manajer

Adalah pimpinan proyek yang bertanggung jawab kepada Kepala Direksi dan membawahi Asisten Kepala, tugasnya adalah:

- a. Menjalankan kebijaksanaan Direksi/perusahaan dibidang teknik cultural dan eksploitasi yang efisien guna menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.
- b. Menyusun program kerja tahunan kebun berdasarkan keadaan kebun dan norma-norma yang berlaku.
- c. Menjalankan kebijaksanaan Direksi dalam bidang manajemen tanaman.

2. Asisten Kepala

Asisten Kepala membawahi Asisten Tanaman/Afdeling, yang bertanggung jawab langsung kepada manajer. Tugasnya Asisten Kepala ini adalah:

- a. Membantu Manajer dalam mengolah dan mengembangkan perkebunan serta mengawasi setiap pelaksanaan pekerjaan di Afdeling.
- b. Mengkoordinir pembuatan program kerja bulanan di Afdeling.

- c. Melakukan pelaporan hasil pengawasan atau pekerjaan langsung kepada manajer.
- d. Sebagai wakil manajer untuk melakukan hubungan dengan pihak luar apabila manajer berhalangan hadir.

3. Masinis Kepala

Masinis kepala bertugas mengepalai pabrik kelapa sawit (PKS) serta bertanggung jawab kepada manajer tentang kelancaran proses pengolahan buah kelapa sawit dan bertanggung jawab terhadap keadaan pabrik secara umum.

4. Asisten Afdeling

Asisten Afdeling/ tanaman mengepalai satu unit Afdeling yang membawahi Krani dan mandor, tugasnya adalah:

- a. Mengatur dan mengawasi pekerjaan di Afdeling.
- b. Melaporkan hasil pengawasan pekerjaan di Afdeling kepala Asisten kepala.
- c. Mempunyai hubungan vertical dengan Asisten kepala dan hubungan horizontal dengan asisten Afdeling lainnya.
- d. Membuat program kerja kebun

e. Kemasyarakatan

Asisten tanaman/Afdeling dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh krani Afdeling, Mandor I, dan beberapa mandor. Selain mandor I, Krani Afdeling dan mandor lainnya mempunyai beberapa bawahan yang langsung diawasinya. Ditiap-tiap Afdeling ada Mandor yang bertugas mengamankan kondisi dan situasi tanaman setempat dan secara rutin harus melaporkan kepada asisten Afdeling.

5. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dari Kepala Tata Usaha (KTU) adalah:

- a. Mengatur, memberikan bimbingan, arahan dan pengawasan pelaksanaan pekerja dibidangnya.
- b. Mengatur pembagian kerja dan melengkapi peralatan kerja secara teratur dan terpadu.
- c. Mengumpulkan semua anggaran fisik bagian Afdeling, mengolah dan menyusunnya dalam anggaran perusahaan baik anggaran tahunan maupun anggaran bulanan.
- d. Membina hubungan kerja sama dengan Afdeling dalam memperlancar kegiatan administrasi perusahaan secara keseluruhan.

6. Asisten Pengendalian Mutu (APM)

Asisten Pengendalian Mutu (APM) bertugas menyampaikan laporan lisan dan tulisan setiap hari langsung kepada manajer tentang hasil kerja setiap hari. Disamping pelaporan terhadap Maskep, juga bertanggung jawab terhadap pengendalian mutu dari hasil pengolahan berupa CPO dan kernel yang meliputi kadar air, kadar kotoran, ALB dan lain-lainn dan yang berhubungan dengan standar mutu yang ditetapkan.

7. Asisten Umum (Assum)

Asisten Umum secara administrasi berada dibawah KTU, secara oparisional langsung berada dibawah manajer yang bertugas untuk menangani segala masalah umum yang terjadi baik dikebun maupun di pabrik.

8. Asisten Teknik

Asisten Teknik ada dua yaitu Asisten teknik pabrik dan asisten teknik umum. Asisten teknik pabrik bertugas menangani instalasi pabrik dan kolam limbah. Sedangkan Asisten Teknik Umum bertugas menangani kegiatan teknik diluar pabrik seperti jalan, jembatan dan listrik.

9. Perwira Pengaman (PAPAM)

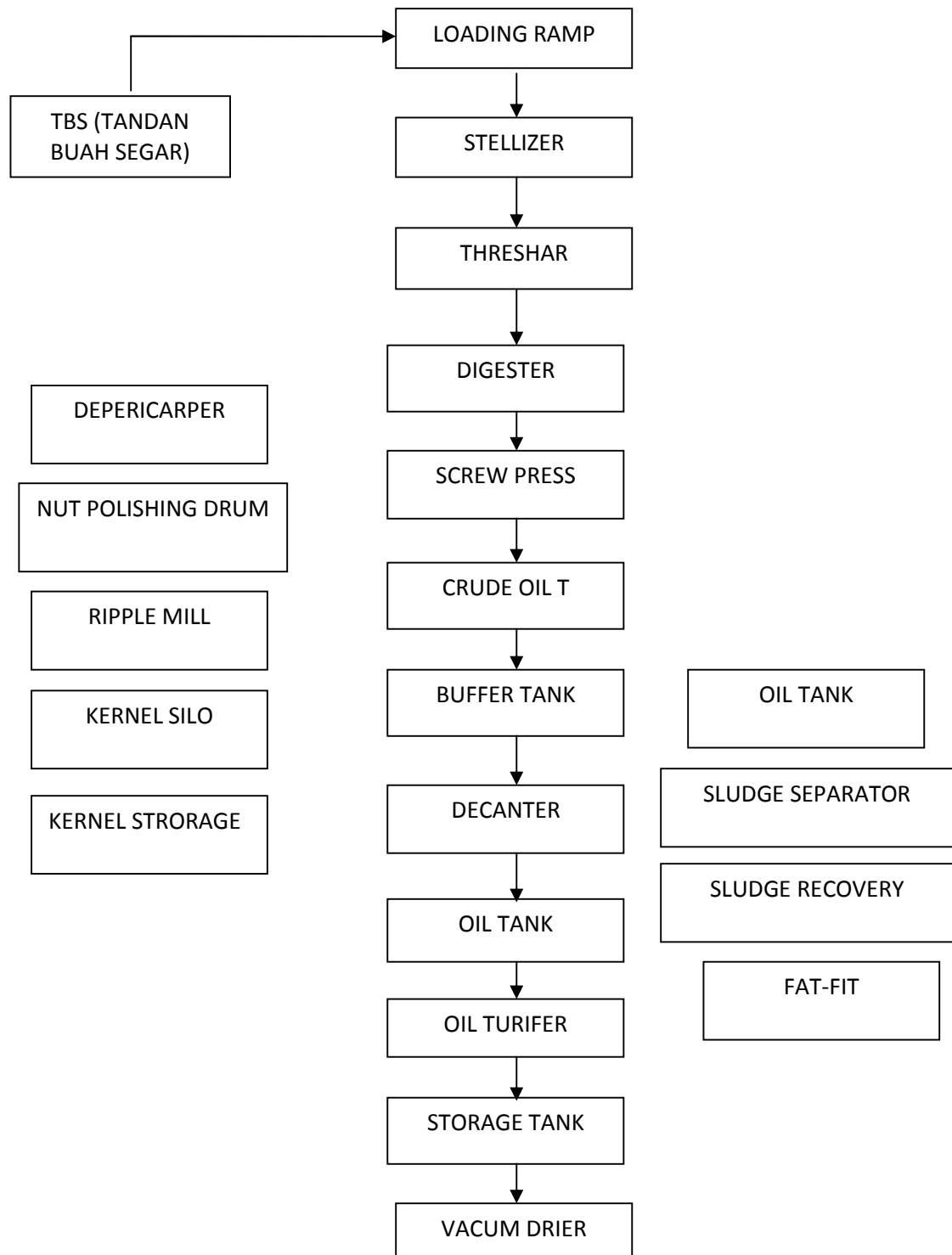
Perwira Pengaman juga bertanggung jawab langsung kepada manajer, tugasnya yaitu melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan atau peristiwa yang terjadi dilapangan, mengawasi orang-orang yang masuk dan keluar dari area perusahaan serta menyusun jadwal dari satuan pengamanan.

C. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas dari PT. Multi Palma Sejahtera adalah melaksanakan proses minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) yang bahannya berasal dari TBS yang berasal dari lahan perkebunan milik perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera dan dibeli dari petani plasma. Dalam melaksanakan kegiatan produksi ini pihak perusahaan berupaya untuk meningkatkan rencana produksi pada setiap tahunnya, sesuai dengan perkembangan produksi lahan perkebunan kelapa sawit yang ditanam untuk produksi minyak tersebut.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai proses pengolahan kelapa sawit dapat dilihat gambar berikut ini :

Gambar 4.2 : Proses Pengelolaan Kelapa Sawit Pada PT. Multi Sejahtera Sikijang



Sumber : PT. Multi Palma Sejahtera

Proses pengolahan kelapa sawit mulai dari pemanenan buah dan pengolahan buah sawit adalah sebagai berikut :

1. Penumbunan buah segar (Loading Ramp)

Setelah buah ditimbang maka untuk sementara dimasukkan ke *Loading Ramp*. Penimbunan sementara ini bertujuan untuk mengurangi sampah, kelopak dan lain-lain agar jangan masuk kedalam lori.

2. Stasiun Perebusan (Stellizer Station)

Pada tahap ini buah akan direbus yang bertujuan untuk merubah unsur kimia yang ada didalam buah dan agar mudah lepas dari tandannya.

3. Penebahan Buah (Theresing Station)

Disini dilakukan pembantingan buah dalam drum. Buah yang telah dicopot akan keluar melalui kisi-kisi dan akan dibawa oleh Fruit Elevator didistribusikan kemasing-masing unit digester, sedangkan tandan kosong akan dijadikan bahan bakar.

4. Pelumatan Buah (Pressing Station)

Pada proses ini akan diaduk sedemikian rupa sehingga lumat. Proses ini akan berlangsung dengan baik jika ketel adukan dipertahankan penuh dengan bantuan sedikit air. Dari unit pressing ini akan dihasilkan dua macam produk yaitu minyak yang bercampur dengan sampah/lumpur yang akan dikirim ke klarifikasi. Dari sini hasil CPO dikirim ketangi timbun dan lumpur akibat sisa

pemurnian minyak dikirim ke bak lumpur yang akhirnya dimasukkan ke stasiun pengolahan limbah pabrik. Hasil yang kedua yaitu berupa biji dan ampas yang diteruskan ke stasiun pengolahan biji, barulah didapatkan kernel.

5. Sand Trap Tank

Minyak hasil pengepresan akan dimasukkan kedalam Sand Trap Tank untuk memisahkan pasir atau kotoran yang bercampur dengan minyak saat pemrosesan.

6. Vibro Separator

Proses ini bertujuan agar minyak kasar dari Sand Trap Tank disaring atau dibersihkan dengan bantuan mess dan akan terbuang melalui pintu dan minyak akan masuk kedalam Crude Oil Tank.

7. Buffer Tank

Pada proses ini minyak akan dipompa ke Buffer Tank melalui Send Cyclone untuk membuang pasir dan memberikan pemanasan. Minyak yang sudah tidak tertampung oleh Buffer Tank akan dikirim ke Vertical Continius Tank dan menampung kiriman Sludge yang masih mengandung minyak Fat-Fit. Proses pemisahan minyak dengan Sludge akan dikirim ke Oil Tank.

8. Oil Furifier

Minyak dan Oil Tank selanjutnya akan diolah oleh Oil Furifier yang bertujuan untuk mengurangi kadar kotoran pada minyak dan kemudian dialirkan

kedalam Vacuum Drayer yang berfungsi untuk mengatur minyak yang disalurkan dalam bejana agar penguapan air akan sempurna.

9. Penimbunan Minyak

Minyak hasil pemrosesan yang dikenal dengan CPO ditimbun kedalam tangki timbun dan siap untuk diperdagangkan.

10. Sludge Tank

Phase Sludge berasal dari Decenter akan ditimbun pada sludge Tank yang kemudian dimasukkan ke Sludge Separator dimana didalam Sludge separator ini minyak dikutip dengan bantuan air pengencer yang seimbang kemudian dikirim kedalam Recovery Tank agar terjadi pemisahan minyak dengan lumpur, lumpur ini akan dikirim ke Fat-Fit.

11. Fat-Fit

Fat-Fit dengan dibantu oleh beberapa sekat agar sisa-sisa minyak dipermukaan dapat dikutip dan masuk kedalam Bak *Control* serta kirim ke *Effluent Treatment*.

Dalam menjalankan aktivitasnya administrasi perusahaan melaksanakan administrasi seluruh kegiatan perkantoran, administrasi, kepegawain, pengupahan, keuangan dan lain-lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden yang menjadi objek penelitian ini meliputi pendidikan responden, dan usia responden. Identitas responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dan uraian berikut ini:

1. Pendidikan Responden

Komposisi karyawan bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1 Pendidikan Responden PT. Multi Palma Sejahtera

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase
1	SMP	1	1,40%
2	SMA	23	32,40%
3	D2	31	43,66%
4	D3	11	15,49%
5	S1	5	7,05%
Jumlah		71	100%

Sumber: Data Olahan 2011

Dari Tabel 5.2 di atas terlihat dengan jelas bahwa jumlah karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Pelalawan berdasarkan pendidikan mayoritas yang berpendidikan D2. Dimana yang berpendidikan SMP 1 orang atau 1,40% dari jumlah sampel, yang berpendidikan SMA berjumlah 23 orang atau 32,40 % dari jumlah sampel, yang berpendidikan diploma II (D2) berjumlah 31 orang atau 43,66% dari jumlah sampel, yang berpendidikan diploma III (D3) berjumlah 11

orang atau 15,49 % dari jumlah sampel, dan yang berpendidikan S1 berjumlah 5 orang atau 7,05% dari jumlah sampel.

Dari Tabel 5.2 di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa sebahagian besar karyawan PT. Multi Palma Sejahtera pada bagian produksi berpendidikan diploma II (D2).

2. Usia Responden

Komposisi karyawan bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera berdasarkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Usia Responden PT. Multi Palma Sejahtera

No	Usia Reponden	Jumlah	Persentase
1	21- 30	41	57,75 %
2	31-40	17	23,95 %
3	41-50	9	12,67 %
4	51-60	3	4,23 %
5	< 61	1	1,40 %
Jumlah		71	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Dari Tabel 5.3 di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa mayoritas karyawan PT. Multi Palma Sejahtera karyawan yang berusia 21-30 tahun. Karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 41 orang atau 57,75 %, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 17 orang atau 23,95 %, yang berusia 41-50 berjumlah 9 orang atau 12,67 %, yang berusia 51-60 tahu berjumlah 3 orang atau 4,23 %, dan yang berusia lebih dari 60 tahun berjumlah 1 orang atau 1,40 %.

Dari tabel 5.3 di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Pelalawan bagian produksi di tempati oleh karyawan yang berusia 21 hingga yang berusia 30 tahun.

B. Analisa Variabel Penelitian

1. Pendidikan dan Pelatihan

Semua perusahaan akan mengerti dan tahu bahwa belum ada perusahaan yang dapat mengoperasikan faktor produksi dengan baik tanpa menggunakan sumber daya insani, bahkan ada semacam keharusan dalam dunia usaha, semakin besar usaha yang di operasikan semakin besar sumber daya insani yang dibutuhkan untuk mengoperasi dan mengendalinya. Meskipun telah banyak ditemukan teknologi baru baik berupa mesin-mesin otomatis, komputerisasi, perangkat keras hingga perangkat lunak, tapi sebagian besar perusahaan belum dapat memanfaatkan secara optimal tanpa adanya sumber daya manusia didalamnya.

Meningkatnya sarana pendukung peralat operasi dalam perusahaan yang memadai dan semakin modern, justru membutuhkan tenaga kerja yang professional. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional, perusahaan tidak harus memiliki karyawan baru dan tidak hanya bisa mengandalkan karyawan yang lama dan berpengalaman. Namun yang harus yang harus diperlukan ada pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan agar bisa menyesuaikan perkembangan dan persaingan pada saat ini dan akan datang. Pemberian pendidikan dan pelatihan yang secara kontiyu dan yang sesuai dengan

kebutuhan tenaga kerja juga bermanfaat untuk perusahaan, karena dengan pemberian dan pendidikan akan meningkat pengetahuan, keterampilan kerja yang lebih baik, dan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pada penelitian ini penulis meneliti mengenai pemberian pendidikan dan pelatihan karyawan bagian Produksi yang diberikan oleh PT. Multi Palma Sejahtera di Sekijang Pelalawan. Adapun hasil penelitian mengenai program pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT. Multi Palma Sejahtera sebagai berikut:

Tabel 5.3 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Pelalawan

No	Indikator Penilaian	SS	S	CS	TS	STS
1	Pemberian materi pendidikan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam kerja	-	3	42	22	4
2	Pendidikan dan pelatihan yang dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien	7	56	7	1	-
3	Kesesuai pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan	-	2	58	10	1
4	Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama ini sudah berjalan secara efektif		3	60	8	-
5	Keungulan instruktur dalam menyampaikan materi dengan terarah dan efektif	-	2	64	5	-
6	pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	-	9	56	3	3
7	Bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang telah sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni	-	18	52	1	-
8	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saudara/i mengikuti pendidikan dan pelatihan	-	17	50	3	1
9	kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan jabatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan diadakan	-	5	54	8	4
10	Alat bantu proses belajar seperti In Focus, Ohp, dan papan tulis sangat membantu selama dalam masa pendidikan dan pelatihan	-	14	50	6	1
Persentase		0.98%	18.16%	69.43%	9.43%	1.97%

Sumber: Data Olahan 2011

Dari tabel 5.3 dapat dijelaskan bahwa masing-masing pernyataan responden mengenai program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT.

Multi Palma Sejahtera. Adapun penjelasan mengenai pernyataan responden mengenai program pendidikan dan pelatihan PT. Multi Palma Sejahtera berikut ini:

Pertama, pernyataan dari 71 responden mengenai pemberian materi pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam kerja. Dimana 3 responden mengatakan setuju bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam kerja, 42 responden mengatakan cukup setuju bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan PT. Multi Palma Sejahtera sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam kerja, 22 responden mengatakan tidak setuju bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam kerja, dan 4 responden mengatakan sangat tidak setuju bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam kerja.

Kedua, pernyataan dari 71 responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien. Dimana, 7 responden mengatakan sangat setuju bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien, 56 responden mengatakan setuju bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien, 7 responden mengatakan cukup setuju bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien, dan 7 responden mengatakan sangat tidak setuju bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien.

efisien, dan 1 responden mengatakan tidak setuju bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien.

Ketiga, pernyataan dari 71 responden kesesuaian pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Dimana, 2 responden mengatakan setuju bahwa pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, 58 responden mengatakan cukup setuju bahwa pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, 10 responden mengatakan tidak setuju bahwa pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, dan 1 responden mengatakan sangat tidak setuju bahwa pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Keempat, pernyataan dari 71 responden mengenai waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama ini. Dimana, 3 responden mengatakan setuju bahwa waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama ini sudah berjalan secara efektif, 60 responden mengatakan cukup setuju bahwa waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama ini sudah berjalan secara efektif, dan 8 responden mengatakan tidak setuju bahwa waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama ini sudah berjalan secara efektif.

Kelima, pernyataan dari 71 responden mengenai keunggulan instruktur dalam menyampaikan materi dengan terarah dan efektif. Dimana, 2 responden

mengatakan setuju bahwa instruktur memiliki keungulan dalam menyampai materi secara terarah dan efektif, 64 responden mengatakan cukup setuju bahwa instruktur memiliki keungulan dalam menyampai materi secara terarah dan efektif, dan 5 responden mengatakan tidak setuju bahwa instruktur memiliki keungulan dalam menyampai materi secara terarah dan efektif.

Keenam, pernyataan dari 71 responden mengenai pengaruh mengikuti program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Dimana, 9 responden mengatakan setuju selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, 56 responden mengatakan cukup setuju, selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, 3 responden mengatakan tidak setuju, selama mengikuti pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan 3 responden mengatakan sangat tidak setuju, selama mengikuti pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ketujuh, pernyataan dari 71 responden mengenai bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang telah sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni. Dimana, 18 responden mengatakan setuju bahwa bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang telah oleh PT. Multi Palma Sejahtera sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni karyawan, 52 responden mengatakan cukup bahwa bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh PT. Multi Palma Sejahtera sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni karyawan, dan 1

responden mengatakan tidak setuju bahwa bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh PT. Multi Palma Sejahtera sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni karyawan.

Kedelapan, pernyataan dari 71 responden mengenai pemberian kesempatan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dimana, 17 responden mengatakan setuju bahwa Perusahaan telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, 50 responden mengatakan cukup setuju bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, 3 responden mengatakan tidak setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, 1 responden mengatakan sangat tidak setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Kesembilan, pernyataan dari 71 responden mengenai kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan jabatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dimana, 5 responden mengatakan setuju bahwa kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan jabatan akan meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, 54 responden mengatakan cukup setuju bahwa kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan jabatan akan meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, 8 responden mengatakan tidak setuju bahwa kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan jabatan akan meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan 4 responden

mengatakan sangat tidak setuju bahwa kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan jabatan akan meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Kesepuluh, pernyataan dari 71 responden mengenai Alat bantu yang digunakan pada proses belajar seperti In Focus, Ohp, dan papan tulis. Dimana, 14 responden mengatakan setuju bahwa Alat bantu yang digunakan pada diproses belajar seperti In Focus, Ohp, dan papan tulis sangat membantu selama dalam masa pendidikan dan pelatihan, 50 responden mengatakan cukup setuju bahwa Alat bantu yang digunakan pada diproses belajar seperti In Focus, Ohp, dan papan tulis sangat membantu selama dalam masa pendidikan dan pelatihan, 6 responden mengatakan tidak setuju bahwa Alat bantu yang digunakan pada diproses belajar seperti In Focus, Ohp, dan papan tulis sangat membantu selama dalam masa pendidikan dan pelatihan, dan 1 responden mengatakan sangat tidak setuju bahwa Alat bantu yang digunakan pada diproses belajar seperti In Focus, Ohp, dan papan tulis sangat membantu selama dalam masa pendidikan dan pelatihan.

Dari kesepuluh pernyataan diatas maka dihasilkan kesimpulan berdasarkan persentase sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 69.43%, Setuju (S) 0.98%, Cukup Setuju (CS) 69.43%, Tidak Setuju (TS) 9.43%, Sangat Tidak Setuju (STS) 1.97%.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam kegiatan yang membutuhkan kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit mencapai kerja yang baik.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran para karyawan, efektivitas pembiayaan dalam memproduksi barang, kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang, kapasitas mesin pengolahan atau teknologi yang digunakan perusahaan, produk yang dihasilkan, kualitas kerja karyawan, produktivitas, jumlah karyawan, dan penggunaan material dalam memproduksi suatu barang.

Tabel 5.4 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Pelalawan

No	Indikator Penilaian	SB	B	CB	TB	STB
1	Tingkat kehadiran para karyawan	-	9	56	5	1
2	Keefektifan pembiayaan dalam memproduksi barang	-	8	61	2	-
3	Kecapatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang	-	8	58	3	2
4	Kapasitas mesin pengolahan atau teknologi yang digunakan perusahaan untuk mencapai produktivitas karyawan	-	6	60	5	-
5	Produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif	-	7	56	7	1
6	Kualitas kerja karyawan perusahaan	-	9	56	3	3
7	Hasil kerja/ produktivitas kerja bagian produksi	-	18	52	1	-
8	Jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas	1	15	20	30	5
9	Penggunaan material dalam memproduksi suatu barang	-	38	32	1	-
10	Produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif	-	1	32	38	-
Jumlah		0.14%	14.90%	68.02%	13.38%	1.69%

Sumber: *DataOlahan 2011*

Dari Tabel 5.4 terlihat dengan jelas mengenai pernyataan responden mengenai produktivitas kerja yang dilakukan karyawan bagian produksi PT. Multi Palma Sejahteraan. Adapun uraian pernyataan responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi sebagian berikut:

Pertama, pernyataan dari 71 responden mengenai tingkat kehadiran para karyawan. Dimana, 9 responden mengatakan bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT. Multi Palma Sejahtera baik, 56 responden mengatakan bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT. Multi Palma Sejahtera cukup baik, 5 responden mengatakan bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT. Multi Palma Sejahtera baik, dan 1 responden mengatakan sangat bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT. Multi Palma Sejahtera baik.

Kedua, pernyataan dari 71 responden mengenai efektifan pembiayaan dalam memproduksi barang. Dimana, 8 responden mengatakan bahwa keefektifan pembiayaan dalam memproduksi barang baik, 61 responden mengatakan bahwa keefektifan pembiayaan dalam memproduksi barang cukup baik, dan 2 responden mengatakan bahwa keefektifan pembiayaan dalam memproduksi barang tidak baik.

Ketiga, pernyataan dari 71 responden mengenai kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang. Dimana, 8 responden mengatakan bahwa kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang baik, 58 responden mengatakan bahwa kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang cukup baik, 3 responden mengatakan bahwa kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang tidak baik, dan

2 responden mengatakan bahwa kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang sangat tidak baik.

Keempat, pernyataan dari 71 responden mengenai kapasitas mesin pengolahan atau teknologi yang digunakan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan. Dimana, 6 responden mengatakan bahwa kapasitas mesin pengolahan atau teknologi yang digunakan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan baik, 60 responden mengatakan bahwa kapasitas mesin pengolahan atau teknologi yang digunakan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan cukup baik, dan 5 responden mengatakan bahwa kapasitas mesin pengolahan atau teknologi yang digunakan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan tidak baik.

Kelima, pernyataan dari 71 responden mengenai produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif. Dimana, 7 responden mengatakan bahwa produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif baik, 56 responden mengatakan bahwa produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif cukup baik, 7 responden mengatakan bahwa produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif tidak baik, dan 1 responden mengatakan bahwa produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif sangat tidak baik.

Keenam, pernyataan dari 71 responden mengenai kualitas kerja karyawan perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera. Dimana, 9 responden mengatakan bahwa kualitas kerja karyawan perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera baik, 56 responden mengatakan bahwa kualitas kerja karyawan perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera cukup baik, 3 responden mengatakan

bahwa kualitas kerja karyawan perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera tidak baik, dan 3 responden mengatakan bahwa kualitas kerja karyawan perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera sangat tidak baik.

Ketujuh, pernyataan dari 71 responden mengenai hasil kerja/ produktivitas kerja bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera. Dimana, 18 responden mengatakan bahwa hasil kerja/ produktivitas kerja bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera, 52 responden mengatakan bahwa hasil kerja/ produktivitas kerja bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera cukup baik, dan 1 responden mengatakan bahwa hasil kerja/ produktivitas kerja bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera tidak baik.

Kedelapan, pernyataan dari 71 responden mengenai jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas PT. Multi Palma Sejahtera. Dimana, 1 responden mengatakan bahwa jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas PT. Multi Palma Sejahtera sangat baik, 15 responden mengatakan bahwa jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas PT. Multi Palma Sejahtera baik, 20 responden mengatakan bahwa jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas PT. Multi Palma Sejahtera cukup baik, 30 responden mengatakan bahwa jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas PT. Multi Palma Sejahtera tidak baik, dan 5 responden mengatakan bahwa jumlah karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas PT. Multi Palma Sejahtera sangat tidak baik.

Kesembilan, pernyataan dari 71 responden mengenai penggunaan material dalam memproduksi suatu barang di PT. Multi Palma Sejahtera. Dimana, 38 responden mengatakan bahwa mengenai penggunaan material dalam memproduksi suatu barang di PT. Multi Palma Sejahtera baik, 32 responden mengatakan bahwa mengenai penggunaan material dalam memproduksi suatu barang di PT. Multi Palma Sejahtera cukup baik, dan 1 responden mengatakan bahwa mengenai penggunaan material dalam memproduksi suatu barang di PT. Multi Palma Sejahtera tidak baik.

Kesepuluh, pernyataan dari 71 responden mengenai produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif pada PT. Multi Palma Sejahtera. Dimana, 1 responden mengenai bahwa produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif pada PT. Multi Palma Sejahtera baik, 32 responden mengenai bahwa produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif pada PT. Multi Palma Sejahtera cukup baik, dan 38 responden mengenai bahwa produksi yang dihasilkan sudah efisien dan efektif pada PT. Multi Palma Sejahtera tidak baik.

Dari kesepuluh pernyataan diatas maka dihasilkan kesimpulan berdasarkan persentase sebagai berikut: Sangat Baik (SB) 0.14%, Baik (B) 14.90%, Cukup Baik (CB) 68.02%, Tidak Baik (TB) 13.38%, Sangat Tidak Baik (STB) 1.68%.

C. Analisa Data

1. Hasil Uji Kualitas Data

1.1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama yaitu dengan mengkorelasikan angka korelasi yang diperoleh dengan memastikan kedalam rumus (*alpha cronbach*) Nilai *Alpha-Cronboch* (r alpha) program SPSS versi 17.00 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (). Menurut Nunnaly (**Dalam Ghozali , 2001:42**), hasil pengujian dikatakan reliabel apabila nilai r *Cronbach alpha* > standarisasi nilai yaitu 0,60.

Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.5 Hasi Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standarisasi Nilai	Status
1	Pendidikan dan Pelatihan	0,794	0,60	Reliable
2	Produktivitas Kerja	0,731	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan 2011

Dari Tabel 5.6. terlihat jelas bahwa nilai *cronbach's alpa* variabel indinvenden (Pendidikan dan Pelatihan) adalah 0,794 sedangkan variabel denvenden (produktivitas kerja) adalah 0,731, dengan menggunakan standar

nilai reliable menurut Gozali dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliable karena $>$ dari 0,60.

1.2. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas program SPSS versi 17.0 ditunjukkan dengan membandingkan r_{hasil} (hitung) dengan nilai 0,117 (r_{tabel}), apabila $r_{\text{hasil}} > 0,117$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid. Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 71 responden untuk tiap-tiap butir pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan Dan Pelatihan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,633	0,217	Valid
2	0,721	0,217	Valid
3	0,289	0,217	Valid
4	0,545	0,217	Valid
5	0,549	0,217	Valid
6	0,706	0,217	Valid
7	0,391	0,217	Valid
8	0,465	0,217	Valid
9	0,450	0,217	Valid
10	0,271	0,217	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Tabel 5.7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,117. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pendidikan dan pelatihan valid.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,630	0,217	Valid
2	0,299	0,217	Valid
3	0,274	0,217	Valid
4	0,549	0,217	Valid
5	0,605	0,217	Valid
6	0,573	0,217	Valid
7	0,235	0,217	Valid
8	0,423	0,217	Valid
9	0,305	0,217	Valid
10	0,263	0,217	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $r_{tabel} = 0,117$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas kinerja valid.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan adalah benar maka penelitian harus diuji mengenai asumsi klasik dari regresi model sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pada uji asumsi klasik ini penelitian hanya menguji menggunakan uji normalitas. Untuk mendeteksi adanya

penyimpangan uji asumsi klasik penulis menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 17.00.

2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Adapun hipotesis yang akan diuji untuk membuktikan ada tidaknya normalitas dinyatakan sebagai berikut:

Ho : data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Ha : data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

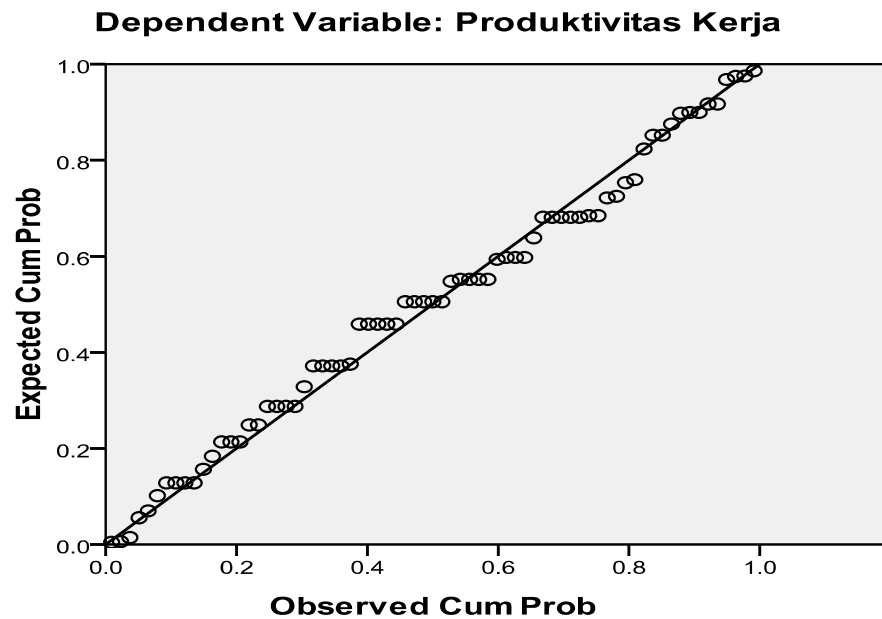
Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

Ho diterima jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Ho ditolak jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Hasil pengujian klasik menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti pada Gambar 5.8

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan 2011

Berdasarkan Gambar 5.8 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka H_0 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model nilai residual yang terdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi klasik normalitas untuk analisa regresi berganda sudah terpenuhi atau nilai residual terdistribusi normal.

3. Hasil Uji Regresi

Analisa data menjelaskan mengenai uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda terlihat pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.080	2.001		3.538	.001
Pendidikan dan Pelatihan	.797	.067	.819	11.878	.000

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan Tabel 5.9, maka dapat disusun persamaan regresi berganda, sebagai berikut:

$$Y = 7,080 + 0,797 X$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera. Adanya pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di asumsikan program pendidikan dan pelatihan di beri skor dengan nilai 10 maka pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap Y (Produktivitas Kerja) adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,080 + 0,797 X$$

$$Y = 7,080 + 0,797 (10)$$

$$Y = 7,080 + 7,97$$

$$Y = 15,77$$

Dari asumsi di atas didapat besarnya pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 7,97 satuan.

Adapun uji analisis data yang lain digunakan dalam penelitian ini antara lain uji t, yaitu:

Uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.00, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel independen terlihat pada Tabel 5.9 di dapat besarnya nilai t_{hitung} Program Pendidikan dan pelatihan adalah 11,878 sedangkan besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % atau ($\alpha : 0.05$) adalah 2,000 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera.

4. Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk menguji besarnya hubungan dan arah nilai korelasi berkisar rentang 0 sampai 1 atau -1. Dengan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 maka di dapat hasil uji korelasi seperti tabel 5.9 di atas.

Dari tabel 5.9 diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja adalah 0,8190.

Dapat dianalisis bahwa angka R sebesar 0,819 menjelaskan bahwa korelasi variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel Produktivitas kerja karyawan tersebut dengan tingkat hubungan adalah sangat kuat, karena 0,80-1,000 menunjukkan hubungan sangat kuat.

Dengan demikian dari hasil data tabel 5.9 di atas bahwa terjadi kenaikan satu nilai variabel dan variabel lain juga mengalami kenaikan, sehingga dapat disimpulkan pendidikan dan pelatihan mempengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan adalah 81,90%

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi terdapat koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh, semakin besar nilai R^2 (*R Square*) maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Syarat dari koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran *non negative* nilainya $0 < R^2 < 1$. Apabila R^2 sama dengan 1 maka fungsi regresi 100% menjelaskan variasi dari nilai Y sebaliknya jika nilainya 0 maka model yang digunakan sama sekali tidak mendekati nilai Y kecocokan model dikatakan lebih baik jika nilai R^2 mendekati 1.

Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.00, maka diperoleh hasil *Adjusted R Square* (R^2) seperti terlihat pad Tabel 5.24 sebagai berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji Koefisien Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.672	.667	1.74038	1.779

Sumber : Data Olahan 2011

Dari Tabel 5.12 terlihat bahwa prosentase variabel produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel bebas (koefisien determinasi) ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,667 menggunakan R^2 karena variabel bebas dalam penelitian ini hanya terdiri dari 1, dalam hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas kerjabagian produksi mampu dijelaskan oleh pengaruh program pendidikan dan pelatihan dengan nilai sebesar 66.70%, sedangkan sisanya sebesar 33,30 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan pada PT. Multi Palm Sejahtera, untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera, dan untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang-Pelalawan Propinsi Riau.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian dilakukan pada bagian sebelumnya diambil beberapa kesimpulan sebagai penutup bahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan secara umum cukup baik mulai dari tingkat kehadiran, kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang, produksi yang dihasilkan sudah efektif dan efisien, kualitas kinerja karyawan, hasil produksi, dan pengguna material dalam memproduksi barang.
2. Pendidikan dan pelatihan pada PT. Multi Palma Sejahtera secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, keterampilan kerja, dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Pendidikan dan Pelatihan sudah cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan cukup sesuai dengan kerja yang ditekuni karyawan, perusahaan telah cukup memberikan pada karyawan untuk mengikuti

pendidikan dan pelatihan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan jabatan telah cukup baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta alat bantu proses belajar seperti In Focus, Ohp , dan papan tulis sangat membantu selama dalam masa pendidikan dan pelatihan cukup membantu proses belajar.

3. Dari hasil penelitian besarnya Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pada PT. Multi Palma Sejahtera dapat dibuktikan dengan:
 - a. $Y = 7,080 + 0,797 X$
 - b. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha : 0.05$) adalah 11,878, sedangkan t_{tabel} adalah 2.000 artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Multi Palma Sejahtera.
 - c. Dari hasil perhitungan R^2 didapat, R^2 adalah 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa 67,20 % pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Pelalawan, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Dilain sisi berdasarkan uji koefisien korelasi didapat hasilnya adalah 0.819 ini menunjukkan besarnya korelasi antara variabel indenpenden dengan variabel denpenden sebesar 81,90%

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pimpinan agar lebih memperhatikan kualitas kerja karyawan. Hal ini bertujuan agar meningkatnya produktivitas kerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pimpinan lebih memperhatikan Pendidikan dan Pelatihan . Seperti: materi pelatihan yang berbobot, jadwal pelatihan yang teratur, metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan yang diberikan kepadanya sehingga lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Gary, Dessler, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Indeks, Jakarta.
- Griffin, 2004, *Manajemen Sumber daya manusia*. Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Hasibuan, Melayu P, 2000, *Manajemen Sumber Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, Iqbal, 2006, *Analisis Data Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar, 2000, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- , 2005, *Riset Sumber Manusia Organisasi*, Edisi Revisi Dan Perluasan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Mulia, 2001, *Manajemen Personalia aplikasi dalam perusahaan*, penerbit Djambatan, Cetakan Ke Dua, Jakarta.
- Nitisemito, S.Alex,2000, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Penerbit Galia Indonesia, Jakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Empat, Jakarta.
- Pangabean, S, Mutiara, 2002, *Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawira, Mangku, Tb, Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riva'i, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, siswanto, 2003, *Manajemen Sumber tenaga kerja indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan ke dua, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan ke dua, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sigian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Simanjuntak, J Payman, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas ekonomi UI, Jakarta.
- Sinungan, Muchadarsyah, 2000, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Cetakan Ke Empat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sirait, T. Justin, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Swasta, Basu, 2001, *Pengantar Bisnis Modern*, Cetakan Ke Tiga, Jakarta.