

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. SUMALINDO LESTARI JAYA Tbk
SAMARINDA**

Oleh :

EKA RATNA WANTI

NIM. 20110027

NPM. 00.11.311.401100.02400



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
SAMARINDA

2004

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : *PENGARUH PENDIDIKAN DAN RELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SUMALINDO LESTARI JAYA Tbk*

Nama Mahasiswa : *EKA KATHA WANTI*

NPM/NIM : *00.11.311.401100.02400 / 20110027*

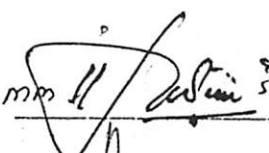
Jurusan : *MANAJEMEN*


Program Studi : *SARJANA (SI)*

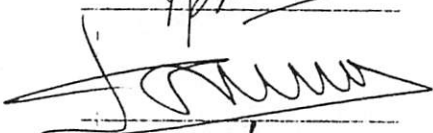
Telah Diuji Dan Disahkan
Pada Tanggal *17 JUNI - 2004*


SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
SAMARINDA

Menyetujui:

Penguji I : *Drs. Sudiono Ngadimern B. mm* 

Penguji II : *H. Samsul Anfin. SE. mm* 

Penguji III : *Suradiyanto. SH. SE* 

Penguji IV : *Drs. H. Suyatman. S.Pd. mm. msi* 

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen dan Studi Pembangunan

STIE Muhammadiyah Samarinda





Misransyah, SE

NBM: 568 975

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Rotary
Plywill pada PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk. Di
Loa Janan.

Nama Mahasiswa : Eka Ratna Wanti

NPM : 00.11.311.4011.01.02400

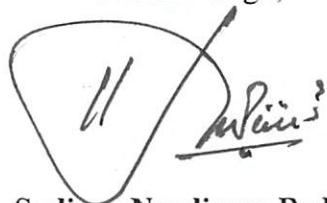
NIM : 20110027

Jurusan : Manajemen

Jenjang Studi : Sarjana (S1)

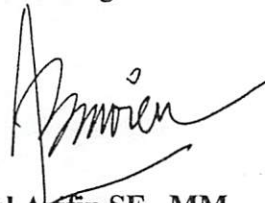
Menyetujui,

Pembimbing I,



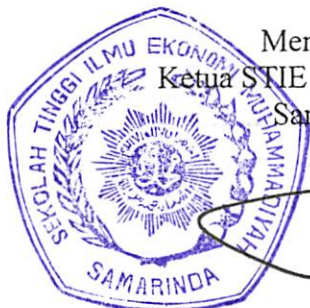
Drs. Sudiono Ngadimun Badrie, MM.

Pembimbing II



H. Svamsul Arifin SE., MM.

Mengetahui,
Ketua STIE Muhammadiyah
Samarinda



Drs. H. Suvatman, S.Pd., MM., MSi.

RINGKASAN

EKA RATNA WANTI, pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Rotary Plywill pada PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk. Di Loa Janan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian rotary plywill pada PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk. Di Loa Janan.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi serta pengujian hipotesis melalui uji t maka dapat diketahui bahwa :

1. Koefisien korelasi $r = 98\%$ yang berarti bahwa hubungan antara variable X dan Y sangat kuat. Jadi naik turunnya produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan karyawan tersebut.

2. Hubungan fungsi X dan Y adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,33 + 1,429 x$$

Hal ini berarti bahwa kalau ada kenaikan penghasilan 1%, maka produktivitas kerja karyawan naik atau bertambah 1,429%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama Penulis : EKA RATNA WANTI
2. Tempat/Tgl. Lahir : Samarinda, 3 Agustus 1977
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : -
6. Alamat : Jl. Martadinata Gg. Raudah 11
No. 49 RT. 29 Samarinda
7. Riwayat Pendidikan : 1. Tamat SD Tahun 1990
2. Tamat SMP Tahun 1993
3. Tamat SMA Tahun 1996
4. Kuliah di STIE Muhammadiyah
Samarinda Tahun 2000
8. Riwayat Hidup : -

B. DATA KELUARGA

9. Nama Suami / Istri : ISHAK UDIN
10. Nama Anak :
 - a. Eksa Ramadana Saputra

C. DATA ORANG TUA

11. Nama Bapak : SURATMONO
12. Nama Ibu : MASMARIAH

KATA PENGANTAR

Seuntai Kalam Alhammdullilah dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas ijin-Nya jualah skripsi ini dapat penulis selesaikan sesuai dengan rencana penyusunan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua STIEM Samarinda dan seluruh Staf karyawan STIEM Samarinda.
2. Drs. Sudiono Ngadimun Badrie, MM, selaku Dosen Pembimbing I dan H. Syamsul Arifin SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk penulis dengan memberikan bimbingan, petunjuk dan nasehat yang sangat bermanfaat dalam penyusunan tugas akhir ini.
3. Bapak Sukrul (Bagian HRD PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk) yang telah memberikan kesempatan dan ijin penelitian kepada penulis.
4. Suami dan anak tercinta serta bapak, ibu serta saudara-saudaraku tercinta atas semangat dan kasih sayangnya.
5. Teman-teman seangkatan yang banyak memberikan spirit dan bantuan kepada penulis.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu, terima kasih atas dukungannya.

Semoga Allah SWT membalas segala amal dan kebbaikannya, penulis menyadari bahwa penulisan ini jauh daripada sempurna, untuk itu tidak lupa penulis mohon saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak.

Akhirnya Penulis hanya bisa berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Samarinda, Juni 2004

Penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
D. Sistematika Penulisan	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Toeri.....	6
1. Pengertian Manajemen	6
2. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
4. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	12
5. Produktivitas Kerja	20
B. Hipotesis	24
C. Definisi Konseptual	24

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Definisi Operasional	26
B. Rincian Data Yang Diperlukan	27
C. Jangkauan Penelitian	27
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	30
B. Gambaran Umum Hasil Penelitian	40
C. Data Yang Diperoleh dari Kuesioner	43
BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis	53
B. Pembahasan	57
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
REFERENSI	62
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Tanggapan Responden mengenai pendidikan atau pelatihan khusus.	43
Tabel 2 : Tanggapan Responden mengenai kesesuaian tingkat pendidikan dan pekerjaannya saat ini.	44
Tabel 3 : Tanggapan Responden mengenai kesesuaian tingkat pendidikan dan pekerjaannya saat ini.	45
Tabel 4 : Tanggapan Responden mengenai banyaknya kendala dalam menjalankan tugas.	45
Tabel 5 : Tanggapan Responden mengenai kemampuan dalam menjalankan perintah atasan.	46
Tabel 6 : Tanggapan Responden mengenai hasil kerja yang meningkat setiap bulan.	47
Tabel 7 : Tanggapan Responden mengenai kemampuan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.	48
Tabel 8 : Tanggapan Responden mengenai berat ringannya dalam pemenuhan target.	48
Tabel 9 : Tanggapan Responden mengenai Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	49
Tabel 10: Tanggapan Responden mengenai kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan hasil kerja.	50
Tabel 11: Tanggapan Responden mengenai hasil kerja selama ini.	50
Tabel 12: Tanggapan Responden mengenai pengaruh pendidikan terhadap hasil kerja.	51
Tabel 13: Rangkuman nilai independent variable (Pendidikan) dan Dependent Variabel (Produktivitas Kerja).	52
Tabel 14 : Perhitungan Statistik antara tingkat pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja karyawan.	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Propinsi Kalimantan Timur merupakan sebuah propinsi terluas kedua di Indonesia setelah Irian Jaya, yang perlu mendapatkan sentuhan dan polesan tenaga-tenaga ahli dan manusia-manusia yang handal dan berkualitas untuk mengelola sumber daya alamnya, dengan luas $\pm 112.440 \text{ Km}^2$ yang sebagian besar yang terdiri dari hutan rimba.

Kalimantan Timur merupakan daerah yang kaya akan hasil alam, seperti batu bara, minyak bumi, gas alam cair dan hasil-hasil hutannya, seperti damar rotan dan berbagai jenis kayu yang dapat dimanfaatkan untuk industri plywood yang banyak tersebar di daerah ini. Pada era globalisasi dan industrialisasi sekarang ini, terjadi suatu persaingan yang ketat dan kompetitif baik dalam industri barang maupun jasa. Agar suatu perusahaan dapat tetap eksis dalam kondisi persaingan yang ada, maka perusahaan dituntut untuk mendayagunakan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang merupakan roda penggerak yang sangat penting bagi perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi Pemerintah maupun Swasta, Produktivitas kerja merupakan salah satu keberhasilan suatu organisasi, organisasi yang baik tentulah organisasi yang mampu menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik diperlukan karyawan yang mempunyai daya kinerja yang tinggi. Dalam hal ini karyawan diharapkan kemampuannya untuk menghasilkan kapasitas dan kualitas yang lebih baik, dengan kata lain karyawan diharapkan untuk memberikan hasil kerja yang semaksimal mungkin agar memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap para karyawan lama maupun terhadap karyawan yang baru, keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan tidak terlepas dari peran serta para karyawannya yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan dan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan pada saat sekarang ini perlu lebih ditingkatkan lagi.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan terhadap karyawan baik yang lama maupun yang baru yang tujuannya untuk mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi yang selalu berkembang dimasa yang akan datang, oleh karena itu bagian pendidikan dan pelatihan dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang merupakan tujuan utama dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, tindakan yang dilakukan perusahaan adalah membuat program pendidikan dan pelatihan karyawan secara baik dan tepat juga pelaksanaan yang sesuai pula bagi para karyawan, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Maka keinginan seorang pimpinan perusahaan untuk menciptakan manusia yang yang berdaya guna dapat tercapainya hasilnya. Dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja bagian produksi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja bagian Produksi pada PT Sumalindo Lestari Jaya di Loa Janan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut : **“Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pada bagian produksi di Sumalindo Lestari Jaya”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah akan berpengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumalindo Lestari Jaya di Loa Janan.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan atau kebijaksanaan lainnya.
2. Sebagai bahan informasi bagi siapa saja yang membutuhkan.
3. Untuk mengetahui pendidikan dan latihan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada PT Sumalindo Lestari Jaya .

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca dalam memahami isi skripsi yang penulis sajikan, maka untuk itu penulis memberikan suatu sistematis penulisan yang mana terdiri dari 6 (enam) Bab yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan masing-masing pembagian serta penjabarannya sebagai berikut :

Pada bab pertama, memuat pendahuluan yang mengemukakan latar belakang, perumusan masalah yang diajukan selanjutnya diikuti dengan tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan .

Pada bab kedua, berisi dasar teori dalam bab ini diuraikan mengenai manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, hipotesis, dan definisi konseptual.

Pada bab ketiga, memuat tentang metode pendekatan yang berisi tentang definisi operasional, rincian data yang diperlukan, jangkauan penelitian, teknik pengumpulan data, serta alat analisis yang digunakan. Serta pengujian hipotesis.

Pada bab empat, berisikan hasil penelitian yaitu gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk dan struktur organisasi, serta menjabarkan mengenai gambaran umum hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum kegiatan produksi, jumlah karyawan bagian produksi, jumlah produksi plywood per bulan .

Pada bab lima, terdiri dari analisis dan pembahasan, merupakan pemecahan masalah yang dikemukakan.

Pada bab enam, diakhiri dengan memuat uraian kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang diajukan dan beberapa saran untuk mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Dalam penulisan skripsi ini sebagaimana telah di uraikan dalam bab pendahuluan bahwa pada pada bab ini penulis akan mengungkapkan tentang landasan teori yang merupakan dasar dan sebagai batasan dari pembahasan yang penulis kemukakan. Adapun yang akan diterangkan dalam bab ini adalah hal-hal pokok yang merupakan landasan teori dan batasan bagi permasalahan yaitu :

1. Pengertian Manajemen

Unsur kesamaan yang paling jelas dimiliki oleh setiap perusahaan adalah kesamaan dalam tujuan yaitu untuk memperoleh laba yang semaksimal mungkin. Suatu perusahaan memerlukan langkah-langkah yang sistematis untuk mencapainya.

Agar tujuan yang diinginkan tersebut tercapai maka ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi kerja akan menentukan tingkat produktivitas kerja seseorang. Efisiensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Sedangkan efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien inilah yang dikenal sebagai manajemen.

Untuk lebih memahami manajemen, berikut ini pendapat beberapa ahli mengenai manajemen, yaitu :

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia, (2003 : 1) adalah sebagai berikut :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Gr. Terry yang dikutip oleh Drs. H Malayu S.P. Hasibuan, Organisasi dan motivasi, (1996 : 2) adalah sebagai berikut :

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan Menurut Harold Koontz and Cyril'o Donnel yang di kutip oleh Drs. H. S.P. Hasibuan, Organisasi dan motivasi, (1996 : 3) yaitu :

Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Dari definisi Manajemen di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
- Manajemen merupakan perpaduan ilmu dan seni.
- Manajemen baru dapat diteruskan jika ada dua orang atau lebih melakukan kegiatan dalam organisasi.

- Manajemen merupakan proses sistematis, terkoordinir, kooperatif, dan terintergrasi unsur 6 M.
- Manajemen harus didasarkan pada pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Manajemen menjadi salah satu cabang ilmu pengetahuan dan dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam organisasi dan dapat digunakan untuk mengambil keputusan oleh manajer. Sebaliknya dalam penerapannya manajemen tidak hanya cukup untuk dipelajari sebagai ilmu saja, tetapi memerlukan seni dan gaya tersendiri, tergantung pada orang-orang yang melaksanakannya. Oleh sebab itu sering dikatakan bahwa manajemen adalah seni mempengaruhi orang lain.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan untuk selalu dikembangkan agar dapat memenuhi target perusahaan, perusahaan selalu mendahulukan kebutuhan karyawannya karena mereka menganggap sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga.

Menurut Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Pengertian Sumber Daya Manusia (1998 : 1) adalah sebagai berikut :

- Usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, dan
- Menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Sedangkan menurut Departemen Tenaga Kerja RI yang dimaksud dengan pekerja adalah sebagai berikut :

“Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah berdasarkan hubungan kerja.”

Adapun pekerja/buruh dibedakan menjadi dua yaitu :

Pekerja/Buruh Tetap, ialah pekerja/buruh yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan tidak didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pekerja/Buruh Tidak Tetap, ialah Pekerja/Buruh yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan dengan didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Menurut Drs. H Malayu S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia, (2003 : 10) adalah sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko, Manajemen personalia dan sumber daya manusia , (1995 : 4) adalah sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari ketiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengolahan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting. Sumber daya manusia dikatakan penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Selain itu pula manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian keputusan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu pula, manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan anggota organisasi atau perusahaan mencapai tujuan mereka.

a. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 21) adalah :

- Perencanaan (Human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja.

- hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi (Organization Chart).
- Pengarahan (Directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
 - Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
 - Pengadaan (Procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - Pengembangan (Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - Kompensasi (Compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
 - Pengintegrasian (Integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - Pemeliharaan (Maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
 - Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
 - Pemberhentian (Separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen SDM menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah :

- ✓ Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.
- ✓ Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- ✓ Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- ✓ Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- ✓ Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- ✓ Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- ✓ Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- ✓ Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

4. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu system dalam manajemen sumberdaya manusia untuk mencapai sumber daya manusia, maka perlu diadakannya pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat ahli :

Menurut Edwin B. Flippo, *Personal Management*, (1980 : 30) pengertian pendidikan adalah sebagai berikut :

“Berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.”

Sedangkan pendidikan menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 15, tanggal 13 September 1974 dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Karangan Drs. Malatu S.P. Hasibuan, (2003 : 69) adalah sebagai berikut :

Pendidikan adalah segala upaya membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pengertian pendidikan adalah : "Proses pengembangan sikap dan tata laku seseorang dan kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan."

Pengertian pelatihan atau training menurut Drs. IG. Wursanto, Manajemen Kepegawaian, (1989 : 60) adalah :

"Suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian, mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya".

Dari pengertian pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

a. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diadakan didalam masing-masing perusahaan atau organisasi. Seperti supervisory tujuan pendidikan dan pelatihannya berbeda dengan administrative training, begitu pula seterusnya dengan jenis-jenis pelatihan yang lain. Meskipun setiap pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang berbeda-beda tapi pada hakekatnya tujuan pendidikan dan pelatihan sama.

Seperti yang dikemukakan oleh Drs. I G Wursanto, Manajemen Kepegawaian I (1989 : 61) adalah sebagai berikut :

- 1) Menambah pengetahuan pegawai.
- 2) Menambah keterampilan pegawai.
- 3) Mengubah dan membentuk sikap pegawai
- 4) Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
- 5) Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai
- 6) Mempermudah pengawasan terhadap pegawai.
- 7) Mempertinggi stabilitas pegawai.

b. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Drs. I G. Wursanto dalam bukunya Manajemen Kepegawaian I (1989 : 60) manfaat dari pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Latihan dan pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai.
- 2) Latihan dan pendidikan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, sehingga cara kerja mereka tidak statis melainkan selalu di sesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volumen kerja.

- 3) Dengan latihan dan pendidikan pegawai dapat berkembang dengan cepat.
- 4) Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu bekerja lebih efisien.
- 5) Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.
- 6) Dengan latihan dan pendidikan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.
- 7) Latihan dan pendidikan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktifitas perusahaan.

c. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Dr. Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (1998 : 60), pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan.
- 3) Promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seseorang karyawan dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai, untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.
- 4) Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti yang diuraikan di atas, bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai yang

bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawannya, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

d. Persiapan Pelaksanaan Diklat

Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan, yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi, antara lain yaitu :

- 1) Menyusun silabus dan jadwal diklat (penjabaran, kurikulum kedalam kegiatan pembelajaran).
- 2) Pemanggilan seleksi dan peserta.
- 3) Menghubungi para pengajar penyusun materi.
- 4) Penyiapan tempat, akomodasi peserta (bila perlu), dan sebagainya.

e. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan diklat, antara lain adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan diklat melalui evaluasi harian, adanya alat-alat Bantu yang diperlukan.

Setelah berakhirnya pendidikan dan pelatihan, seyogyanya dilakukan evaluasi yang mencakup :

- Evaluasi terhadap proses, yang meliputi :

Organisasi penyelenggaraan diklat, misalnya : administrasi, konsumsinya, ruangnya, para petugasnya dan sebagainya.

Penyimpanan materi diklat, misalnya : relevansinya, kedalamnya pengajarnya dan sebagainya.

- Evaluasi terhadap hasilnya, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh para peserta diklat. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan kemampuan atau keterampilan, pengetahuan, sikap dari para peserta diklat.

f. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan karyawan adalah :

1) Metode diluar pekerjaan (off the job site)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta diklat keluar sementara dari kegiatan/pekerjaannya.

Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik, yakni : Teknik Presentasi Informasi yang dimaksud dengan teknik ini ialah menyajikan informasi, yang tujuannya mengintroduksi pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta.

Termasuk dalam teknik ini antara lain:

- a) Ceramah biasa, dimana pengajar bertatap muka langsung dengan peserta pasif (mendengarkan).
- b) Teknik diskusi, dimana informasi yang akan disajikan disusun didalam bentuk pertanyaan atau tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh peserta aktif.

- c) Teknik permodelan perilaku ialah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan dengan mengobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam video tape.
- d) Teknik magang ialah pengiriman para karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi lain yang dianggap lebih maju, baik secara kelompok maupun perorangan.

2) Metode-metode simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta diklat dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila para peserta diklat kembali ke tempat kerja semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

Metode-metode simulasi ini mencakup :

- a) Simulator alat-alat, misalnya alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat.
- b) Studi kasus (case study) dimana para peserta diklat diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan antara peserta diklat. Metode ini sangat cocok untuk para peserta manajer atau administrator yang akan mengembangkan keterampilan dalam memecahkan masalah-masalah.
- c) Permainan peranan (role playing), dalam cara ini para peserta diminta untuk memainkan (berperan) bagian-bagian dari berbagai karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta

untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peran) tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih. Peserta harus mengambil ahli peranan dan sikap-sikap dari orang-orang yang ditakutkan itu, misalnya sikap dan peranan seorang kepala dinas kesehatan dalam memimpin suatu rapat dinas.

- d) Teknik didalam keranjang (in basket). Metode ini dilakukan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada para peserta pelatihan. Dengan kata lain peserta latihan diberi suatu "basket" atau keranjang yang penuh dengan bermacam-macam persoalan yang harus diatasi. Kemudian peserta latihan diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut sesuai dengan teori dan pengalaman yang dipunyai mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasinya.

3) Metode didalam pekerjaan (on the job site)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru kepada atau supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti kepada pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan kepada pegawai baru. Para pegawai senior yang bertugas untuk membimbing pegawai baru (sebagai trainer) diharapkan memperlihatkan satu contoh-contoh pekerjaan yang baik, dalam memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan kongrit yang akan dikerjakan oleh pegawai baru tersebut setelah pelatihan berakhir.

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berkaitan dengan konsep ekonomi, filosofis, dan system. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan konsep system, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai system.

James H. Donnelly, dan rekan dalam bukunya 'Fundamental of Management' (1984 : 48), mengemukakan pengertian mengenai produktivitas sebagai berikut :

Produktivitas dalam artian menguntungkan adalah suatu peningkatan standar kehidupan, jam kerja yang lebih singkat, waktu libur yang lebih lama, upah yang lebih besar, pemberian kompensasi selain upah yang diberikan kepada karyawan lebih banyak.

Mereka juga mengutip pendapat beberapa orang ahli mengenai definisi produktivitas yang populer, yaitu :

- a. Produktivitas adalah menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dengan sumber daya terbatas.
- b. Produktivitas adalah efisiensi dimana output produksi – perbandingan antara output terhadap input.

c. Produktivitas menunjukkan bagaimana suatu perusahaan menggunakan sumber dayanya secara efisien.

Menurut pandji dalam bukunya Psikologi Kerja (1992 : 54), menyatakan suatu pengertian mengenai arti eksternal dari produktivitas yang klasik yaitu sebagai berikut :

Pada umumnya bagi manajemen, produktivitas adalah suatu yang ada hubungan langsung dengan sasaran-sasaran organisasi, hingga produktivitas adalah kuantitas dan kualitas tertentu dikaitkan dengan efisiensi pada tingkat tertentu.

Berdasarkan konsep metode pengukuran produktivitas bimbingan teknis pengukuran produktivitas yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 1997/1998 memberikan suatu definisi mengenai produktivitas sebagai berikut :

“Produktivitas adalah konsep yang universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk banyak orang dengan menggunakan sumber daya yang seefisien mungkin.”

Menurut Drs. Muchdarsyah Sinungan dalam bukunya Produktivitas (Apa dan Bagaimana) (2003 : 1), Produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bias dikurangi sejauh mungkin hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bias dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bias terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dilihat bahwa definisi daripada produktivitas mempunyai makna yang sangat luas sehingga

pengertiannya tidak terbatas pada satu sudut pandang saja dan hal ini tergantung pada sudut pandang masing-masing ahli dalam mendefinisikannya. Dengan menggunakan system, factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu:

a. Kualitas dan kemampuan fisik pekerja

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan yaitu :

- 1) menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri, dan
- 2) menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

c. Supra sarana

Aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi, apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Kebijakan pemerintah, pembatasan - pembatasan dan pengawasan juga

mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

Ketiga golongan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diatas saling berhubungan antara satu dengan yang lain, sehingga dalam penerapannya faktor yang satu dengan yang lainnya akan saling mendukung dan mempengaruhi.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu:

- 1) Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- 2) Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- 3) Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan/atau
- 4) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

- knowledge (pengetahuan),
- skills (kecakapan),
- abilities (kepandaian),
- attitudes (pemikiran/cara berfikir), dan
- behaviour (kelakuan).

B. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai permasalahan yang dikemukakan, yang akan ditolak apabila salah atau palsu dan akan diterima jika terdapat fakta-fakta yang mendukung atau membenarkannya. Dengan demikian maka hipotesis yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut : **“Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk.**

C. Definisi Konseptual

Pada dasarnya konsep merupakan istilah yang dipergunakan oleh seorang peneliti untuk menggambarkan fenomena yang akan ditelitinya. Oleh karena itu perlu didefinisikan secara jelas supaya dapat dipahami dan dimengerti maksudnya. Berdasarkan hal tersebut maka penulis ini akan menyetengahkan konsep atau batasan pengertian dari masing-masing variable.

Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Pelatihan atau training adalah satu unsur manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang diartikan sebagai suatu organisasi pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan mendapat kompensasi yang sesuai dengan posisi karyawan pada perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan suatu barang dimana kualitas dan kuantitasnya dapat

meningkatkan mutu kerja dengan menggunakan waktu dan peralatan seefisien mungkin untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Jadi secara konseptual definisinya adalah suatu analisa yang bertujuan untuk mengetahui pentingnya ketepatan waktu terhadap pelaksanaan tugas-tugas untuk meningkatkan produksi pada PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan konsep-konsep yang sudah diterjemahkan menjadi satuan yang lebih operasional atau unsur-unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variable agar diketahui oleh orang lain untuk itu penulis akan memberikan beberapa penjelasan yang dimaksud dalam penulisan skripsi ini.

Pendidikan adalah segala upaya untuk membina kepribadian, mengembangkan pengetahuan dan kemampuan seseorang atau kelompok agar mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan pelatihan atau training adalah bagian tak terpisahkan dari pendidikan yang mana pelatihan merupakan proses dari pendidikan yaitu belajar untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan sikap seseorang pegawai baik pimpinan maupun manajer.

Demikian secara operasional yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan, kecakapan serta keterampilan yang diprogramkan atau dilaksanakan oleh PT Sumalindo Lestari Jaya terhadap karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja adalah kemampuan kerja karyawan, kualitas hasil kerja karyawan, dan kuantitas hasil kerja karyawan.

B. Rincian Data Yang Diperlukan

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan data-data yang relevan dengan permasalahan yang diperlukan.

Adapun data-data yang diperlukan :

1. Sejarah perkembangan perusahaan PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk.
2. Struktur organisasi perusahaan PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk.
3. Jumlah karyawan bagian produksi.
4. Data karyawan yang pernah dikirim diklat.

C. Jangkauan Penelitian

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis akan membatasi pada hal-hal tertentu sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian

Lokasi objek penelitian ini adalah PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk yang beralamat di jalan Ciptomangunkusumo, Loa Janan.

2. Populasi dan Sample

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk, Sedangkan sample dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi rotary dengan alasan bahwa karyawan bagian produksi mempunyai kaitan yang erat dengan produktivitas perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan penjelasan dan uraian hal-hal yang berhubungan dengan cara yang ditempuh oleh penulis untuk memperoleh data yang diperlukan.

Adapun teknik yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dan tanya jawab kepada pembimbing dan karyawan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan jalan mengamati kegiatan secara langsung mengenai hal yang menjadi objek penelitian.
3. Pencatatan (recording) adalah teknik pengumpulan data dengan mencatat dari data-data tertulis yang telah ada.
4. Studi Pustaka untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini. Penulis ini menggunakan buku-buku dan mempelajarinya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti sebagai dasar pemecahan masalah penelitian dalam penulisan skripsi ini.

E. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Dalam menganalisis data-data, penulis menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variable lain yang ada hubungannya.

Apabila dua variable atau kejadian berkorelasi (berhubungan) maka kejadian yang satu dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap variable atau kejadian lainnya. Untuk mengukur kuat tidaknya hubungan atau korelasi dengan suatu nilai digunakan rumus Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Adapun Rumus dari alat analisis tersebut adalah :

$$r = \frac{(X_i Y_i)}{\sqrt{X_i^2 Y_i^2}}$$

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Konstanta

x = Tingkat Pendidikan

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Selama penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan pada PT Sumalindo Lestari Jaya Samarinda, penulis telah mengumpulkan beberapa data mengenai Sejarah Berdirinya Perusahaan, Lokasi Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Penugasan, Temuan Masalah dan Penyajian Data.

A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Astra Internasional Inc. merupakan perusahaan induk dari PT Sumalindo Lestari Jaya, didirikan pada tanggal 20 Februari 1957 oleh Bapak William Soeryadjaya dan Drs. Tjin Kian Tie (Alm). Dengan usaha perdagangan umum dan ekspor-impor hasil-hasil pertanian. Pengalihan usaha dilakukan pada tahun 1965 dengan mengimpor dan pemasaran alat-alat berat serta kendaraan bermotor. Perkembangan penting dimulai tahun 1969 dengan peresmian PT Gaya Motor (usaha perakitan Daihatsu, Renault, Peugeot) dan ditunjuknya PT Astra Internasilan Inc. sebagai agen tunggal pemasaran kendaraan bermerek Toyota dan Daihatsu di Indonesia.

Perkembangan penting lainnya yaitu PT Astra International Inc. ditunjuk sebagai penyalur tunggal produk Xerok untuk wilayah Indonesia pada tahun 1970. Selanjutnya pada tahun 1972 didirikan PT United Tractor sebagai agen alat-alat berat seperti Komatsu, Tadano, Hino dan Bomag.

Langkah awal Astra memasuki bidang perkayuan dimulai dengan menjadi pemasok alat-alat berat untuk kegiatan pembekalan hutan (Logging

Operator). Melihat peluang dan kesempatan yang ada, maka pada tahun 1972 didirikan PT Multi Forest yang bergerak dibidang pengusahaan hutan dengan konsesi di Kalimantan Timur. Peluang dan prospek yang baik dibidang pengusahaan hutan menyebabkan perusahaan mengambil konsesi HPH (Hak Pengusahaan Hutan), hal ini ditandai juga dengan berdirinya PT Redwood di Ujung Pandang pada tahun 1974 dengan areal konsesi di Sulawesi dan Ambon.

PT Sumalindo Lestari Jaya berkedudukan di Jakarta dan didirikan berdasarkan akte No. 10 tanggal 14 April 1980 yang dibuat dihadapan notaris Rukmasanti Hardjasatya, SH., berdasarkan dari gabungan dua Perseroan Terbatas yaitu PT Bina Lestari dan PT Soewondo Malik Indonesia (Sumalindo). Pada tahun itu juga Astra masuk ke dalam PT Sumalindo Lestari Jaya dan menjadikan PT Astra International Inc. tepatnya pada tahun 1980.

Pada tanggal 18 Maret 1985, PT Sumalindo Lestari Jaya melakukan penggabungan usaha (merger) dengan empat perusahaan perkayuan yaitu PT Rimba Lapis Permai, PT Gonpu Indonesia Limited, PT Rimba Nusantara dan PT Emporium Lumber dengan nama Sumalindo Group. Pada tahun 1991 - 1992 mengambil alih PT Arjuna Perdana Mahkota Plywood yang memiliki pabrik kayu lapis di Pekanbaru Riau dan kap. Produksi 60.000 M³ per tahun dan mendirikan perusahaan patungan PT Sumalindo Hutani Jaya bersama dengan PT Inhutani I, BUMN tersebut memiliki 40% dalam perusahaan patungan yang bertujuan mengembangkan HTI seluas 10.000 ha di Sungai Pesab Kaltim.

PT Sumalindo Lestari Jaya mulai membangun pabrik papan serta berkerapatan sedang di Tanjung Harapan Kalimantan Timur pada tahun 1993

dengan kapasitas produksi yang terpasang 100.000 M³ per tahun dan memulai produksi komersial semester I 1996.

Pada tahun 1994 - 1995 PT Sumalindo Lestari Jaya menambah satu bidang usaha di perkebunan kelapa sawit dengan didirikannya 4 (empat) perseroan, rencana pengembangan perkebunan ini hingga tahun 2000 dan mengambil alih 75% saham PT Nityasa Mandiri, pabrik MDF di Tanjung Harapan menjadi 200.000 M³ per tahun. Melalui PT Arjuna Perdana Mahkota Plywood mengambil alih kepemilikan 51% saham PT Anjapsin Company, sebuah perusahaan HPH seluas 49.999 ha di Jambi.

Pada tahun 1999 mendatang pabrik Pulp dan Paper diperkirakan selesai dibangun di Sanga-Sanga dengan kapasitas produksi seluas 350.000 ton pulp per tahun dengan nama PT Nityasa Prima.

PT Sumalindo Lestari Jaya bergerak dibidang usaha industri pengolahan kayu terpadu mulai dari pengusahaan kayu bulat hingga menjadi kayu olahan seperti kayu lapis, block board dan kayu lapis olahan lanjutan seperti overlay, polyyster, fancywood, film, face dan jenis produksi kayu olahan lainnya

Operasi perusahaan dan perusahaan-perusahaan anak terkonsentrasi di Samarinda (Kalimantan Timur), Pekan Baru (Riau) dan Irian Jaya, industri pengolahannya terletak di Samarinda dan Pekan Baru, dan pengendalian keuangan dan administrasi dipusatkan di Jakarta.

1. Lokasi Perusahaan

PT Sumalindo Lestari Jaya Samarinda berkedudukan dan berkantor di Sengkotek - Loa Janan Ilir dengan kantor perwakilan yang berkedudukan di Loa Janan.

Kantor : Jln. Ir. H. Juanda III/24 Kode Pos 3396, Jakarta Pusat
Telepon : 3588264
Telex : 45818 Multivita
Kantor Perwakilan : Loa Janan Ilir Tromol Pos 801 Samarinda 75008
Telepon : 260554 - 260256 - 261277 - 260900 - 260600
Telex : 381310 Multi Samarinda, Loa Janan

Bangunan PT Sumalindo Lestari Jaya terdiri dari :

- a. Bangunan kantor
- b. Bangunan pabrik
- c. Bangunan gor
- d. Bangunan kantin
- e. Bangunan mess (bujangan dan keluarga)
- f. Arboterum (lokasi persemaian)⁴
- g. Lapangan olah raga
- h. Hutan percobaan

Luas total perusahaan PT Sumalindo Lestari Jaya Loa Janan adalah 14 Ha, adapun lokasi perusahaan ini merupakan batas antara wilayah kabupaten Kutai dengan Kotamadya Samarinda pada saat itu, namun dengan adanya penataan wilayah oleh pemerintah pada tahun 1988 lokasi perusahaan PT Sumalindo Lestari Jaya menjadi masuk wilayah Kotamadya Samarinda, sedangkan areal perusahaan tersebut sebelah Timur Hutan Sekunder, sebelah selatan dibatasi oleh PT Gani Mulya Industri dan daerah penebangan meliputi areal sekunder.

PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk secara resmi berdiri pada tanggal 14 April 1980. Usaha yang berkembang saat ini diawali dengan mengelola konsensi Hak Penguasaan Hutan (HPH) dan sebuah pabrik kayu lapis di Kalimantan Timur.

Pada usia yang ke dua puluh, PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk telah berkembang menjadi perusahaan yang mengelola Hutan Alam (HPH) di Kalimantan Timur, Papua, Riau, Jambi dengan potensi produksi 400.000 m³/tahun dan Hutan Tanaman Industri (HTI) di Kalimantan Timur dengan potensi produksi 800.000 m³/tahun.

Untuk industri penguasaan Hutan Alam, PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk telah menerima SFM (Sertificate Forestry Management) dan ISO 9000. selain itu pula PT Sumalindo Lestari Jaya telah mengoperasikan dua pabrik MDF di Kalimantan Timur dan Riau dengan kapasitas produksi seluruhnya 250.000 m³/tahun dan untuk indusri kayu lapis PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk telah menerima SMK 3, ISO 9000 dan ISO 14000.

Pada tahun 1999 PT Sumalindo Lestari Jaya telah mengekspor 84,3 persen kayu lapis olahannya dengan pasar utama Jepang, Eropa dan Amerika Serikat. PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk juga mengekspor 65,6 persen MDF dan MDF olahan yang dihasilkannya, terutama ke pasar Timur Tengah, Korea, Amerika Serikat.

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT Sumalindo Lestari Jaya TBK terdiri dari Direktur Utama sebagai Top Management dimana membawahi Badan (bagian) keuangan, sekretaris, serta badan perencanaan dan pengawasan operasi.

Selain itu pula membawahi kelompok usaha dan kelompok fungsi (operasional). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada bagan struktur organisasi PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk yang terlampir pada halaman berikut.

Struktur Organisasi PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk terdiri dari 2 bagian besar divisi, yaitu :

a. Divisi Operasional

Adalah divisi yang memberikan keuntungan kepada perusahaan dalam bentuk yang nyata berupa hasil produksi, terdiri atas :

1) Divisi Logging

Divisi yang bergerak dalam pengusahaan hutan alam yang menghasilkan kayu gelondongan sebagai bahan dasar untuk industri kayu.

2) Divisi Plymill

Divisi yang khusus mengolah kayu gelondongan menjadi lembaran-lembaran veneer yang kemudian diolah menjadi kayu lapis (plywood)

3) Divisi Hutan Tanaman Industri (HTI)

Divisi yang bergerak pada bidang hutan tanaman industri yang menjalankan usaha penanaman pohon sesuai dengan jenis yang dibutuhkan serta pemeliharannya.

4) Divisi Medium Density Fiberboard (MDF)

Divisi yang merupakan usaha Sumalindo Group baru dari pengelolaan bahan baku kayu berdiameter kecil dari HTI untuk dikelola menjadi papan serat dengan kerapatan sedang.

b. Divisi Non Operasional

Adalah divisi yang memberikan keuntungan kepada perusahaan dalam bentuk yang tidak nyata berupa dukungan kepada produksi dan manajemen yang baik, terdiri atas :

1) Divisi Human Resources Development and Services (HRD&S)

Divisi yang mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tenaga yang aktif, produktif, dan berpotensi bagi perusahaan meningkatkan kualitas karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Divisi HRD&S terdiri dari 4 Departemen, yaitu :

- Human Resources Development Departement
- Training Centre Service Departement
- Office General Service Departement
- Safety, Health and Environment Departement

2) Divisi Finance and Accounting

Divisi yang pekerjaannya menangani data-data keuangan perusahaan untuk seluruh pembayaran biaya-biaya pada masing-

masing departemen yang bersifat operasional tetap serta membiayai segala pembiayaan yang sifatnya proyek.

3) Divisi Management Information System (MIS)

Divisi yang menangani masalah sistem melalui komputerisasi pada PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk.

4) Tecnology Development (TDD)

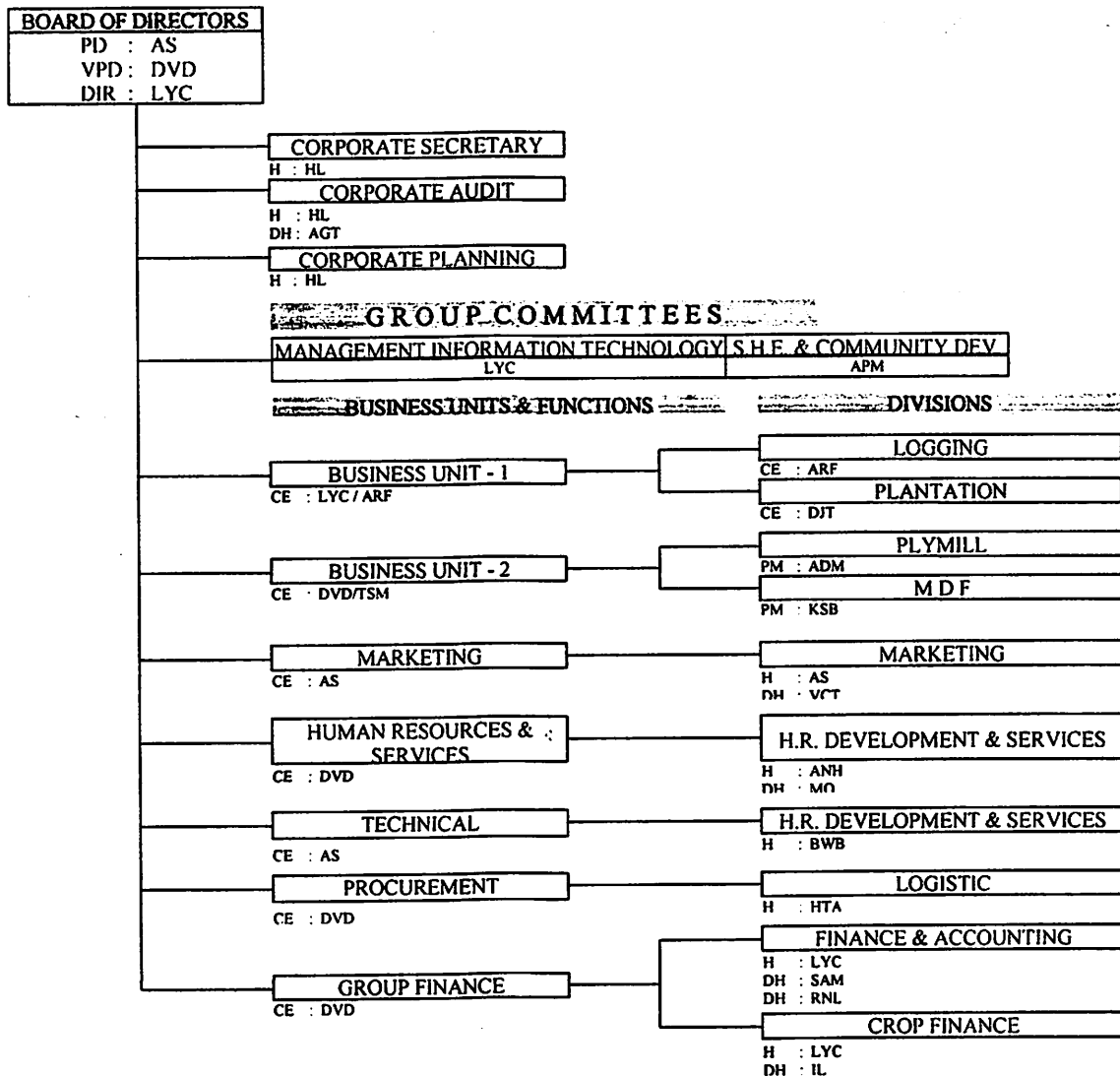
Divisi yang membantu dan mempersiapkan Soft Ware maupun Hard Were dalam pengusahaan teknologi perusahaan.

5) Divisi Physical Resources

Terdiri atas :

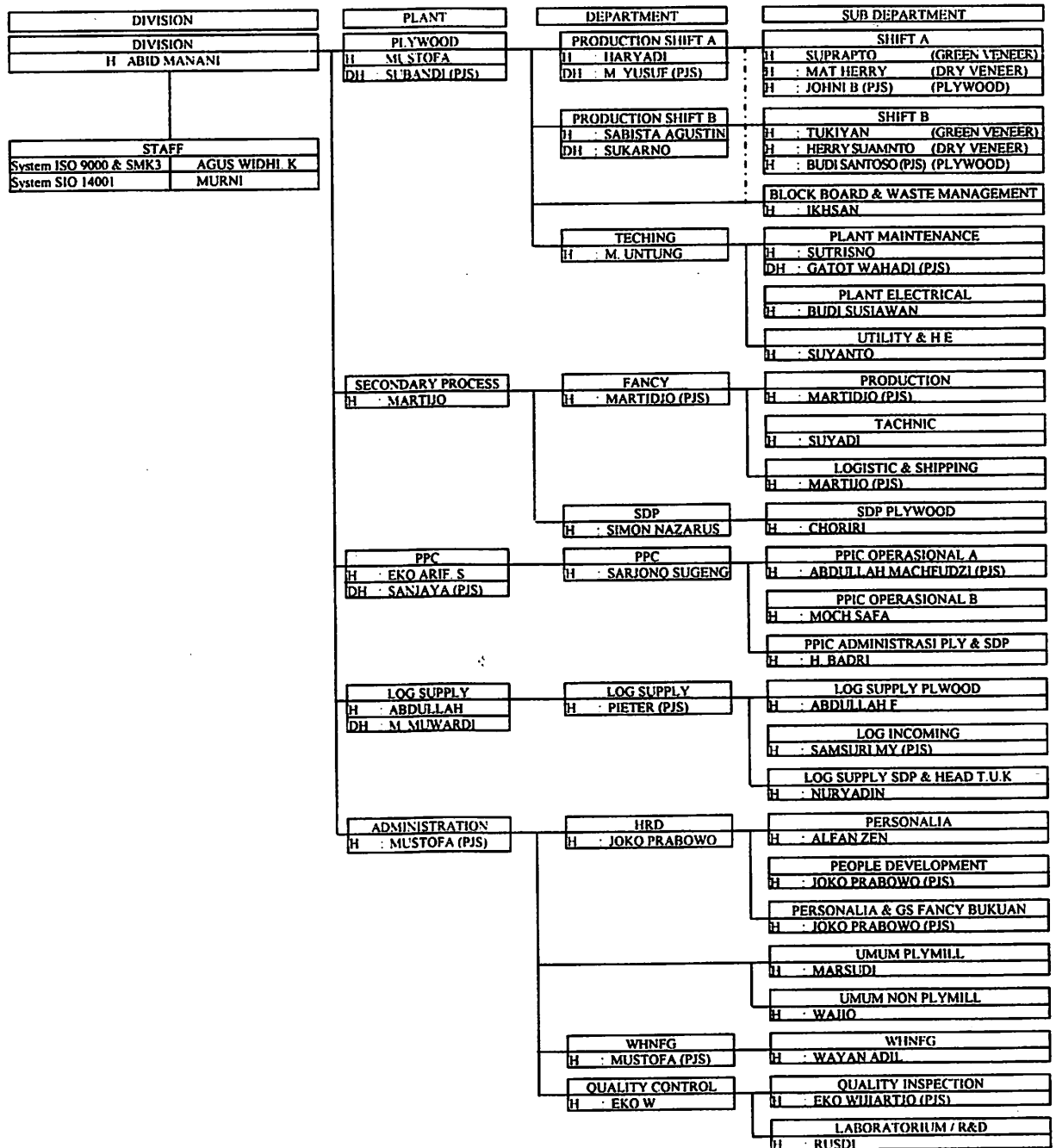
- Departemen logistik
- Departemen security dan legal

ORGANIZATION CHART SUMALINDO GROUP



- PD : PRESIDEN DIREKTUR
- VPD : VICEPRI PRESIDEN DIREKTUR
- DIR : DIREKTUR
- CE : CHIEF EXSECUTIF
- PM : PLANT MANAGER
- H : HEAD
- DH : DEPUTY HEAD

STRUKTUR ORGANISASI DIVISI PLYMILL



B. Gambaran Umum Hasil Penelitian

1. Gambar umum kegiatan produksi

Kegiatan produksi Plywood merupakan serangkaian proses yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi antara kegiatan satu dengan kegiatan lain. Dimana tiap-tiap tahapan proses akan sangat menentukan tahapan selanjutnya suatu tahapan proses selanjutnya.

Untuk memberikan gambaran mengenai kegiatan produksi berikut ini akan dijabarkan secara singkat mengenai tahapan-tahapan proses produksi sebagai berikut :

a. Log pond dan Log yard

Merupakan tempat penumpukan kayu bulat (log) dimana sebagai tempat persediaan bahan baku. Log pond adalah tempat penumpukan log yang berada di air yang umumnya merupakan kayu floater (kayu terapung). Sedangkan log yard adalah tempat penumpukan log yang berada didarat yang pada umumnya merupakan tempat penumpukan kayu tenggelam dan kayu keras (singker).

b. Venner Preparation

1) Log Preparation

Pada bagian ini, log yang akan dibersihkan dan dipotong menjadi block sesuai dengan kebutuhan produksi dimana dalam pemotongan dapat menggunakan Handsaw atau Hydraulic Chain saw, setelah itu block yang ada dikelompokkan sesuai dengan kondisi/kualitas.

2) Rotary

Pada bagian ini, log yang telah dipotong menjadi block dikupas dengan menggunakan mesin rotary dan hasilnya berupa lembaran-lembaran kayu lapis atau yang sering disebut veneer, dimana terbagi atas 3 (tiga) bagian yaitu :

- Face, merupakan bahan yang baik digunakan untuk lapisan atas playwood.
- Back, sama dengan Face yaitu bahan baik hanya saja digunakan untuk lapisan bawah playwood.
- Core, merupakan bahan yang dianggap kurang baik sehingga digunakan untuk lapisan inti dari playwood.

3) Draying

Bagian ini bertugas untuk mengeringkan veneer yang telah dihasilkan dari proses rotary sesuai dengan kadar air (MC) yang diminta.

c. Vencer Processing

Vencer Processing Long Grain dan Short Grain. Bagian ini bertugas untuk menyiapkan material (bahan-bahan) melalui proses pemotongan, penyortiran, dan penyusunan agar material yang ada siap untuk diproses selanjutnya. Untuk bahan face dan back (f/b) dikirim ke long grain dimana bahan tersebut dibagi menjadi bahan A, B, C. untuk bahan A langsung disusun (shik Umu), bahan B melalui proses repair dan bahan C akan melalui mesin yosheng (FC). Sedangkan untuk bahan core akan dikirim kemesin kompresor untuk di repair sekaligus disusun.

Pressing, bagian ini terdiri dari tiga tahap yaitu : Glueing Pressing, merupakan proses pengeleman dengan menggunakan “Glue Spreader” dimana bahan face, back dan core direkatkan (dilem) menjadi satu.

Pressing, pada bagian ini terdapat dua tahapan proses pressing, yaitu : *Cold press (Kempa dingin)* yaitu playwood yang telah melalui proses perekatan, kemudian dimasukkan ke cold press tujuannya adalah merekatkan lem pada bahan. *Hot press (Kempa panas)* yaitu playwood yang telah melalui proses cold kemudian dikirim kerepair, setelah itu dikempa panas dimana tujuannya adalah untuk mematikan lem pada bahan agar antara bagian face, back dan core telah benar-benar menyatu.

Repair, bagian ini bertugas menyortir bahan yang telah lolos dari cold press dimana tujuannya adalah memperbaiki bahan jika terdapat sampah yang menyebabkan bahan tersebut menjadi cembung.

d. Finishing

1) Panel Saw dan Sanding

Setelah bahan keluar dari hot press maka selanjutnya bahan dikirim ke putty untuk dilakukan pendempulan pada bahan yang terdapat pinhole (jejak ulat), mata kayu maupun sampah yang masih menempel, setelah itu bahan akan dikirim ke panel saw (double saw) dimana tujuannya adalah untuk merapikan sisi-sisi playwood tersebut. Kemudian bahan masuk kembali ke sander (sanding). Untuk dilakukan kegiatan pengamplasan dimana tujuannya adalah untuk menghaluskan dan meratakan bahan.

- 2) Grading dan Packing Grading bertugas untuk memilah dan menentukan kualitas plywood sesuai dengan sifat dan kecacatannya. Setelah plywood diklasifikasikan sesuai dengan kualitas plywood, maka tahap selanjutnya adalah “packing” yaitu mengemas plywood kedalam peti kemas, standar tinggi kemasan internasional yaitu 60 cm sedangkan untuk perhitungan isinya yaitu 600 mm dibagi ketebalan. Misal $3 \text{ Mm } 4' \times 8' = 600 \text{ mm}$ dibagi 3 mm yaitu 200, jadi isi dari kemasan sebanyak dua ratus pcs.

C. Data Yang Diperoleh Dari Kuesioner

Berdasarkan hasil kuisisioner yang disebarakan kepada 25 karyawan bagian Rotary Plywill pada PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk., maka diperoleh sejumlah data sebagai berikut :

1. Indikator dari tingkat pendidikan karyawan

- a. Perlunya pendidikan khusus bagi karyawan

Adanya jawaban atau tanggapan yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Tanggapan Responden mengenai pendidikan atau pelatihan khusus.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Perlu	5	9	36%
2	Perlu	4	7	28%
3	Cukup Perlu	3	7	28%
4	Kurang Perlu	2	2	8%
5	Tidak Perlu	1	0	0%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 9 responden (36%) yang menjawab “Sangat Perlu”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Perlu”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Cukup Perlu”, sebanyak 2 responden (8%) yang menjawab “Kurang Perlu” dan tak seorang responden pun yang menjawab “Tidak Perlu”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan-pelatihan dan pendidikan tambahan perlu diberikan kepada karyawan.

b. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan.

Tabel 2 : Tanggapan Responden mengenai kesesuaian tingkat pendidikan dan pekerjaannya saat ini.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	5	5	20%
2	Sesuai	4	5	20%
3	Cukup Sesuai	3	10	40%
4	Kurang Sesuai	2	4	16%
5	Tidak Sesuai	1	1	4%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 5 responden (20%) yang menjawab “Sangat Sesuai”, sebanyak 5 responden (20%) yang menjawab “Sesuai”, sebanyak 10 responden (40%) yang menjawab “Cukup Sesuai”, sebanyak 4 responden (16%) yang menjawab “Kurang Sesuai” dan 1 orang responden (4%) yang menjawab “Tidak Sesuai”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan para karyawan sudah cukup sesuai dengan pekerjaannya saat ini.

c. Pelatihan yang pernah diikuti.

Tabel 3 : Tanggapan Responden mengenai kesesuaian tingkat pendidikan dan pekerjaannya saat ini.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	5	9	36%
2	Sering	4	4	16%
3	Cukup Sering	3	7	28%
4	Kurang Sering	2	3	12%
5	Tidak Sering	1	2	8%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 9 responden (36%) yang menjawab “Sangat Sering”, sebanyak 4 responden (16%) yang menjawab “Sering”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Cukup Sering”, sebanyak 3 responden (12%) yang menjawab “Kurang Sering” dan 1 orang responden (4%) yang menjawab “Tidak Pernah”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya karyawan telah banyak mendapatkan dan mengikuti pelatihan-pelatihan.

d. Kategori kendala maupun kesulitan yang dihadapi.

Adapun jawaban atau tanggapan yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Tanggapan Responden mengenai banyaknya kendala dalam menjalankan tugas.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Banyak	1	0	0%
2	Banyak	2	0	0%
3	Cukup Banyak	3	7	28%
4	Kurang Banyak	4	3	12%
5	Tidak Banyak	5	15	60%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 15 responden (60%) yang menjawab “Tidak Banyak”, sebanyak 3 responden (12%) yang menjawab “Kurang Banyak”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Cukup Banyak”, dan tak seorang respondenpun yang menjawab “Sangat Banyak” dan “Banyak”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya.

Tabel 5 : Tanggapan Responden mengenai kemampuan dalam menjalankan perintah atasan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	5	9	36%
2	Mampu	4	8	32%
3	Cukup Mampu	3	8	32%
4	Kurang Mampu	2	0	0%
5	Tidak Mampu	1	0	0%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 9 responden (36%) yang menjawab “Sangat Mampu”, sebanyak 8 responden (32%) yang menjawab “Mampu”, sebanyak 8 responden (32%) yang menjawab “Cukup Mampu”, dan tak seorang respondenpun yang menjawab “Kurang Mampu” maupun “Tidak Mampu”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menjalankan perintah maupun tugas dari atasan dengan baik.

2. Indikator dari Produktivitas Kerja Karyawan

a. Tingkat Kualitas Hasil Kerja

Adapun jawaban atau tanggapan yang diberikan responden dari pertanyaan pada indikator kualitas hasil kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 : Tanggapan Responden mengenai hasil kerja yang meningkat setiap bulan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Meningkatkan	5	10	40%
2	Meningkat	4	6	24%
3	Cukup Meningkatkan	3	5	20%
4	Kurang Meningkatkan	2	2	8%
5	Tidak Meningkatkan	1	2	8%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 10 responden (40%) yang menjawab “Sangat Meningkatkan”, sebanyak 6 responden (24%) yang menjawab “Meningkat”, sebanyak 5 responden (20%) yang menjawab “Cukup Meningkatkan”, sebanyak 2 responden (8%) yang menjawab “Kurang Meningkatkan” dan 2 orang responden (8%) yang menjawab “Tidak Meningkatkan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan setiap bulan mengalami peningkatan.

b. Tingkat kemampuan kerja karyawan.

Jawaban atau tanggapan yang diberikan responden dari pertanyaan pada indikator tingkat kemampuan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 : Tanggapan Responden mengenai kemampuan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	5	10	40%
2	Mampu	4	7	28%
3	Cukup Mampu	3	6	24%
4	Kurang Mampu	2	1	4%
5	Tidak Mampu	1	1	4%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 10 responden (40%) yang menjawab “Sangat Mampu”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Mampu”, sebanyak 6 responden (24%) yang menjawab “Cukup Mampu”, sebanyak 1 responden (4%) yang menjawab “Kurang Mampu” dan 1 orang responden (4%) yang menjawab “Tidak Mampu”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Tabel 8 : Tanggapan Responden mengenai berat ringannya dalam pemenuhan target.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Berat	1	0	0%
2	Berat	2	1	4%
3	Cukup Berat	3	5	20%
4	Kurang Berat	4	4	16%
5	Tidak Berat	5	15	60%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 15 responden (60%) yang menjawab “Tidak Berat”, sebanyak 4 responden (16%) yang menjawab “Kurang Berat”, sebanyak 5 responden (20%)

yang menjawab “Cukup Berat”, sebanyak 1 responden (4%) yang menjawab “Berat” dan tak seorang respondenpun yang menjawab “Sangat Berat”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak merasa berat dalam memenuhi target.

Tabel 9 : Tanggapan Responden mengenai Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	5	12	48%
2	Mampu	4	7	28%
3	Cukup Mampu	3	6	24%
4	Kurang Mampu	2	0	0%
5	Tidak Mampu	1	0	0%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 12 responden (48%) yang menjawab “Sangat Mampu”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Mampu”, sebanyak 6 responden (24%) yang menjawab “Cukup Mampu”, dan tak seorang respondenpun yang menjawab “Kurang Mampu” maupun “Tidak Mampu”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Tingkat Kualitas Hasil Kerja

Tanggapan responden mengenai pertanyaan pada indikator kualitas hasil kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10 : Tanggapan Responden mengenai kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan hasil kerja.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	5	11	44%
2	Mampu	4	9	36%
3	Cukup mampu	3	4	16%
4	Kurang Mampu	2	1	4%
5	Tidak Mampu	1	0	0%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 11 responden (44%) yang menjawab “Sangat Mampu”, sebanyak 9 responden (36%) yang menjawab “Mampu”, sebanyak 4 responden (16%) yang menjawab “Cukup Mampu”, sebanyak 1 responden (4%) yang menjawab “Kurang Mampu” dan tak seorang respondenpun yang menjawab “Tidak Mampu”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Tabel 11 : Tanggapan Responden mengenai hasil kerja selama ini.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Terpenuhi	5	7	28%
2	Terpenuhi	4	8	32%
3	Cukup Terpenuhi	3	7	28%
4	Kurang Terpenuhi	2	3	12%
5	Tidak Terpenuhi	1	0	0%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 7 responden (28%) yang menjawab “Sangat Terpenuhi”, sebanyak 8 responden (32%) yang menjawab “Terpenuhi”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Cukup Terpenuhi”, sebanyak 3 responden

(12%) yang menjawab “Kurang Terpenuhi” dan tak seorang respondenpun yang menjawab “Tidak Terpenuhi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan selama ini sudah memenuhi jumlah yang ditetapkan.

Tabel 12 : Tanggapan Responden mengenai pengaruh pendidikan terhadap hasil kerja.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mempengaruhi	5	12	48%
2	Mempengaruhi	4	6	24%
3	Cukup Mempengaruhi	3	7	28%
4	Kurang Mempengaruhi	2	0	0%
5	Tidak Mempengaruhi	1	0	0%
	Jumlah		25	100%

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 12 responden (48%) yang menjawab “Sangat Mempengaruhi”, sebanyak 6 responden (24%) yang menjawab “Mempengaruhi”, sebanyak 7 responden (28%) yang menjawab “Cukup Mempengaruhi”, dan tak seorang respondenpun yang menjawab “Kurang Mempengaruhi” maupun “Tidak Mempengaruhi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Tabel 13 : Rangkuman nilai independent variable (Pendidikan) dan Dependent Variabel (Produktivitas Kerja).

No	Variabel Independent (X)	Variabel Dependent (Y)	Jumlah Respondent
1	11	16	1
2	12	18	2
3	14	20	1
4	15	22	3
5	16	25	1
6	17	27	1
7	18	29	1
8	19	30	1
9	20	31	4
10	22	32	3
11	23	34	2
12	25	35	5
Jumlah	212	319	25

Sumber Data : Hasil Jawaban Kuisisioner.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Dengan diterapkannya pendidikan dan pelatihan diharapkan para karyawan bekerja dengan penuh pengabdian, rajin, jujur sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena diharapkan mampu mencapai produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian pada PT. Sumalindo Lestari Jaya Tbk. di Loa Janan, maka dalam analisis ini akan dibahas mengenai pengaruh Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan bagian Rotary Playwill.

Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagaimana terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 14 : Perhitungan Statistik antara tingkat pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja karyawan.

X	Y	X ²	Y ²	XY
11	16	121	256	176
12	18	144	324	216
14	20	196	400	280
15	22	225	484	330
16	25	256	625	400
17	27	289	729	459
18	29	324	841	522
19	30	361	900	570
20	31	400	961	620
22	32	484	1024	704
23	34	529	1156	782
25	35	625	1225	875
212	319	3954	8925	5934

Sumber Data : Hasil Kuisisioner Diolah

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$$= \frac{212}{12}$$

$$= 17,67$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$= \frac{319}{12}$$

$$= 26,58$$

$$\bar{Xi} = X - \frac{\sum X}{n}$$

$$= 212 - \frac{212}{12}$$

$$= 212 - 17,67$$

$$= 194,33$$

$$\bar{Yi} = Y - \frac{\sum Y}{n}$$

$$= 319 - \frac{319}{12}$$

$$= 319 - 26,58$$

$$= 292,42$$

$$\begin{aligned}
\overline{X_i Y_i} &= \overline{XY} - \frac{(\sum X \cdot \sum Y)}{n} \\
&= 5934 - \frac{212 \times 319}{12} \\
&= 5934 - \frac{67628}{12} \\
&= 5934 - 5635,7 \\
&= 298,3
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\overline{X_i^2 X^2} &= \overline{\sum X^2} - \frac{(\sum X)^2}{n} \\
&= 3954 - \frac{(212)^2}{12} \\
&= 3954 - \frac{44944}{12} \\
&= 3954 - 3745,3 \\
&= 208,7
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\overline{Y_i^2 Y^2} &= \overline{\sum Y^2} - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
&= 8925 - \frac{(319)^2}{12} \\
&= 8925 - \frac{101761}{12} \\
&= 8925 - 8480,08 \\
&= 444,92
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{(X_i Y_i)}{\sqrt{X_i^2 Y_i^2}} \\
 &= \frac{298,3}{\sqrt{208,7 \times 444,92}} \\
 &= \frac{298,3}{\sqrt{92854,804}} \\
 &= \frac{298,3}{304,7} \\
 &= 0,978995 \quad \text{atau } 98\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r^2 &= \frac{(X_i Y_i)^2}{\sqrt{X_i^2 Y_i^2}} \\
 &= \frac{(298,3)^2}{208,7 \times 444,92} \\
 &= \frac{88982,89}{92854,804} \\
 &= 0,9583 \quad \text{atau } 96\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{X_i Y_i}{X_i^2} \\
 &= \frac{298,3}{208,7} \\
 &= 1,429
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 a &= \bar{Y} - b\bar{X} \\
 &= 26,58 - 1,429 \times 17,67 \\
 &= 26,58 - 25,25 \\
 &= 1,33
 \end{aligned}$$

B. Pembahasan

$$\begin{aligned}
 t_u &= t_{\alpha/2; n-k} \\
 &= t_{0,05/2; 12-2} \\
 &= t_{0,025; 10} \\
 &= 2,228
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum e_i^2 &= \sum Y_i^2 - b^2 \cdot \sum X_i^2 \\
 &= 444,92 - (1,429)^2 \times 208,7 \\
 &= 444,92 - 2,04 \times 208,7 \\
 &= 444,92 - 425,748 \\
 &= 19,172
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 se &= \sqrt{\frac{1}{n-2}} \times \sum e_i^2 \\
 &= \sqrt{\frac{1}{12-2}} \times 19,172 \\
 &= \sqrt{\frac{1}{10}} \times 19,172 \\
 &= \sqrt{\frac{19,172}{10}}
 \end{aligned}$$

$$= \sqrt{1,9172}$$

$$= 1,3846$$

$$sb = \frac{se}{\sqrt{\sum Xi^2}}$$

$$= \frac{1,3846}{\sqrt{208,7}}$$

$$= \frac{1,3846}{14,446}$$

$$= 0,0958$$

$$t_o = \frac{b - o}{sb}$$

$$= \frac{1,429 - 0}{0,0958}$$

$$= 14,91649 \quad \text{atau } 14,9$$

Bukti Hipotesis

Koefisien korelasi (r) = 0,978995 atau 98% berarti hubungan antara variable X dan variable Y sangat kuat.

$r^2 = 0,9583$ atau 96% ini berarti bahwa naik turunnya produktivitas kerja karyawan (Y) yang disebabkan oleh variasi tingkat pendidikan (X) adalah 96% dan sisanya 4% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Oleh karena $t_o > t_{u/2}$ yaitu $14,9 > 2,228$, maka H_o ditolak dan menerima H_a . ini berarti bahwa variable X (tingkat pendidikan) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (produktivitas kerja karyawan).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti bahwa hipotesa dapat diterima dan pada pelaksanaannya dari pendidikan dan pelatihan telah berjalan dengan baik dan berhasil.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan fungsi antara tingkat pendidikan dan produktivitas kerja adalah :

$$Y = 1,33 + 1,429 x$$

a = 1,33 merupakan pemerkira (disebut juga penduga atau penaksir) terhadap hubungan antara tingkat pendidikan dan produktivitas kerja.

b = 1,429 berupa koefisien b berarti kalau ada kenaikan tingkat pendidikan 1%, maka produktivitas tenaga kerja akan naik atau bertambah 1,429%.

Hasil uji t ($\alpha = 0,05$) adalah :

$t_o > t_{u/2}$ yaitu $14,9 > 2,228$ berarti ada pengaruh yang significant antara tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja.

2. $r = 0,978995$ atau 98%, maka hubungan antara variable X (pendidikan) dan variable Y (produktivitas tenaga kerja) sangat erat atau kuat sekali, bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja.
3. $r^2 = 0,9583$ atau 96% berarti bahwa naik turunnya Y (produktivitas tenaga kerja) yang disebabkan oleh variable X (tingkat pendidikan) adalah 96% dan sisanya 4% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas, penulis mencoba memberikan sumbangsih pemikiran guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan guna mencapai tujuan organisasi, yakni antara lain :

1. Pelatihan-pelatihan maupun training-training yang dapat menambah dan meningkatkan ketrampilan karyawan perlu ditingkatkan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan latar belakang pendidikan para calon karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan perusahaan nantinya merupakan karyawan-karyawan yang berpendidikan dan berketrampilan sehingga akan mempermudah dalam proses transfer teknologi dan ketrampilan.
3. Masalah kompensasi bagi karyawan perlu diperhatikan karene berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Handoko, T. Hani, 1995, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu SP., 1996, **Organisasi dan Motivasi**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- IG. Wursanto, 1989, **Manajemen Kepegawaian I**, Penerbit Kanesus (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J., 1998, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1995, **Produktivitas (Apa dan Bagaimana)**, Bumi Aksara, Jakarta.

Nama :

Bagian :

PENDIDIKAN

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) dalam menjalankan tugas perlu mendapatkan pendidikan khusus ?
 - a. Sangat perlu
 - b. Perlu, cukup perlu
 - c. Kurang perlu
 - d. Tidak perlu

2. Apakah tingkat pendidikan Bapak/Ibu/Saudara (i) banyak mendapatkan kesulitan dalam menjalankan tugas ?
 - a. Sangat banyak
 - b. Banyak
 - c. Cukup banyak
 - d. Kurang banyak
 - e. Tidak banyak

3. Apakah tingkat pendidikan Bapak/Ibu/Saudara (i) sesuai dengan pekerjaan anda sekarang ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai

4. Apakah Bapak/Ibu/Saudara (i) mampu melaksanakan setiap tugas yang dibebankan oleh atasan dengan baik ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu

5. Apakah Bapak/Ibu/Saudara (i) sering mendapatkan atau mengikuti pelatihan ?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Cukup sering
 - d. Kurang sering
 - e. Tidak sering

Nama :

Bagian :

PRODUKTIVITAS

A. Tingkat Kualitas Hasil Kerja

1. Apakah hasil kerja yang telah diberikan Bapak/Ibu/Saudara (i) setiap bulannya meningkat/selalu membaik ?
 - a. Sangat meningkat
 - b. Meningkat
 - c. Cukup meningkat
 - d. Kurang meningkat
 - e. Tidak meningkat

Tingkat kemampuan kerja karyawan

1. Apakah dalam bekerja Bapak/Ibu/Saudara (i) mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu, cukup
 - c. Mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu

2. Apakah dalam pemenuhan target tersebut, Bapak/Ibu/Saudara (i) merasa sangat berat ?
 - a. Sangat berat
 - b. Berat
 - c. Cukup berat
 - d. Kurang berat
 - e. Tidak berat

3. Apakah Bapak / Ibu / Saudara (i) dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu ?
 - a. Sangat tepat
 - b. Tepat
 - c. Cukup tepat
 - d. Kurang tepat
 - e. Tidak tepat

B. Tingkat Kuantitas Hasil Kerja

1. Apakah kompensasi yang diberikan kepada Bapak/Ibu/Saudara (i) mampu meningkatkan hasil kerja ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu
2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara (i) dalam memberi hasil kerja selama ini memenuhi jumlah sebagaimana yang diharapkan ?
 - a. Sangat terpenuhi
 - b. Terpenuhi
 - c. Cukup terpenuhi
 - d. Kurang terpenuhi
 - e. Tidak terpenuhi
3. Dengan diterapkannya disiplin kerja adalah mempengaruhi hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara (i) ?
 - a. Sangat mempengaruhi
 - b. Mempengaruhi
 - c. Cukup mempengaruhi
 - d. Kurang mempengaruhi
 - e. Tidak mempengaruhi

Lampiran 2 : Tabel Distribusi t

Degrees of Freedom v	'10	'05	'025	'01	'005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
00	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber : Lukas Setia Atmaja, Memahami Statistika Bisnis, Andi Yogyakarta, Yogyakarta 1997, Halaman 480