

**PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI
NATIONAL LOGISTIC MANAGER
PT. HEINZ ABC INDONESIA
JAKARTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : Sutrisno Hadi

Nim : 43105110199



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

**PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. HEINZ ABC INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program studi manajemen – Strata 1

Nama : SUTRISNO HADI

NIM : 43105110199



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sutrisno Hadi

NIM : 43105110199

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri, apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.



Jakarta, Agustus 2009

SUTRISNO HADI
NIM : 43105110199

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SUTRISNO HADI
NIM : 43105110199
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Peranan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Heinz ABC Indonesia.
Telah Lulus Ujian :



Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S I

Dra. Yuli Harwani, MM

Arief Bowo Prayoga K, SE, MM

LEMABAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

KARYAWAN PADA PT. HEINZ ABC INDONESIA

Dipersiapkan dan disusun oleh

SUTRISNO HADI

43105110199

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/ Pembimbing Skripsi


Dra. Aty Herawati M.Si
Anggota Dewan Penguji

Dra. Evawati Khumaedi M.Si

Anggota Dewan Penguji

Lianah SE, M.COM

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmad dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan Strata 1 Sarjana Ekonomi di Universitas Mercu Buana dengan judul “Perenan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT HEINZ ABC Jakarta “.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak DR.Ir.H. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana, Jakarta.
2. Ibu Dra Yuli Harwani, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga K. S.E, M.M, selaku ketua jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Dra. Aty Herawati, M.Si, selaku pembimbing penulisan skripsi
5. Seluruh Dosen di Universitas Mercu Buana, yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Keluarga Tercinta yang telah memberikan do'anya
7. Rekan-rekan yang ada di PT HEINZ ABC Jakarta, atas bantuannya
8. Teman-teman di Universitas Mercubuana Jakarta, atas dukungannya

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang

penulis miliki, namun demikian mudah-mudahan penulisan skripsi ini dapat berguna bagi penulis sendiri maupun bagi yang membacanya.

Jakarta Agustus 2009

Penulis

SUTRISNO HADI



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAX	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Fungsi-Fungsi Manajerial dan Oprasional MSDM.....	9
2.3 Pengertian Pendidikan dan Latihan	10
2.4 Pengertian Produktivitas	23
2.5 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas.....	29
2.6 Fungsi dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja..	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	34
3.2 Metode Penelitian	37
3.3 Hipotesis.....	37
3.4 Sampel Penelitian.....	38
3.5 Variabel dan Pengukurannya.....	39
3.6 Definisi Oprasional Variabel.....	40
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.8 Metode Analisis Data.....	42
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Karakteristik Responden.....	45
4.2 Analisis Pendidikan dan Pelatihan	52
4.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan	62
4.4 Analisis Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas.....	73
4.5 Pengujian Hipotesis	74
4.6 Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Latihan Dan Pendidikan	12
Tabel 3.1	Operasional Variabel	40
Tabel 3.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Karyawan Menurut Status Pernikahan.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.6	Responden Setuju Dengan Program Pendidikan Dan Pelatihan Yang Ada....	52
Tabel 4.7	Responden Dapat Memahami Materi Pendidikan Dan Pelatihan	53
Table 4.8	Responden Memahami Maksud Dan Tujuan Diadakannya Pendidikan Dan Pelatihan.....	54
Table 4.9	Responden Merasa Perlu Untuk Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan	55
Table 4.10	Responden dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.....	56
Table 4.11	Materi pendidikan dan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan	57
Tabel 4.12	Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Responden Untuk Memperaktekan Keterampilan dan Pengetahuan Yang Telah Diberikan.....	58
Table 4.13	Metode sistematis penyampaian materi pelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah baik.....	59
Tabel 4.14	Dalam penunjukan peserta pendidikan dan pelatihan, perusahaan juga memperhatikan potensi.....	60
Tabel 4.15	Perusahaan memberikan perhatian terhadap perbedaan individual karyawannya	61
Tabel 4.16	Rakapitulasi Variabel Pendidikan Dan Pelatihan.....	62
Tabel 4.17	Tingkat kehadiran telah sesuai dengan peraturan yang berlaku	65
Tabel 4.18	Responden berusaha tetap masuk kerja meskipun kurang sehat.....	66
Tabel 4.19	Responden Berusaha Untuk Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Sebelum Waktunya Tanpa Ijin.....	67

Tabel 4.20	Responden Bersemangat Datang Kerja Untuk Menyelesaikan Tugas Yang Sulit Dan Penting.....	68
Tabel 4.21	Responden Senang Dengan Pekerjaan Saat Ini.....	69
Tabel 4.22	Responden Selalu Menjalankan Tugas Dan Kewajiban Dengan Baik.....	69
Tabel 4.23	Responden Berusaha Untuk Tidak Menggunakan Jam Kerja Untuk Melakukan Hal-Hal Yang Bersifat Pribadi.....	70
Tabel 4.24	Responden Selalu Berusaha Untuk Melakukan Pekerjaan Tanpa Mengeluh	71
Tabel 4.25	Responden Merasa Sadar Dengan Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan ...	72
Tabel 4.26	Responden Setuju Masuk Kerja Setiap Harinya Tepat Waktu.....	73
Tabel 4.27	Rekapitulasi Variabel Produktivitas.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Pendapat Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan (X)

Lampiran 2 Hasil Pendapat Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Lampiran 3 Perhitungan X Dan Y

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 67 orang karyawan pada divisi national logistic manager PT. Heinz ABC Jakarta Indonesia. Tekhik pengambilan sample yang di gunakan adalah Simple Random Sampling, sedangkan analisis yang di gunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi Spearman dan Analisis Determinasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukan terdapat hubungan yang signifikan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada selain divisi national logistic manager PT. Heinz ABC Jakarta Indonesia.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Produktivitas Kerja.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kelangsungan hidup suatu organisasi dalam menjalankan misinya bukan semata-mata ditentukan oleh faktor teknologi dan faktor keberuntungan. Melainkan ditentukan oleh faktor kualitas sumber daya manusia dalam mengelola organisasi tersebut. Karena kualitas sumber daya manusia dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan misi sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, adanya perhatian dalam hal pengembangan kualitas sumber daya manusia didalam organisasi adalah tepat, karena adanya perubahan lingkungan, perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi, yang seiring dengan meningkatnya rata-rata pendidikan masing-masing menuntut organisasi memiliki pegawai yang mempunyai spesialisasi dalam mengerjakan suatu bidang pekerjaan dan kemampuan untuk bersaing.

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dalam bentuk pelaksanaan pendidikan dan latihan karyawan yang secara garis besar ditunjukkan untuk peningkatan pengetahuan keterampilan dan sikap dari pegawai.

Pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang amat penting. Tetapi pendidikan formal yang bersifat umum hanya mengakibatkan penguasaan disiplin ilmu pengetahuan yang tidak dikaitkan pada suatu jabatan atau tugas tertentu, berarti hasil pendidikan formal harus diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus oleh suatu organisasi, artinya walaupun melalui jenjang pendidikan formal masih perlu diberikan pendidikan tambahan yang lebih memungkinkan diterapkan ilmunya pada situasi konkrit yang dihadapi sehari-hari dalam organisasi. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan dan pengetahuan, kemampuan keterampilan pegawai dan benar-benar menjadi pegawai yang bersih, jujur, berwibawa, efektif dan efisien.

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Jika dalam suatu organisasi tidak ada unsur tersebut, maka sangatlah tidak mungkin kegiatan dalam organisasi dapat berjalan dan faktor tersebut merupakan pusat dari segala aktifitas dan faktor penunjang yang sangat penting untuk mencapai tujuan.

Mengingat hal tersebut diatas, pendidikan dan pelatihan perlu mendapatkan perhatian lebih besar. Sehingga dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan meningkatkan semangat kerja pegawai dan seluruh tujuan organisasi pada PT. Heinz ABC Indonesia dapat tercapai, pendidikan dan pelatihan mengakibatkan adanya penambahan pengetahuan dan peningkatan keterampilan pegawai, dan dapat mempunyai dampak langsung terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Produktivitas

kerja karyawan adalah menjadi tenaga yang memiliki latar belakang pendidikan dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan ditunjang dengan pelatihan yang teratur.

Sesuai dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas ***“Peranan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Heinz ABC Indonesia”*** sebagai judul skripsi ini dengan memilih kantor pada divisi national logistic manager PT. Heinz ABC Jakarta Indonesia sebagai objek penelitiannya.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan peningkatan kemampuan, ketrampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja atau pegawai akan menimbulkan pengaruh yang positif bagi pegawai itu sendiri khususnya kantor PT Heinz ABC Indonesia.

Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan kantor PT Heinz ABC Indonesia masih banyak terjadi kesalahan akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang akan mengakibatkan ketidakberhasilan, ini berarti kantor PT Heinz ABC Indonesia belum dapat mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Setelah diadakan penelitian maka masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah ;

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan pada PT. ABC Heinz Indonesia?

2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. ABC Heinz Indonesia?
3. Apakah terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah pendidikan dan pelatihan berperan terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan dari Penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui program pendidikan dan pelatihan pada PT. ABC Heinz Indonesia.
- b. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. ABC Heinz Indonesia.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- d. Untuk apakah pendidikan dan pelatihan berperan terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3.2 Kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Bagi PT Heinz ABC Indonesia.
Agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mengenai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT Heinz ABC Indonesia.

b. Bagi penulis

Agar dapat memperoleh dan mengembangkan pengetahuan dalam memahami pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Heinz ABC Indonesia.

c. Bagi kalangan akademis

Sebagai literatur dalam penelitian yang sejenis.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia atau sering disebut manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses pencapaian tujuan perusahaan melalui pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, mempertahankan, serta pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Telah banyak para ahli yang mengartikan dan membuat batasan tentang manajemen. Dari batasan-batasan yang telah ada dapat ditarik suatu kesimpulan umum, bahwa manajemen adalah suatu “suatu seni mengatur orang lain guna mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan pekerjaan.” Batasan ini mengandung pengertian bahwa seorang manajer dalam suatu organisasi dalam memimpin organisasinya untuk mencapai tujuan adalah bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya.

Oleh karena manajemen itu suatu seni pengatur orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, maka manajemen tersebut mempunyai fungsi-fungsi, yang pada garis besarnya terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengkoordinasian, dan penyusunan anggaran organisasi. Hal ini sesuai dengan batasan di atas, manajer

mengaturnya sedemikian rupa sehingga semua staf melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi yang diembannya.

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan: manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anwar, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2004 : 2) adalah :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan/pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (2003 : 117) adalah :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (Personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut French, dalam bukunya Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (2003 : 117) adalah :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan yaitu manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang di *manage* adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

2.2 Fungsi-Fungsi Manajerial dan Oprasional MSDM

Menurut Heidjrachman dan Suad (2004 :5) manajemen mempunyai dua kelompok fungsi yaitu :

2.2.1 Fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup :

a. Perencanaan (*planning*)

Adalah fungsi yang merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Adalah menyusun kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Adalah mengarahkan semua karyawan agar bersedia bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*controlling*)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2.2.2 Fungsi-fungsi operasional yaitu sebagai berikut

a. Pengadaan (*Procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang memadai dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atau jasa yang telah mereka berikan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi jasmani (fisik) mental dan loyalitas karyawan.

f. Pemberhentian (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan atau pengunduran diri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan pensiun

2.3 Pengertian Pendidikan dan Latihan

Setiap organisasi selalu menginginkan agar dalam proses kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Proses pencapaian tujuan tersebut dapat berjalan dengan terarah dan harus diiringi dengan adanya karyawan

yang bermutu serta memiliki potensi dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu setiap karyawan harus dikembangkan secara terus menerus dan terarah dengan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya

Menurut Edwin B. Flippo, dalam bukunya Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (2000 : 69) :

“Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”.

“Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.

Menurut Andrew F. Sikula dalam bukunya Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (2000 : 69) :

Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dalam menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan tehnik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”.

Selanjutnya menurut Drs. Jan Bella dalam bukunya Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber daya Manusia (2000 : 69)

Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan

dalam kelas berlangsung lama. Latihan berorientasi pada praktek dilakukan dilapangan, berlangsung singkat.

Tabel 2.1

Perbedaan Latihan dan Pendidikan

Keterangan	Latihan	Pendidikan
1. Peserta	Karyawan Operasional	Karyawan Manajerial
2. Tujuan	Technical Skills	Manajerial Skills
3. Metode	Metode Latihan	Metode Pendidikan
4. waktu	Jangka Pendek	Jangka Panjang
5. Biaya	Relatif Kecil	Relatif Besar
6. Tempat	Lapangan Praktek	Di dalam Kelas
7. Surat Tanda Lulus	Sertifikat	Ijazah

Sumber : Malayu S. P. Hasibuan “Manajemen Sumber Daya Manusia”,
Edisi Revisi, Liberty, Yogyakarta, Tahun 2000, Halaman 87

Berdasarkan pendapat dari masing-masing ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu pada intinya pendidikan dan latihan ini bermaksud untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta kemampuan seseorang dalam bekerja, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

2.3.1 Tujuan Pendidikan dan latihan

Dalam rangka usaha meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan kerja para karyawan, maka program Pendidikan dan Latihan perlu diadakan dan dilaksanakan dengan baik. Apabila suatu organisasi perusahaan menerapkan program Pendidikan dan Latihan Karyawan, tujuan serta tugas pokok dari organisasi perusahaan tersebut. Di samping itu para karyawan akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang kerjanya, dan diharapkan para karyawan akan berkembang lebih cepat dan perhatian pada bidang kerjanya, dan diharapkan para karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien.

Program Pendidikan dan Latihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja bagi para karyawan dan sebagai jembatan untuk perkembangan pengetahuan, percakapan, pengalaman serta pengembangan karier karyawan, sehingga merupakan stimulasi untuk melaksanakan kerja lebih baik.

Bila suatu perusahaan menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi karyawan-karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan daripada pendidikan dan latihan tersebut. Seperti halnya suatu tugas pekerjaan, penyelenggaraan pendidikan dan latihan juga harus jelas apa yang menjadi tujuannya sehingga dengan nyata, arah atau tujuan yang harus dicapai. Pendidikan dan latihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapai adalah tidak efektif dan tidak ada

gunanya. Berhubungan dengan itu, maka tujuan setiap pendidikan dan latihan harus dijelaskan dengan baik. Tujuan itu merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan, dalam pelaksanaan dan dalam pengawasan.

Tujuan Pendidikan dan Latihan adalah :

Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

- a. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan).
- c. Menciptakan pola berfikir yang sama.

2.3.2 Perencanaan Serta Macam Pendidikan dan Latihan

Sebelum kegiatan pendidikan dan latihan dimulai maka terlebih dahulu harus dibuat rencana program pendidikan dan latihan tersebut. Didalam rencana pendidikan dan latihan perlu diperhatikan tujuh hal pokok, yaitu :

- a. Tujuan Pendidikan dan Latihan

Tujuan Pendidikan dan Latihan perlu ditetapkan lebih dahulu, karena tanpa adanya tujuan tersebut, pokok-pokok pendidikan dan latihan lainnya tidak dapat direncanakan.

b. Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan

Dalam merencanakan bagaimana cara melaksanakan pendidikan dan latihan sebaiknya dihubungkan dengan daya usaha untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan latihan tersebut.

c. Lokasi atau tempat Pendidikan dan Latihan

Dalam menetapkan lokasi atau tempat untuk pendidikan dan latihan perlu diperhatikan kemungkinan adanya berbagai fasilitas yang dibutuhkan para peserta. Suasana yang cukup memadai juga perlu diperhatikan agar para peserta merasa betah selama mengikuti program pendidikan dan latihan.

d. Jumlah dan kualifikasi peserta pendidikan dan latihan.

Jumlah dan kualifikasi peserta pendidikan dan latihan sebaiknya tidak terlalu banyak dan harus disesuaikan dengan daya tampung tempat pendidikan dan latihan. Selanjutnya latar belakang pendidikan dari para peserta harus sepadan dengan program pendidikan dan latihan yang akan dilaksanakan. Tujuannya agar program pendidikan dan latihan tersebut efektif.

e. Metode yang dipergunakan dalam pendidikan dan latihan.

Metode pendidikan dan latihan merupakan faktor yang turut menentukan berhasil atau tidaknya program pendidikan dan latihan. Karena itu pelaksanaan program pendidikan dan latihan sebaiknya didasarkan kepada metode yang lazim dipergunakan atau metode yang

dianggap cocok untuk sesuatu program pendidikan dan latihan tertentu.

- f. Untuk menetapkan para instruktur perlu diperhatikan kemampuan dan kemauan dari calon instruktur tersebut.

Dengan demikian pengetahuan calon instruktur perlu mendapat perhatian. Kemauan atau keinginan calon instruktur indikasi bahwa yang bersangkutan akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan menimbulkan kemauan untuk mendalami topik yang akan dibicarakan.

- g. Subyek yang akan dibahas.

Apa yang dibahas dalam pendidikan dan latihan haruslah dikaitkan dengan tugas dan kegiatan unit kerja yang mengikutsertakan pegawai-pegawainya untuk mengikuti program latihan tersebut.

2.3.3 Metode Pendidikan dan Latihan

Pada garis besarnya dibedakan ada dua macam metode atau pendekatan yang digunakan dalam pendidikan atau pelatihan karyawan, yakni :

a. Metode On the Job Site (di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru kepada supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai baru, itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman

untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru.

Para pegawai senior yang bertugas membimbing pegawai yang baru (sebagai trainer) diharapkan memperlihatkan suatu contoh-contoh pekerjaan yang baik, dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan konkret, yang akan dikerjakan oleh pegawai baru tersebut segera setelah pelatihan berakhir.

Cara ini mempunyai banyak keuntungan antara lain :

- 1) Sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para *trainers* dan *trainee*, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.
- 2) Para *trainee* sekaligus berada dalam situasi kerja yang aktual dan konkret.
- 3) Memberikan prektik aktif bagi para *trainee* terhadap pengetahuan yang dipelajari olehnya.
- 4) Para *trainee* belajar sambil berbuat dan dengan segera dapat mengetahui apakah yang dikerjakan itu benar atau salah.

Bentuk lain dari on the job site adalah metode “rotasi” pekerjaan. Metode ini umumnya dilakukan pegawai-pegawai yang sudah lama, kemudian akan dipindahkan tugasnya baik secara vertikal (dipromosikan) maupun secara horizontal (ke bagian atau tugas lain yang sederajat dengan pekerjaan sekarang).

Metode rotasi pekerjaan dapat membantu para pegawai untuk mempertahankan tujuan-tujuan karier mereka sebelum menduduki suatu jabatan baru, dan juga memperluas cakrawala pandang para pegawai.

b. Metode di Luar Pekerjaan (*off the job site*)

Pendidikan atau pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta diklat ke luar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pendidikan atau pelatihan, dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik, yakni :

1) Teknik Presentasi Informasi

Menyajikan informasi, yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta diklat di dalam pekerjaannya nanti.

Termasuk ke dalam teknik ini, antara lain :

- a) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta diklat pasif mendengarkan.
- b) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c) Teknik pemodelan perilaku (*behavior modelling*, ialah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan

mengobservasi dan meniru model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam video tape. Misal, suatu peragaan seorang manajer terhadap stafnya, diperlihatkan kepada peserta, kemudian para peserta diminta untuk mengkritik dan mendiskusikan tentang perilaku manajer tersebut.

- d) Teknik magang ialah pengiriman para karyawan dari suatu organisasi ke bidang-bidang atau organisasi lain yang dianggap lebih maju, baik secara kelompok maupun perorangan. Mereka ini mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru, keterampilan baru yang harus mereka terapkan di dalam organisasi mereka nanti.

2) Metode-Metode Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan 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 pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

Metode-metode simulasi ini mencakup :

- a) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat, simulasi sumur pompa tangan bagi pendidikan sanitasi dan sebagainya.

- b) Studi kasus (*case study*) di mana para peserta diklat diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan antara para peserta, manajer, atau administrator, yang akan mengembangkan ketrampilan dalam memecahkan masalah-masalah.
- c) Permainan peranan (*role playing*). Dalam cara ini para peserta diminta untuk dimainkan (berperan), bagian-bagian dari berbagai karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih. Peserta harus mengambil alih peranan dan sikap-sikap dari orang-orang yang ditokohkan itu, misalnya sikap dan peranan seorang kepala dinas kesehatan dalam pimpinan suatu rapat dinas.
- d) Teknik di dalam keranjang (*in basket*). Metode ini dilakukan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada para peserta latihan. 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.

2.3.4 Prinsip Pelaksanaan Pendidikan dan latihan

Bagi karyawan baru sekaligus memasuki pendidikan dan pelatihan akan mengalami kesulitan untuk menyerap materi yang diberikan. Begitu juga bagi karyawan lama dalam mempelajari sesuatu yang baru, juga akan mengalami kesulitan. Proses belajar mengajar dalam pelatihan akan sangat berbeda pada lembaga pendidikan, perbedaan ini akan sangat dirasakan pada karyawan baru.

Untuk mencapai keberhasilan proses perubahan sikap, tingkah laku, pengetahuan, dan keterampilan ada beberapa prinsip sebagai pedoman yang harus diingat, yaitu :

a. Motivasi

Dengan motivasi yang tinggi akan mempermudah karyawan (peserta pendidikan dan pelatihan) untuk mempelajari, menyerap pengetahuan dan keterampilan baru tersebut. Perlu ditekankan pada karyawan bahwa, pendidikan dan pelatihan merupakan alat bagi mereka untuk mencapai tujuan, seperti : upah, promosi, dan lainnya. Dengan mengetahui kemungkinan-kemungkinan ini, karyawan peserta pendidikan dan pelatihan termotivasi untuk menjalaninya sebaik mungkin.

b. Laporan kemajuan

Laporan ini untuk mengetahui perkembangan kemajuan karyawan peserta pendidikan dan pelatihan ini. Laporan ini harus dapat memberikan sampai sejauh mana pemahaman peserta pendidikan dan pelatihan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan. Peserta yang mengetahui

kemajuannya, akan berusaha memperbaiki atau meningkatkan kemampuannya, agar kemajuan dapat lebih ditingkatkan.

c. Umpan balik

Untuk merangsang para peserta pendidikan dan pelatihan agar lebih giat mempelajari dan memahami pengetahuan dan keterampilan. Penghargaan ini diberikan kepada peserta yang terbaik untuk menjadikan hal ini sebagai motivasi, sebaiknya diumumkan pada saat memulai pendidikan dan pelatihan.

d. Praktik

Untuk mengetahui daya serap yang telah dipelajari peserta perlu diberi kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan baru tersebut. Praktek ini dilakukan dalam suasana kerja yang sebenarnya, sehingga hal ini tidak menimbulkan rasa bosan.

e. Perbedaan individu

Ini akan menyebabkan perbedaan gaya serap peserta pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan tersebut, perlu diberi pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kemampuan peserta.

Dilaksanakannya pedoman ini, program pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan diharapkan akan dapat dicapai atau akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Pengertian Produktivitas Kerja

Aspek produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting pada suatu perusahaan, produktivitas kerja merupakan tangga dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar produktivitas kerja karyawannya selalu meningkat, agar dapat diketahui adanya peningkatan atau penurunan tingkat produktif maka perlu diadakan penilaian mengenai produktivitas kerja, penilaian tersebut dapat pula memberikan informasi untuk menentukan kebijaksanaan personalia tentang apa yang terbaik yang akan diberikan kepada karyawan.

“produktivitas adalah sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini” (Husein Umar 2001:9).

Menurut Drs. Muchdarsyah sinugan, (2003 : 16) mengemukakan bahwa :

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu disertai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini, lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. mutu kehidupan tersebut meliputi pula pekerjaan dan hasil karya. Secara teknis, produktivitas dilaksanakan melalui kenyataan, sebagai berikut : produksi meningkat dengan sumber daya yang sama. Produksi sama atau meningkat dengan menggunakan sumber daya yang kurang. Produksi lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relative kecil.

Istilah produktivitas sering dikaitkan dengan “produksi”. Meskipun kedua istilah tersebut sangat berkaitan, tetapi akan salah bila produktivitas

itu merupakan alat produksi yang aktif, kebanyakan definisi produktivitas yang dipakai adalah hasil riil perjam kerja.

Jadi sangat berkaitan dengan tingkat pekerjaan dalam hal ini produktivitas merupakan suatu ukuran menyangkut efektifitas penggunaan sumber-sumber produktif yang sangat penting. Pada pokoknya produktivitas dapat di definisikan sebagai berikut :

Produktivitas memiliki dua dimensi utama, dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang sebenarnya, apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya maka tingkat efisiensi semakin tinggi besar, tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat di capai.

Produktivitas ialah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan sebuah produk baik itu barang ataupun jasa.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa terdiri dari berbagai factor antara lain manusia, tanah dan modal, termasuk didalamnya mesin-mesin, peralatan, tenaga listrik, teknologi dan lain sebagainya.

Namun diantara semua factor produksi tersebut, sumberdaya manusia memegang pengaruh penting dalam peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia. Maka dari itu hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan tenaga kerja adalah motivasi, pengabdian, disiplin, etos kerja, produktivitas, masa depannya dan hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan. Oleh sebab itu disamping produktivitas tanah dan produktivitas modal yang biasanya lebih ditonjolkan, yang menjadi pusat perhatian adalah karyawan.

Factor-faktor tersebut diatas saling mempengaruhi, tiap factor juga mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, dengan mempengaruhi factor-faktor yang lain. Untuk menyederhanakan factor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam enam faktor :

a. pendidikan dan pelatihan

pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Pelatihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Dengan demikian

semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya

b. Gizi dan Kesehatan

keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

c. Penghasilan dan Jaminan Sosial

penghasilan dan jaminan social dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi pendorong atau insentif untuk bekerja giat dan lebih produktif. Dalam perusahaan, pemberian penghasilan dan jaminan social tercermin dalam system pengupahan. Penghasilan dan jaminan social yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

d. Kesempatan Berprestasi

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka kepadanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti

- 1) kesempatan untuk bekerja.
- 2) pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan.
- 3) kesempatan mengembangkan diri. Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah paham dalam penempatan,

dalam arti bahwa orang tersebut tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan.

e. Peningkatan Manajemen

pengaruh manajemen sangat strategis dalam peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, serta menciptakan kondisi dan lingkungan yang nyaman untuk bekerja.

f. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitive terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perjanjian usaha, teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain sebagainya. Tiap-tiap kebijaksanaan tersebut mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan dan pengembangan manajemen.

2.4.2 Metode Meningkatkan Produktivitas Kerja

Ada lima bidang peluang dalam fungsi tradisional administrasi personalia yang relevansinya dalam meningkatkan produktivitas pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Kusriyanto (1993 : 9) kelima bidang tersebut adalah :

a. Seleksi

Mencakup pemilihan tenaga kerja baru dan pengaturan tenaga kerja yang sudah ada pada tempatnya yang sesuai. Pemilihan

tenaga kerja baru merupakan pemilihan harta, sehingga memerlukan pertimbangan strategis disamping memenuhi kebutuhab jangka pendek.

b. Pengendalian Tenaga Kerja

Pengendalian tenaga kerja, jika dijamin dengan pengadaan jumlah tenaga kerja yang memadai dengan ketrampilan yang memadai pula dan jika dilakukan dengan kontinyu, niscaya akan merupakan penghematan yang produktif.

c. Penyempurnaan Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan wahan bagi penyelesaian perusahaan. Segi yang lebih penting dari organisasi, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas ialah apakah organisasi memperlancar hubungan kerja dan pelaksanaan kerja secara efektif.

d. Pengembangan Sumber Daya

Pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan pekerja mempunyai dampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

e. Motivasi

Setiap kegiatan yang mendorong meningkatkan gairah dan mengajak pegawai untuk bekerja secara lebih efektif, serta meningkatkan praktek-praktek yang tidak produktif dapat merupakan bagian pokok dari usaha meningkatkan pekerjaan secara efektif.

2.5 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas

Kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses belajar yang lebih mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman belajar di lapangan. Melalui proses ini diharapkan dapat mengubah secara mendasar terhadap seseorang, sehingga dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan produktif.

Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan proses penentuan yang harus terus menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki produktivitas kerja karyawan serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Manajemen modern memandang karyawan sebagai sumber daya manusia, sekaligus merupakan aset yang paling penting, apabila diberikan pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja yang tepat akan memberikan prestasi yang lebih baik. Sedangkan ketrampilan dan intelektual yang masih tersimpan, maka jika dikembangkan secara benar dapat menjadi sumber daya manusia yang lebih baik bagi kepentingan organisasi.

Terdapat banyak manfaat yang dapat dihasilkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi organisasi perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan proses penciptaan nilai tambah dan peningkatan produktivitas kerja.

Salah satu diantaranya yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan tidak saja bermanfaat bagi karyawan baru, melainkan juga terdapat karyawan yang sudah lama kerja. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja dan keuntungan perusahaan.

Peningkatan prestasi kerja dan produktivitas yang disebabkan oleh adanya program pendidikan dan pelatihan paling terbukti pada karyawan baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara-cara yang paling efisien dan efektif dari pelaksanaan kerjanya. Jadi jelaslah bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sangat besar pengaruhnya.

2.6 Fungsi dan Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uraian mengenai pengertian pendidikan, pelatihan maupun tentang pengertian produktivitas kerja pada intinya pendidikan dan pelatihan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diarahkan secara serius dan termonitor dengan baik akan merubah cara kerja memperbaiki perilaku para karyawan. Namun pendidikan dan pelatihan jangan dilaksanakan tanpa alasan yang tepat. Pendidikan dan pelatihan harus ditujukan untuk tujuan yang jelas, sesuai dengan kebutuhan.

Istilah yang sederhana untuk tujuan pendidikan dan pelatihan adalah melatih karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, untuk memperoleh

pengertian yang lengkap tentang pekerjaannya dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya yang sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia baik perorangan, kelompok maupun organisasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan saat ini, masa mendatang menghadapi tantangan yang timbul dalam menghadapi persaingan.

Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan wawasan serta pengetahuan umum agar karyawan sebagai aset utama dari perusahaan dapat memberikan sumbangan tenaga dan pikiran yang lebih besar kepada perusahaan. Sehingga dalam mencapai tujuan dapat mengurangi biaya pengeluaran karena adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan, disebabkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini memberi peluang bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang lebih besar dan meningkatkan daya saing perusahaan. Keuntungan bagi karyawan adalah memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan berupa gaji yang besar pula.

Pendidikan dan pelatihan yang diadakan bagi para karyawan biasanya mengisyaratkan keinginan atas sasaran tertentu yang akan dicapai perusahaan terlebih lagi dengan dorongan untuk meningkatkan produktivitas kerja, biasanya sasaran itu adalah agar :

2.6.1. Pekerjaan Diharapkan Lebih Cepat dan Lebih Baik

Hal yang sangat penting bagi tercapainya harapan tersebut harus memperhatikan dengan cermat metode mana yang paling tepat untuk diberikan, oleh karenanya dibutuhkan pengujian untuk lebih menyakinkan bahwa metode yang diajarkan dapat mempercepat pekerjaan dan dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

2.6.2. Penggunaan Bahan Dapat Lebih Dihemat

Penggunaan metode yang salah akan memboroskan segalanya seperti penggunaan bahan baku yang tak perlu, metode yang tepat dapat diajarkan bagaimana dapat menghemat disegala bidang.

a. Tanggung Jawab Lebih Besar

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwa pendidikan dan pelatihan tidak hanya memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan saja, tapi termasuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan tingkah laku sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan, berarti pendidikan harus pula mengajarkan hal yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab.

b. Kekeliruan Diharapkan Berkurang

Pelatihan yang diberikan diharapkan, kekeliruan yang biasanya terjadi dapat dikurangi sekecil mungkin, dengan demikian semua ini akan berdampak positif bagi perusahaan diantaranya memperkecil biaya yang seharusnya dikeluarkan.

c. Biaya Produksi Lebih Rendah

Pelatihan yang diadakan bagi karyawan membuat pekerjaan lebih cepat, lebih baik, dan mampu menghemat bahan yang akan mengurangi biaya produksi.

d. Kelangsungan Hidup Perusahaan Lebih Terjamin

Organisasi yang baik perlu di tunjang oleh orang-orang yang potensial dibidang kerjanya masing-masing, untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi seluruh karyawannya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

PT. Heinz ABC Indonesia berlokasi di Jl. Peta Selatan No.48A kalideres Jakarta 11840 Indonesia, PO BOX 1097/Jkt 11001.

3.1.2 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Berdiri sejak tahun 1975 oleh keluarga Chu Sok Sam, dimana pada waktu itu hanya diproduksi kecap saja. Perusahaan ini memang dirintis dari perusahaan keluarga, segenap keluarga banyak yang ikut serta berperan dalam perkembangan perusahaan.

Kemudian dengan keberhasilan dalam produk kecap, dan dengan berkembangnya pangsa pasar, pada tahun 1978, perusahaan ini mulai memproduksi Syrup Squash dan Syrup Concentrates. Produk ini juga mengalami booming sejak di produksi hingga kini, apalagi waktu bulan puasa Lebaran dan Natal sampai menjelang datangnya Tahun Baru. Syrup ABC lebih dikenal di masyarakat kita ketimbang merk lainnya, sehingga dari segi positioning, merk ABC sudah menjadi brand image di benak konsumen.

Peran serta marketing dalam inovasi produk baru sangat besar kontribusinya pada perusahaan ini, sehingga dengan ide yang sekaligus

mengetahui akan kebutuhan konsumen yang akan datang, maka secara cepat mengambil kesempatan yang ada dan tahun 1979, muncul produk baru yaitu produk Sambal ABC yang sampai sekarang menjadi primadona diantara banyak produk ABC yang ada. Seiring dengan adanya produk sambal, maka pada tahun 1980 di luncurkan produk baru lagi yaitu Tomato ABC.

Duet produk ini dipasaran sangat berarti bagi perusahaan, dimana pada waktu itu pula mulai banyak tumbuh *fast food* atau restoran cepat saji yang datangnya dari luar negeri seperti KFC, CFC, Texas Fried Chicken, Hoka-Hoka Bento, kemudian disusul oleh pendatang baru yaitu Mc Donald.

Pasar terus tumbuh dan berkembang seiring dengan kemajuan jaman dan teknologi, dan tahun 1982 mulai di produksi minuman dalam kemasan kotak atau yang dikenal dengan minuman Tetrapack yang mengambil inovasi dari anak-anak muda yang baru gede/ABG, yang selalu ingin tampil beda. Produk ini juga mengalami booming, terutama pada anak-anak sekolah dan mahasiswa kampus. Jenis produk minuman dalam kemasan yang diproduksi pada waktu itu adalah Teh dan jenis minuman rasa buah. Itemnya seperti Teh Alam, Kacang Hijau, Kacang Hitam, Orange Juice, Mangga Juice, Sirsak, Leci, Apel dan lainnya. Produk susu dalam kemasan kotak juga sempat di produksi, sehingga variant produk ini benar-benar menambah kontribusi bagi kemajuan perusahaan ABC.

Perkembangan dunia bisnis menjelang era tahun 2000 semakin komplek dan penuh dengan persaingan yang semakin ketat, banyak

perusahaan yang menjalin kemitraan dengan perusahaan sejenis untuk kemajuan dan persaingan perusahaannya dengan competitor. Pebruari 1999, PT. Foods menjalin kerjasama dengan H.J. Heinz Company dan berdirilah yang namanya PT. Heinz ABC Indonesia. H.J. Heinz adalah perusahaan makanan yang terkenal, dimana berkedudukan di Negara Amerika Serikat.

Pasarnya hampir ada di semua negara di dunia, produk yang dihasilkannya pun hampir sama dengan produk yang dihasilkan oleh ABC yaitu Souce dan Chili. Ciri khas produk yang dihasilkan dengan menggunakan logo Heinz ABC pada setiap kemasannya.

Hampir setelah lebih dari 32 tahun berdirinya banyak produk berkualitas yang dihasilkannya. PT. Heinz ABC Indonesia menjadi market leader di dalam empat produk besar yang dihasilkannya, yaitu :

- a. Produk kecap
- b. Produk sirup squash dan concentrate
- c. Produk sambal dan
- d. Produk tomato

Di samping pemasaran yang dilakukan dalam negeri, perusahaan ini juga melakukan ekspor produknya di negara seperti Singapore, Malaysia, Australia, Arab Saudi, Holland, USA dan negara yang lain seperti : Japan, Taiwan, Hong Kong, New Zealand dllnya.

Di Indonesia perusahaan ini mempunyai dua pusat pendistribusian / gudang yang menjadi andalannya seperti : Wilayah Barat yaitu di Kali

Deres dan Wilayah Timur yaitu di Rungkut Surabaya. Dari kedua gudang inilah produk ABC di distribusikan ke seluruh wilayah Indonesia. Jumlah sales office yang ada semuanya berjumlah 25 yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan jumlah keseluruhan karyawan 992 orang dan jumlah kendaraan ada 379 buah yang setiap hari beroperasi.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan penelitian korelasional dimana hubungan timbal balik terjadi bilamana dua variabel saling berhubungan atau memperkuat satu sama lain. Dalam penggunaannya untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

3.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus di uji secara empiris. Untuk mempermudah melakukan penelitian dalam penulisan skripsi ini, maka penulis terlebih dahulu merumuskan hipotesis yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Hal ini perlu karena hipotesis merupakan alat bantu dalam memberi batasan serta memperkecil jangkauan penelitian dan kerja penelitian, sehingga akan mempermudah dalam pengumpulan data serta analisis data.

Rumusan hipotesis yang di gunakan sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu di duga ada hubungan Pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Heinz ABC Indonesia”.

3.4 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari subyek penelitian yang akan digunakan penulis sebagai dasar pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sample dianggap berlaku juga untuk populasi, sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah di PT Heinz ABC Indonesia.

Definisi dari populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

- a. Populasi adalah kumpulan seluruh elemen / objek yang diteliti.
- b. Sampel adalah bagian dari populasi.

Jumlah seluruh karyawan yang terdapat di divisi National Logistic Manager PT Heinz ABC Indonesia 200 karyawan. Untuk mengetahui besarnya sampel maka digunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi adalah para karyawan PT Heinz ABC Indonesia sebanyak 200 karyawan

e = persen Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%

sehingga diperoleh :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{200}{1 + 200 (0,1^2)} \\
 &= \frac{200}{1 + 200 \cdot 0,01} \\
 &= \frac{200}{1 + 2} \\
 n &= \frac{200}{3} = 66,67
 \end{aligned}$$

Sehingga sampel yang diambil dibulatkan keatas yaitu 67 responden guna mempermudah penelitian. Dan teknik sampling yang digunakan untuk menentukan responden adalah *Simple Random sampling*, yaitu proses sampling yang memenuhi persyaratan bahwa setiap unit analisis yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk terpilih kedalam sample.

3.5 Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai nilai.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah pendidikan dan pelatihan.
2. Yang merupakan variabel Y dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan pengurutan data dari tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep variabel	Sub variabel	Indikator	skala
1	Pendidikan dan Pelatihan	Usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, moral, teori dan teknis karyawan	1) Manfaat pendidikan dan pelatihan 2) Materi yang diajarkan 3) Metode yang digunakan 4) Sarana/fasilitas pendukung 5) Kemampuan instruktur 6) Kemampuan Peserta	a. Keahlian b. Efektif a. Menunjang Pekerjaan b. Pengetahuan dan keterampilan a. Ceramah b. Praktek a. Ruang kelas b. Peralatan a. Penguasaan Materi b. Motivasi (cara) a. Kreatif b. Pelaksanaan tugas	Ordinal
2	Produktivitas Kerja Karyawan	Ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya, sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut	Mengukur produktivitas kerja karyawan	a. Pendidikan b. Manajemen c. Kesempatan Berkarya dan Berprestasi d. Lingkungan dan Iklim Kerja e. Tingkat Penghasilan dan Jaminan Sosial f. Keterampilan dan Sikap Mental g. Kesehatan h. Penyediaan Teknologi	Ordinal

Sumber ; Menurut Payman J. Simanjuntak (2001:30)

3.7 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode pengumpulan Data primer Yaitu data yang ditabulasi dan diolah langsung oleh penulis dari responden individual, data ini diperoleh dengan melakukan :

Lembar kuesioner kepada para karyawan yang berisi pertanyaan-petanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

- a. jika responden menjawab (A) Skor 5
- b. jika responden menjawab (B) Skor 4
- c. jika responden menjawab (C) Skor 3
- d. jika responden menjawab (D) Skor 2
- e. jika responden menjawab (E) Skor 1



3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis dan pengolahan data penulis menggunakan alat analisis statistika, meliputi :

a. Analisis Deskriptif adalah

analisis yang didasarkan pada pernyataan keadaan dan ukuran kualitas.

b. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pendidikan dan pelatihan (variabel X) dengan produktivitas karyawan (variabel Y), maka digunakan Korelasi Spearman yaitu untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama. dasar penggunaan korelasi ini adalah ranking (peringkat). Rumus yang digunakan adalah :

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

Dimana :

r_s = Koefesien korelasi spearman

D = Perbedaan rangking antar 2 varaiabel

n = Jumlah kelompok

Perincian mengenai pedoman untuk interpretasi nilai korelasi untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut. sebagai catatan bahwa nilai korelasi adalah dapat bernilai negatif (berbanding berbalik antara dua variabel tersebut) ataupun positif (berbanding lurus antara dua variabel tersebut).

Tabel 3.2
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Kefesien Korelasi

No	Nilai Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,19	Sangat rendah
2	0,20 - 0,39	Rendah
3	0,40 - 0,59	Cukup kuat
4	0,60 - 0,79	Kuat
5	0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis

c. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji Hipotesis pada penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Statistik t derajat bebas n-2

n = Jumlah Kelompok/banyaknya pengamatan

r = Koefisien Korelasi

Kriteria Uji :

Tolak H_0 jika $t_o > t_a$

Terima H_0 jika $t_o < t_a$

d. Analisis Determinasi

Untuk menentukan besarnya sumbangan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas karyawan maka digunakan rumus KD (Koefesien Determinasi) adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 * 100\%$$

Dimana :

KD = Koefesien Determinasi

r = Koefesien Korelasi

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

PT. Heinz ABC Jakarta Indonesia, sebagai lokasi penelitian memiliki banyak karyawan dengan berbagai karakteristik. Hal ini sangat mempengaruhi penelitian penulis. Untuk mempermudah proses penelitian dan memperoleh hasil yang baik maka penulis mengelompokkan responden berdasarkan beberapa karakter. Analisis karakteristik responden yang akan dibahas meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di perusahaan. Berdasarkan pengelompokan ini akan didapat gambaran yang jelas mengenai responden yang bekerja pada PT. Heinz ABC Indonesia. Berikut tabel karakteristik responden dan penjelasannya :

4.1.1 Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui jenis kelamin karyawan PT. Heinz ABC Jakarta, karena latar belakang jenis kelamin karyawan mungkin akan sangat mempengaruhi dalam kegiatan pelaksanaan penelitian pendidikan dan penelitian terhadap produktivitas kerja untuk lebih jelas selanjutnya dapat di lihat dalam tabel berikut ini

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	31	46%
Perempuan	36	54%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Yang Telah Diolah

Dari tabel 4.1 tersebut diatas dapat dilihat bahwa responden terdiri dari 36 orang perempuan (54 %). Dan 31 orang laki-laki (46 %) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa PT. Heinz ABC Jakarta memiliki lebih banyak karyawan perempuan dibanding dengan karyawan laki-laki, karena karyawan perempuan lebih teliti dalam menghadapi pekerjaan yang datang dari dalam maupun luar perusahaan

4.1.2 Karakteristik Karyawan menurut status pernikahan

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah karakteristik karyawan menurut status perkawinan mempunyai peran dalam program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heinz ABC Jakarta untuk selanjutnya dapat di lihat dalam tabel berikut ini

Tabel 4.2
karakteristik karyawan menurut status pernikahan

Status	Frekuensi	presentase
Menikah	48	72%
Belum menikah	19	28%
Jumlah	67	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner Yang Telah Di olah

Dari tabel 4.2 tersebut diatas dapat dilihat bahwa responden terdiri dari 48 berstatus menikah (72%) dan 19 berstatus belum menikah (28%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Heinz ABC Jakarta sebagian besar berstatus sudah menikah ini artinya bahwa karyawan tersebut lebih bertanggung jawab.

4.1.3 Karakteristik Karyawan Menurut usia

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah karakteristik karyawan menurut usia dapat berperan dalam program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heinz ABC Jakarta untuk selanjutnya dapat di lihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Di bawah 25 tahun	4	6%
26-30 tahun	16	24%
31-35 tahun	16	24%
36-40 tahun	13	19%
> 40 tahun	18	27%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Yang Telah Di olah

Dari table 4.3 tersebut dapat di lihat jumlah karyawan yang berusia dibawah 25 tahun ada 4 orang (6 %), jumlah karyawan yang berusia 26-30 tahun ada 16 orang (24 %), jumlah karyawan yang berusia 31-35 tahun ada 16 orang (24%), jumlah karyawan yang berusia 36-40 tahun ada 13 orang (19%) dan selebihnya adalah karyawan berusia lebih dari 40 tahun 18 orang (27%). Jadi dapat di simpulkan jumlah rata-rata usia karyawan PT. Heinz ABC Jakarta adalah mayoritas dalam usia yang produktif

4.1.4 Karakteristik karyawan menurut pendidikan terakhir

Untuk penggolongan karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan, peneliti membagi menjadi 5 kelompok yaitu SLTP, SLTA, DIPLOMA, SI dan S2 dapat di tunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTP	-	-
SLTA	10	15%
Diploma	23	34%
S-1	27	40%
S-2	7	10%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.4 tersebut karakteristik karyawan menurut pendidikan terakhir dapat di ketahui bahwa yang paling banyak adalah sarjana Strata I sebanyak 27 karyawan (40%) kemudian diikuti oleh Diploma sebanyak 23 karyawan (34 %), selanjutnya SLTA sebanyak 10 karyawan (15%) Sarjana Strata 2 sebanyak 7 karyawan (10 %), sedang untuk SLTP tidak ada, artinya dari segi pendidikan karyawan PT. Heinz

ABC Jakarta lebih tinggi serta di berikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi.

4.1.5 Karakteristik Karyawan Menurut Lamanya Bekerja

Dalam penggolongan karakteristik karyawan menurut lamanya bekerja, penulis membaginya menjadi 4 kelompok yaitu 2-3 tahun, 4-6 tahun, 7-10 tahun, > 12 tahun

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
2-3	7	10%
4-6	24	36%
7-10	31	46%
>10	5	7%
Jumlah	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut di atas dapat dilihat bahwa lamanya bekerja karyawan terbanyak adalah 7-10 tahun yaitu sebesar 31 karyawan (46 %), kemudian 4-6 tahun yaitu sebanyak 24 karyawan (36%) diikuti 2-3 tahun sebanyak 7 karyawan (10%), bekerja >10 tahun sebanyak 5 karyawan (7 %). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Heinz ABC Jakarta 53% telah bekerja lebih dari 7

tahun, hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan mempunyai loyalitas yang cukup kepada perusahaan.

4.2 Analisis Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan PT. Heinz ABC adalah salah satu kerangka dasar pendidikan dan pelatihan yang disusun secara menyeluruh, sistematis dan terarah serta berkesinambungan. Adapun Program Pendidikan dan Latihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja bagi para karyawan dan sebagai jembatan untuk perkembangan pengetahuan, percakapan, pengalaman serta pengembangan karier karyawan, sehingga merupakan stimulasi untuk melaksanakan kerja lebih baik.

Bila suatu perusahaan menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi karyawan-karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pada pendidikan dan latihan tersebut. Seperti halnya suatu tugas pekerjaan, penyelenggaraan pendidikan dan latihan juga harus jelas apa yang menjadi tujuannya sehingga dengan nyata, arah atau tujuan yang harus dicapai. Pendidikan dan latihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapai adalah tidak efektif dan tidak ada gunanya. Berhubungan dengan itu, maka tujuan setiap pendidikan dan latihan harus dijelaskan dengan baik. Tujuan itu merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan, dalam pelaksanaan dan dalam pengawasan.

pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari pendidikan dan pelatihan, untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut :

1. Responden setuju dengan Program Pendidikan dan Pelatihan yang ada pada PT. Heinz ABC

Table 4.6

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	13	19 %
Setuju	36	54 %
Cukup Setuju	18	27 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Total	67	100 %

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (54%), yang menjawab cukup setuju sebanyak 18 (27 %), dan sisanya 13 responden (19%) menjawab sangat setuju dalam hal ini berarti bahwa mayoritas responden setuju dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

2. Responden dapat memahami Materi Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan

Tabel 4.7

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Memahami	10	15%
Memahami	40	60%
Cukup Memahami	12	18%
Kurang Memahami	2	3%
Tidak Memahami	3	4%
Total	67	100 %

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab memahami sebanyak 40 responden (60%), yang menjawab cukup memahami sebanyak 12 responden (18%), dan 10 responden (15 %) menjawab sangat memahami dalam hal ini berarti bahwa mayoritas responden memahami materi pendidikan dan pelatihan yang diberikannya oleh perusahaan.

3. Responden memahami maksud dan tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan.

Table 4.8

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Memahami	10	15%
Memahami	41	60%
Cukup Memahami	11	16%
Kurang Memahami	1	1%
Tidak Memahami	4	6%
Total	67	100 %

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab memahami sebanyak 41 responden (60%), yang menjawab cukup memahami sebanyak 11 (16%), dan 10 responden (15%) menjawab sangat memahami dalam hal ini berarti bahwa mayoritas responden memahami maksud dan tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan

4. Responden merasa perlu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan keterampilan dan pengatuhan.

Table 4.9

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Perlu	10	15%
Perlu	38	57%
Cukup Perlu	14	21%
Kurang Perlu	4	6%
Tidak Perlu	1	1%
Total	67	100 %

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab perlu sebanyak 38 responden (57%), yang menjawab cukup perlu sebanyak 14 (21%), dan 10 responden (15%) menjawab sangat perlu dalam hal ini berarti mayoritas responden merasa perlu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam usaha peningkatan keterampilan dan pengatuhan para karyawan.

5. Responden dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Table 4.10

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Berkembang	15	22%
Berkembang	34	51%
Cukup Berkembang	16	24%
Kurang Berkembang	2	3%
Tidak Berkembang		
Total	67	100

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab berkembang sebanyak 34 responden (51%), yang menjawab cukup berkembang sebanyak 16 (24%), dan 15 responden (22%) menjawab sangat berkembang dalam hal ini berarti mayoritas responden dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

6. Materi pendidikan dan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan responden

Table 4.11

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Sesuai	12	18%
Sesuai	47	70%
Cukup Sesuai	5	7%
Kurang Sesuai	3	4%
Tidak Sesuai	-	-
Total	67	100

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab sesuai sebanyak 47 responden (70%), yang menjawab sangat sesuai sebanyak 12 (18 %), dan 5 responden (7%) menjawab cukup sesuai dalam hal ini berarti materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam persiapan menghadapi pekerjaan.

7. Perusahaan memberikan kesempatan kepada responden untuk mempraktekan keterampilan dan pengetahuan yang telah diberikan

Tabel 4.12

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat memberikan	9	13%
Memberikan	39	58%
Cukup Memberikan	6	9%
Kurang Memberikan	7	10%
Tidak Memberikan	6	9%
Total	67	100 %

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab memberikan sebanyak 39 responden (58 %), yang menjawab sangat memberikan sebanyak 9 (13%), dan 7 responden (10%) menjawab kurang memberikan dalam hal ini berarti perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mempraktekan keterampilan dan pengetahuan yang telah diberikan.

8. Metode sistematika penyampaian materi pelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah baik.

Table 4.13

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	7	10%
Baik	44	66%
Cukup Baik	10	15%
Kurang Baik	4	6%
Tidak Baik	2	3%
Total	67	100 %

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab baik sebanyak 44 responden (66%), yang menjawab cukup baik sebanyak 10 (15%), dan 7 responden (10%) menjawab sangat baik dalam hal ini berarti metode sistematika penyampaian materi pelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah baik.

9. Dalam penunjukan anda sebagai peserta pendidikan dan pelatihan, perusahaan juga memperhatikan potensi anda

Tabel 4.14

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Memperhatikan	9	13%
Memperhatikan	32	48%
Cukup Memperhatikan	7	10%
Kurang Memperhatikan	12	18%
Tidak Memperhatikan	7	10%
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab memperhatikan sebanyak 32 responden (48%), yang menjawab kurang memperhatikan sebanyak 12 (18%), dan 9 responden (13%) menjawab sangat memperhatikan dalam hal ini berarti perusahaan memperhatikan potensi peserta pendidikan dan pelatihan karyawannya.

10. Perusahaan memberikan perhatian terhadap perbedaan individual karyawannya

Tabel 4.15

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Memperhatikan	11	16%
Memperhatikan	37	55%
Cukup Memperhatikan	11	16%
Kurang Memperhatikan	2	3%
Tidak Memperhatikan	6	9%
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab memperhatikan sebanyak 37 responden (55%), yang menjawab cukup memperhatikan sebanyak 11 (16%), dan 11 responden (16%) menjawab sangat memperhatikan dalam hal ini berarti perusahaan memberikan perhatian terhadap perbedaan individual karyawannya.

Untuk mengetahui dari kesimpulan tabel diatas tentang pendidikan dan pelatihan berikut akan di bahas dibawah ini :

Tabel 4.16
Rakapitulasi Variabel Pendidikan Dan Pelatihan

No	Pernyataan / Pertanyaan	Skor Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Apakah anda setuju dengan program pendidikan dan pelatihan yang ada pada PT. Heinz ABC Indonesia?	-	-	18	36	13
2	Proses pendidikan dan pelatihan membuat anda dapat memahami materi yang diberikan ?	3	2	12	40	10
3	Apakah anda memahami maksud dan tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan?	4	1	11	41	10
4	Apakah anda merasa perlu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam hubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan?	1	4	14	38	10
5	Anda dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?	-	2	16	34	15
6	Apakah materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan anda dalam persiapan menghadapi pekerjaan?	-	3	5	47	12
7	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada anda untuk mempraktekkan keterampilan dan pengetahuan yang telah diberikan?	6	7	6	39	9
8	Metode sistematika penyampaian materi pelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah baik?	2	4	10	44	7
9	Dalam penunjukan anda sebagai peserta pendidikan dan pelatihan apakah perusahaan juga memperhatikan potensi anda?	7	12	7	32	9
10	Apakah perusahaan memberikan perhatian terhadap perbedaan individual karyawannya?	6	2	11	37	11

Pada tabel 4.16 diatas dapat ditarik kesimpulan berdasarkan jumlah skor jawaban tertinggi responden bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam persiapan menghadapi pekerjaan yang ada.

4.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah menyangkut perilaku dari seseorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, dimana karyawan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan. Produktivitas mempunyai dua dimensi utama. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu di laksanakan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan. Tolak ukur seseorang karyawan berperilaku produktif dapat digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja dari seorang karyawan adalah antara lain :

1. rasa memiliki keikatan (komitment) pada organisasi.
2. rasa memiliki keikatan (komitment) pada karya atau kerja
3. rasa memiliki keikatan (komitmen) pada pemeliharaan kualitas fisik dan psichis.

Rasa memiliki pada organisasi antara lain adalah dimana seorang karyawan mentaati secara sadar terhadap peraturan perusahaan, tinggi rasa kebersamaan, selalu, memberi saran dan kritik demi kelancaran perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi.

Rasa memiliki pada karya atau kerja antara lain adalah bahwa karyawan merasa bangga dan puas terhadap pekerjaan yang ditekuninya, tidak cepat puas dengan hasil kerja dan berusaha untuk meningkatkan kualitasnya, memanfaatkan barang dan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga tidak terjadi pemborosan.

Rasa memiliki pada pemeliharaan fisik dan psichis adalah bahwa diharapkan seorang karyawan memiliki kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dilaksanakannya, tidak ceroboh sehingga terjadi kesalahan proses pelaksanaan pekerjaan.

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari produktivitas kerja karyawan, untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut :

1. Tingkat kehadiran anda telah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan

Tabel 4.17

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat sesuai	20	30%
Sesuai	30	45%
Cukup sesuai	9	13%
Kurang sesuai	7	10%
Tidak sesuai	1	1%
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab sesuai sebanyak 30 responden (45%), yang menjawab sangat sesuai sebanyak 20 (30%), dan 9 responden (13,4%) menjawab cukup sesuai dalam hal ini berarti tingkat kehadiran responden sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Responden berusaha tetap masuk kerja meskipun kurang sehat
Tabel 4.18

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat berusaha	8	12%
Berusaha	30	45%
Cukup berusaha	14	21%
Kurang berusaha	10	15%
Tidak berusaha	5	7%
Total	67	100.%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab berusaha sebanyak 30 responden (45%), yang menjawab cukup berusaha sebanyak 14 (21%), dan 10 responden (14,9%) menjawab kurang berusaha dalam hal ini berarti kebanyakan responden berusaha meskipun kurang sehat.

3. Responden berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa ijin

Tabel 4.19

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat berusaha	10	15%
Berusaha	43	64%
Cukup berusaha	7	10%
Kurang berusaha	6	9%
Tidak berusaha	1	1%
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab berusaha sebanyak 43 responden (64 %), yang menjawab sangat berusaha sebanyak 10 (15%), dan 7 responden (10%) menjawab cukup berusaha dalam hal ini berarti kebanyakan responden berusaha tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa ijin.

4. Responden bersemangat datang kerja untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan penting

Tabel 4.20

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat bersemangat	26	39%
Bersemangat	36	54%
Cukup bersemangat	5	7%
Kurang bersemangat	-	-
Tidak bersemangat	-	-
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

MERCU BUANA

Pada tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab bersemangat sebanyak 36 responden (54%), yang menjawab sangat bersemangat sebanyak 26 (39%), dan 5 responden (7%) menjawab kurang berusaha dalam hal ini berarti kebanyakan responden bersemangat datang kerja untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan penting.

5. Responden senang dengan pekerjaan anda saat ini

Tabel 4.21

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat senang	4	6%
Senang	36	54%
Cukup senang	22	33%
Kurang senang	2	3%
Tidak senang	3	4%
Total	67	100.%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab senang sebanyak 36 responden (54%), yang menjawab cukup senang sebanyak 22 (33%), dan 4 responden (6%) menjawab sangat senang dalam hal ini berarti kebanyakan responden senang dengan pekerjaan saat ini.

6. Responden selalu menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik

Tabel 4.22

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	4	6%
Baik	33	49%
Cukup baik	19	28%
Kurang baik	10	15%
Tidak baik	1	1%
Total	67	100%

Pada tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab baik sebanyak 33 responden (49%), yang menjawab cukup baik sebanyak 19 (28%), dan 10 responden (15%) menjawab kurang baik dalam hal ini berarti kebanyakan responden menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.

7. Responden berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi

Tabel 4.23

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat berusaha	6	9%
Berusaha	31	46%
Cukup berusaha	16	24%
Kurang berusaha	12	18%
Tidak berusaha	2	3%
Total	67	100.%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab berusaha sebanyak 31 responden (46%), yang menjawab cukup berusaha sebanyak 16 (24%), dan 12 responden (18%) menjawab kurang berusaha dalam hal ini berarti kebanyakan responden berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi

8. Responden selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa mengeluh

Tabel 4.24

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat berusaha	3	4%
Berusaha	36	54%
Cukup berusaha	17	25%
Kurang berusaha	10	15%
Tidak berusaha	1	1%
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab berusaha sebanyak 36 responden (54%), yang menjawab cukup berusaha sebanyak 17 (25%), dan 10 responden (15%) menjawab kurang berusaha dalam hal ini berarti kebanyakan responden berusaha untuk tidak mengeluh dalam menjalankan pekerjaan.

9. Responden merasa sadar dengan tanggung jawab anda terhadap pekerjaan anda

Tabel 4.25

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat sadar	5	7%
Sadar	29	43%
Cukup sadar	12	18%
Kurang sadar	19	28%
Tidak sadar	2	3%
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab sadar sebanyak 29 responden (43%), yang menjawab kurang sadar sebanyak 19 (28%), dan 12 responden (18%) menjawab kurang berusaha dalam hal ini berarti kebanyakan responden sadar dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya,

10. Responden setuju masuk kerja setiap harinya tepat waktu

Tabel 4.26

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	4	6%
Setuju	25	37%
Cukup setuju	8	12%
Kurang setuju	28	42%
Tidak setuju	2	3%
Total	67	100%

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (37%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 28 (42%), dan 8 responden (12%) menjawab cukup setuju dalam hal ini berarti rata-rata karyawan berusaha untuk masuk kerja setiap harinya tepat waktu.

Untuk mengetahui dari kesimpulan tabel diatas tentang produktivitas kerja karyawan berikut akan di bahas dibawah ini :

Tabel 4.27
Rekapitulasi Variable Produktivitas

No	Pernyataan / Pertanyaan	Skor Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Tingkat kehadiran anda telah sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan?	1	7	9	30	20
2	Anda berusaha tetap masuk kerja meskipun kurang sehat?	5	10	14	30	8
3	Anda berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa ijin?	1	6	7	43	10
4	Anda bersemangat datang kerja untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan penting?	-	-	5	36	26
5	Anda Senang dengan pekerjaan anda saat ini?	3	2	22	36	4
6	Anda selalu menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik?	1	10	19	33	4
7	Anda berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi?	2	12	16	31	6
8	Anda selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa mengeluh?	1	10	17	36	3
9	Anda merasa sadar dengan tanggung jawab anda terhadap pekerjaan anda?	2	19	12	29	5
10	Anda setuju masuk kerja setiap harinya tepat waktu?	2	28	8	25	4

Pada tabel 4.27 diatas dapat ditarik kesimpulan berdasarkan jumlah skor jawaban tertinggi responden bahwa karyawan berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa ijin,

4.4 Analisis Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas

4.4.1 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pendidikan dan pelatihan (variabel X) dengan produktivitas kerja karyawan (variabel Y), maka digunakan Korelasi Spearman yaitu untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama. dasar penggunaan korelasi ini adalah ranking (peringkat). Rumus yang digunakan adalah :

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

$$r_s = 1 - \frac{6 \times 19479}{67(67^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{116874}{300696}$$

$$r_s = 1 - 0.3886$$

$$= 0.611$$

Dari perhitungan diatas didapatkan hasil $r = 0,611$ dengan demikian adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan (variable X) dengan produktivitas (variable Y) yang tingkat hubungan kuat dan positif karena angkanya mendekati 1

Berarti semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

4.5 Pengujian Hipotesis

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat peranan antara Variabel pendidikan dan pelatihan dengan Variabel produktivitas kerja karyawan, maka analisis berikut ini adalah dengan uji korelasi. Uji ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel, maka hipotesis mengenai korelasi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 = Tidak terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan

H_1 = Terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan

Nilai kepercayaan 95%, dengan nilai kesalahan (α) = 5 %

Asumsi : Tolak H_0 bila nilai signifikansi $< 0,05$,

Terima H_0 bila nilai signifikan $> 0,05$

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitingan korelasi dilakukan uji hipotesis, yang artinya suatu pengujian yang menjelaskan keeratan peranan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Pengujian ini menggunakan uji t hitung dengan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan $n-2$, maka :

$$\begin{aligned}
 t_o &= \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,611 \sqrt{67-2}}{\sqrt{1-0,611^2}} \\
 &= \frac{0,611 \sqrt{65}}{\sqrt{0,627}} \\
 &= \frac{(0,611) \cdot (8,062)}{0,791} \\
 &= 6,227
 \end{aligned}$$



Nilai t hitung (6,227) akan dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$), yaitu dengan cara :

$$\begin{aligned} t_{\alpha} &= (n-2) \\ &= 0,05(67-2) \\ &= 0,05 (65) \\ &= 1,668 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

$$6,227 > 1,668$$

Dari perhitungan diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak atau terdapat hubungan yang signifikan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan



4.6 Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar peranan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,611^2 \times 100\% \\ &= 37,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 37,33% terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sisanya 62,67 %, ($100\% - 37,33 = 62,67$) Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan yang telah dilakukan. Maka penulis mengambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Karakteristik responden

Wanita menjadi mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu 36 orang (54%) dari 67 responden, status responden mayoritas adalah dengan status menikah 48 orang (72%) dari 67 responden, usia diatas 40 tahun dalam penelitian ini yaitu 18 orang (27%) dari 67 responden. Pendidikan terakhir responden paling banyak dari penelitian ini adalah dengan tingkat pendidikan S-1 yaitu sebanyak 27 orang (40%) dari 67 responden dan 7-10 tahun mayoritas responden lama bekerja di perusahaan sebanyak 31 orang (46%) dari 67 responden

2. Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di PT Heinz ABC

sudah cukup baik, dimana materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam persiapan menghadapi pekerjaan yang ada.

3. Program peningkatan produktivitas membawa manfaat bagi karyawan yaitu karyawan berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa ijin..
4. Peranan pendidikan dan pelatihan (variable X) terhadap produktivitas kerja (variable Y) dengan nilai positif. Berdasarkan hasil analisis Korelasi Spearman didapatkan hasil $r_s = 0,611$ karena terdapat hubungan yang kuat berarti semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat
5. Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 37,33% terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sisanya 62,67 %, ($100\% - 37,33 = 62,67$) Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat terhadap perkembangan bagi perusahaan antara lain :

1. Guna meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan PT Heinz ABC, maka sebaiknya setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat formal maupun informal sesuai dengan fungsi dan potensi karyawan tersebut di dalam perusahaan.
2. Karyawan yang disiplin di berikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bersifat pengembangan karir, hal tersebut untuk memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya

Pendidikan dan Pelatihan (X)

Responden	PERTANYAAN KE										JUMLAH
	Q1.1	Q1.2	Q1.3	Q1.4	Q1.5	Q1.6	Q1.7	Q1.8	Q1.9	Q1.10	
1	5	5	1	4	3	4	4	3	3	4	36
2	5	3	3	3	3	4	4	2	1	3	31
3	4	3	3	2	2	5	2	4	3	3	31
4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	1	3	4	4	4	4	4	2	3	33
7	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	35
8	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
11	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	46
12	3	4	4	4	4	4	1	4	2	3	33
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	39
18	3	4	4	3	3	2	2	3	1	4	29
19	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	2	4	5	5	4	5	4	1	5	39
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
23	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	34
24	4	3	4	4	4	5	4	1	4	5	38
25	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	35
26	4	4	1	3	4	3	1	4	2	4	30
27	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	31
28	4	4	1	3	3	3	1	2	2	4	27
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	5	5	3	5	5	1	5	5	5	42
32	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	41
33	4	4	5	3	3	5	4	3	5	1	37
34	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	38
35	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	36
36	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	28
37	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	38
39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	36
40	3	4	4	4	4	4	2	3	1	4	33
41	4	4	4	4	5	2	4	5	3	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45
43	5	5	3	5	3	4	2	4	5	2	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	1	4	3	4	4	3	3	4	36
47	5	3	3	3	3	4	4	2	1	3	31
48	4	3	3	2	2	5	2	4	3	3	31
49	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	34
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	1	3	4	4	4	4	4	2	3	33
52	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	35

53	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	41
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
56	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	46
57	3	4	4	4	4	4	1	4	2	3	33
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	39
63	3	4	4	3	3	2	2	3	1	4	29
64	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	39
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	2	4	5	5	4	5	4	1	5	39
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
	263	253	253	253	263	269	239	251	225	246	2515



Produktivitas Karyawan (Y)

Responden	PERTANYAAN KE										JUMLAH	RATA-RATA
	Q1.1	Q1.2	Q1.3	Q1.4	Q1.5	Q1.6	Q1.7	Q1.8	Q1.9	Q1.10		
1	2	1	3	4	4	2	3	3	2	2	26	2,6
2	5	4	4	5	3	3	2	4	4	3	37	3,7
3	4	1	3	2	1	4	5	3	2	2	27	2,7
4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	2	30	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
6	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	31	3,1
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	33	3,3
8	5	4	4	5	4	4	3	4	2	2	37	3,7
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
10	4	4	4	5	3	3	2	3	2	2	32	3,2
11	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	41	4,1
12	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	30	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
16	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	35	3,5
17	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	41	4,1
18	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	32	3,2
19	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42	4,2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
21	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	40	4
22	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	36	3,6
23	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	33	3,3
24	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	32	3,2
25	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	40	4
26	3	2	4	5	3	3	3	2	3	3	31	3,1
27	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	27	2,7
28	3	2	4	5	3	3	3	2	5	3	33	3,3
29	1	4	1	5	2	1	1	4	1	3	23	2,3
30	2	4	4	5	4	2	2	2	3	2	30	3
31	4	3	4	5	3	3	3	4	4	1	34	3,4
32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3,8
33	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	36	3,6
34	3	2	4	4	1	3	2	2	2	4	27	2,7
35	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	33	3,3
36	5	2	4	5	3	4	5	3	3	2	36	3,6
37	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	31	3,1
38	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	32	3,2
39	2	4	4	2	3	3	3	3	1	4	29	2,9
40	5	5	4	4	4	2	5	1	2	2	34	3,4
41	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	35	3,5
42	2	2	5	5	5	5	4	3	4	4	39	3,9
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,9
44	4	4	4	5	4	4	1	4	2	4	36	3,6
45	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3,8
46	2	1	3	4	4	2	3	3	2	2	26	2,6
47	5	4	4	5	3	3	2	4	4	3	37	3,7
48	4	1	3	2	1	4	5	3	2	2	27	2,7
49	3	3	2	4	3	2	4	4	3	2	30	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
51	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	31	3,1
52	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	33	3,3
53	5	4	4	5	4	4	3	4	2	2	37	3,7
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
55	4	4	4	5	3	3	2	3	2	2	32	3,2
56	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	41	4,1
57	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	30	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
61	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	35	3,5
62	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	41	4,1
63	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	32	3,2
64	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42	4,2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
66	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	40	4
67	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	36	3,6
	262	227	256	284	237	230	228	231	217	202	2374	237,4

Perhitungan X dan Y

No	X	Y	Rank X	Rank Y	Di	D ²
1	36	26	24,5	2,5	22	484
2	31	37	8	40,5	-32,5	1056
3	31	27	8	5,5	2,5	6
4	34	30	17	11	6	36
5	40	40	48,5	53	-4,5	20
6	33	31	13	15,5	-2,5	6
7	35	33	20	26	-6	36
8	41	37	58	40,5	17,5	306
9	40	40	48,5	53	-4,5	20
10	36	32	24,5	20,5	4	16
11	46	41	63,5	60,5	3	9
12	33	30	13	11	2	4
13	50	50	66	66,5	-0,5	0
14	40	40	48,5	53	-4,5	20
15	40	39	48,5	46	2,5	6
16	40	35	48,5	32	16,5	272
17	39	41	38,5	60,5	-22	484
18	29	32	3,5	20,5	-17	289
19	39	42	38,5	63,5	-25	625
20	40	40	48,5	53	-4,5	20
21	39	40	38,5	53	-14,5	210
22	41	36	58	36	22	484
23	34	33	17	26	-9	81
24	38	32	33	20,5	12,5	156
25	35	40	20	53	-33	1089
26	30	31	5	15,5	-10,5	110
27	31	27	8	5,5	2,5	6
28	27	33	1	26	-25	625
29	38	23	33	1	32	1024
30	40	30	48,5	11	37,5	1406
31	42	34	61	29,5	31,5	992
32	41	38	58	43,5	14,5	210
33	37	36	29	36	-7	49
34	38	27	33	5,5	27,5	756
35	36	33	24,5	26	-1,5	2
36	28	36	2	36	-34	1156
37	37	31	29	15,5	13,5	182
38	38	32	33	20,5	12,5	156
39	36	29	24,5	8	16,5	272
40	33	34	13	29,5	-16,5	272
41	40	35	48,5	32	16,5	272
42	45	39	62	46	16	256
43	38	49	33	65	-32	1024
44	37	36	29	36	-7	49
45	50	38	66	43,5	22,5	506
46	36	26	24,5	2,5	22	484
47	31	37	8	40,5	-32,5	1056
48	31	27	8	5,5	2,5	6
49	34	30	17	11	6	36
50	40	40	48,5	53	-4,5	20
51	33	31	13	15,5	-2,5	6
52	35	33	20	26	-6	36
53	41	37	58	40,5	17,5	306
54	40	40	48,5	53	-4,5	20
55	36	32	24,5	20,5	4	16
56	46	41	63,5	60,5	3	9
57	33	30	13	11	2	4

58	50	50	66	66,5	-0,5	0
59	40	40	48,5	53	-4,5	20
60	40	39	48,5	46	2,5	6
61	40	35	48,5	32	16,5	272
62	39	41	38,5	60,5	-22	484
63	29	32	3,5	20,5	-17	289
64	39	42	38,5	63,5	-25	625
65	40	40	48,5	53	-4,5	20
66	39	40	38,5	53	-14,5	210
67	41	36	58	36	22	484
	2515	2374	2278	2278	0	19479



Kepada yth
Bapak /Ibu/Saudara/i
Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam melakukan penyusunan skripsi guna mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana dengan judul: ***Peranan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*** Berdasarkan ketentuan tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/ Saudara/i untuk dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembar kuesioner terlampir guna melengkapi penelitian yang sedang saya lakukan. Dengan segala kerendahan hati mohon agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi seluruh pertanyaan.

Akhirnya atas segala bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Sutrisno Hadi)

Lembar Kuesioner

Berilah tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis kelamin anda ?

- a. Pria
- b. Wanita

2. Status anda?

- a. Menikah
- b. Belum Menikah

3. Berapa usia anda saat ini ?

- a. 17 – 25 tahun
- b. 26 – 30 tahun
- c. 31 – 35 tahun
- d. 36 – 40 tahun
- e. > 40 tahun

4. Pendidikan terakhir yang anda tempuh?

- a. SMP
- b. SMU
- c. Diploma
- d. S-1
- e. S-2

5. Sudah berapa lama anda bekerja diperusahaan ini?

- a. < 1 tahun
- b. 2-3 tahun
- c. 4-6 tahun
- d. 7-10 tahun
- e. > 10 tahun

KUESIONER PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

1. Apakah anda setuju dengan program pendidikan dan pelatihan yang ada pada PT. Heinz ABC Indonesia?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
2. Proses pendidikan dan pelatihan membuat anda dapat memahami materi yang diberikan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
3. Apakah anda memahami maksud dan tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan?
 - a. Sangat memahami
 - b. Memahami
 - c. Cukup memahami
 - d. Kurang memahami
 - e. Tidak memahami
4. Apakah anda merasa perlu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam hubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan?
 - a. Sangat perlu
 - b. Perlu
 - c. Cukup perlu
 - d. Kurang perlu
 - e. Tidak perlu

5. Anda dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?
- a. Sangat berkembang
 - b. Berkembang
 - c. Cukup berkembang
 - d. Kurang berkembang
 - e. Tidak berkembang
6. Apakah materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan anda dalam persiapan menghadapi pekerjaan?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
7. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada anda untuk mempraktekkan keterampilan dan pengetahuan yang telah diberikan?
- a. Sangat memberikan
 - b. Memberikan
 - c. Cukup memberikan
 - d. Kurang memberikan
 - e. Tidak memberikan
8. Metode sistematika penyampaian materi pelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah baik?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik

9. Dalam penunjukan anda sebagai peserta pendidikan dan pelatihan apakah perusahaan juga memperhatikan potensi anda?

- a. Sangat memperhatikan
- b. Memperhatikan
- c. Cukup memperhatikan
- d. Kurang memperhatikan
- e. Tidak memperhatikan

10. Apakah perusahaan memberikan perhatian terhadap perbedaan individual karyawannya?

- a. Sangat memperhatikan
- b. Memperhatikan
- c. Cukup memperhatikan
- d. Kurang memperhatikan
- e. Tidak memperhatikan



KUESIONER PRODUKTIVITAS KARYAWAN

1. Tingkat kehadiran anda telah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak Sesuai
2. Anda berusaha tetap masuk mkerja meskipun kurang sehat?
 - a. Sangat berusaha
 - b. Berusaha
 - c. Cukup berusaha
 - d. Kurang berusaha
 - e. Tidak berusaha
3. Anda berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa ijin?
 - a. Sangat berusaha
 - b. Berusaha
 - c. Cukup berusaha
 - d. Kurang berusaha
 - e. Tidak berusaha
4. Anda bersemangat dating kerja untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan penting?
 - a. Sangat bersemangat
 - b. Bersemangat
 - c. Cukup bersemangat
 - d. Kurang Bersemangat
 - e. Tidak bersemangat

5. Anda Senang dengan pekerjaan anda saat ini?
- a. Sangat senang
 - b. Senang
 - c. Cukup senang
 - d. Kurang senang
 - e. Tidak senang
6. Anda selalu menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
7. Anda berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi?
- a. Sangat berusaha
 - b. Berusaha
 - c. Cukup berusaha
 - d. Kurang berusaha
 - e. Tidak berusaha
8. Anda selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa mengeluh?
- a. Sangat berusaha
 - b. Berusaha
 - c. Cukup berusaha
 - d. Kurang berusaha
 - e. Tidak berusaha
9. Anda merasa sadar dengan tanggung jawab anda terhadap pekerjaan anda?
- a. Sangat sadar
 - b. Sadar
 - c. Cukup Sadar
 - d. Kurang sadar
 - e. Tidak sadar

10. Anda setuju masuk kerja setiap harinya tepat waktu?

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Tidak setuju

*****Terima Kasih Atas Kerja Samanya*****





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	: Sutrisno Hadi
Jenis Kelamin	: Laki - laki
Tempat / Tanggal Lahir	: Jakarta, 16 Oktober 1979
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Telepon	: (021) 7265878 – 91320111 (Esia)
Email	: Sutrisnohadi2007@yahoo.co.id
Alamat	: Jl. Samudra RT04 / 06 Cipulir Kebayoran Lama Jakarta Selatan 12230

PENDIDIKAN FORMAL

- 2006 - 2007 Universitas Mercu Buana Strata I Jurusan Manajemen, dalam proses Skripsi
- 1999 - 2002 Universitas Mercu Buana Diploma III Jurusan Manajemen Perusahaan
- 1996 - 1999 Sekolah Menengah Umum Negeri 29 Jakarta Selatan.

PENDIDIKAN NONFORMAL

- Laboratorium Komputer Microsoft Office (Word, Excel) di Universitas Mercu Buana, Meruya Jakarta Barat.
- Orientasi kerja di **PT MISTER BASO** untuk management trainer (kandidat supervisor dan junior manager).
- Pendidikan dan pelatihan di **BANK SYARIAH MANDIRI** untuk sharia funding executive (AO)

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Saya yang bersangkutan,

Sutrisno Hadi