

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP**

Diajukan oleh
Fuad Ramadhan
4513012108



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Nama Mahasiswa : Fuad Ramadhan

Stambuk/Nim : 4513012108

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Semen Tonasa.

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sukmawati Marjuni SE.,M.si.

Dr. Miah Said SE.,M.Si.

Mengetahui Yang Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen

Dr. H. A. Arifuddin Mane SE.,M.Si.,SH.,MH.

Indrayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si.

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fuad Ramadhan

Nim : 4513012108

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 06 Juli 2017

Mahasiswa yang

bersangkutan

Fuad Ramadhan

**ANALYSIS OF EFFECT OF TRAINING AND PROMOTION OF
POSTWORK ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY ON EMPLOYEES
PT SEMEN TONASA DISTRICT PANGKEP**

by:

FUAD RAMADHAN

Prodi Management Faculty of Economics

University of Bosowa

ABSTRACT

FUAD RAMADHAN.2017.Skiripsi. Analysis of the Effect of Training and Promotion Position on Employee Productivity At PT. Semen Tonasa Regency of Pangkep, South Sulawesi Province is guided by Dr. Sukmawati Marjuni SE., M.si. And Dr. Miah Said SE., M.si.

The purpose of this study is to determine the form of employee training and promotion positions and to determine the effect of training and promotion positions on employee productivity at PT. Semen Tonasa Regency of Pangkep.

This research was conducted at PT. Semen Tonasa Regency of Pangkep, South Sulawesi. The design of this study is quantitative with, The type of research used is descriptive research, sampling technique used in this study is saturated sampling. Sampling saturation is a technique of determining the sample when all members of the population used as sampling samples in this study conducted by Accidental Sampling is a sampling technique that can be done at any time until the desired number of samples (quota) is met, the research instrument using questionnaires, with the number of respondents 50 people.

Keywords: Employee Training, Job Promotion, Work Productivity

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP**

Oleh:

FUAD RAMADHAN

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

FUAD RAMADHAN.2017.Skiripsi. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten pangkep Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. Sukmawati Marjuni SE.,M.si. dan Dr. Miah Said SE., M.si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pelatihan karyawan dan promosi jabatan serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Rancangan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan, Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara *Accidental Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu – waktu sampai jumlah sampel (quota) yang diinginkan terpenuhi, instrument penelitian menggunakan kuisioner, dengan jumlah responden 50 orang.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Promosi Jabatan, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur khadirat Allah Subhanahu Wata'la atas rahmat, hidayah dan karunia_Nya serta kesehatan yang diberikan, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kenapa baginda Nabi Muhammad Sallallahu'alaihi Wasallam, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemken Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”**.

Selama dalam penyusunan laporan ini, penulis mengalami beberapa kesulitan, sejak dari pengumpulan data, literatur dan terutama dalam teknik penyusunan, namun rintangan dan kesulitan itulah yang menjadi pendorong penulis untuk menyelesaikan dan merampungkan laporan ini tepat pada waktunya.

Sehubungan dengan hal ini, penulis sangat menyadari pula sepenuhnya bahwa, tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materil. Maka, penyelesaian laporan ini akan mengalami bany ak sekali hambatan dan kesulitan.

Oleh karenanya wajarlah kiranya apabila penulis merasa berkewajiban dengan segala kerendahan hati, dalam mem pergunakan kesempatan ini untuk mengucapkan syukur khadirat Allahu Rabbul 'alamin serta menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Sukrianto Nurzain dan ibunda Alm. Arniana Tare, dengan segala ketulusan hatinya telah merawat, membesarkan, membimbing serta tak henti-hentinya mendoakan penulis hingga sampai pada hari ini.
2. Seluruh keluarga penulis dimanapun mereka berada dengan ikhlas membimbing, memberi semangat sampai akhirnya penulis mampu melewati masa-masa sulit selama menempuh studi hingga saat ini.
3. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
4. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE., MM. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
6. Ibu Indrayani Nur S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
7. Kepada ibunda Dr. Sukmawati Marjuni SE., M.si. dan ibunda Dr. Miah Said SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing 1 dan 2 atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan dengan penulis.
8. Ayahanda dan Ibunda para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah mengembangkan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada penulis selama menjadi mahasiswa hingga saat ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

9. Para sahabat mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar, terutama sahabat kami Akbar, Henny Handayani, Theovilus Agselda Marampa, Djuharmin dan masih banyak lagi orang-orang yang membantu penulis selama dalam proses penyusunan proposal dan skripsi ini yang tidak sempat penulis sebut namanya satu persatu.
10. Bapak Rando Prosotol Polouan, sebagai Supervisor produksi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep beserta stafnya, atas pemberian izin kepada penulis untuk penelitian di perusahaan yang beliau pimpin.

Akhirnya penulis menyadari pula bahwa tak ada gading yang tak retak, yang artinya tidak adalah manusia yang tidak pernah luput dari kesalahan. Olehnya itu penulis senantiasa mengharapkan petunjuk serta saran-saran dari berbagai pihak demi perbaikan laporan ini. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala senantiasa mencurahkan kasih sayang dan rahmatnya kepada kita semua.

Makassar, 04 Mei 2017.

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Pengertian Pelatihan	8
2.1.3 Tujuan Pelatihan	11
2.1.4 Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.1.5 Pengertian Promosi	17
2.1.6 Tujuan dan Manfaat Promosi	18
2.1.7 Dasar-dasar dan Syarat-syarat Promosi	19
2.1.8 Jenis – Jenis Promosi Jabatan	21
2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja	22
2.1.10 Indikator Produktivitas Kerja	26

2.2 Kerangka Pikir	27
--------------------------	----

2.3 Hipotesis	28
---------------------	----

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	29
-------------------------------------------	-----------

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
---------------------------------------	----

3.2 Jenis Data dan Sumber Data	30
--------------------------------------	----

3.2.1 Jenis Data	30
------------------------	----

3.2.2 Sumber Data.....	30
------------------------	----

3.3 Metode Pengumpulan Data.....	30
----------------------------------	----

3.4 Metode Analisis	31
---------------------------	----

3.5 Analisis Data.....	31
------------------------	----

3.6 Defenisi Operasional.....	33
-------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
-----------------------------------------	-----------

4.1 Gambaran Perusahaan.....	36
------------------------------	----

4.1.1 Gambaran Umum PT Semen Tonasa	36
-------------------------------------------	----

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	41
-------------------------------------	----

4.1.3 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa.....	41
------------------------------------------------	----

4.2 Deskripsi Data.....	43
-------------------------	----

4.2.1 Karakteristik Responden	43
-------------------------------------	----

4.2.2 Deskripsi Variabel X1 Pelatihan Karyawan.....	46
-----------------------------------------------------	----

4.2.3 Deskripsi Variabel X2 Promosi Jabatan.....	49
--------------------------------------------------	----

4.2.4 Deskripsi Variabel Y Produktivitas Kerja Karyawan	51
---------------------------------------------------------------	----

4.3 Analisis Data.....	53
------------------------	----

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	53
--------------------------------------------	----

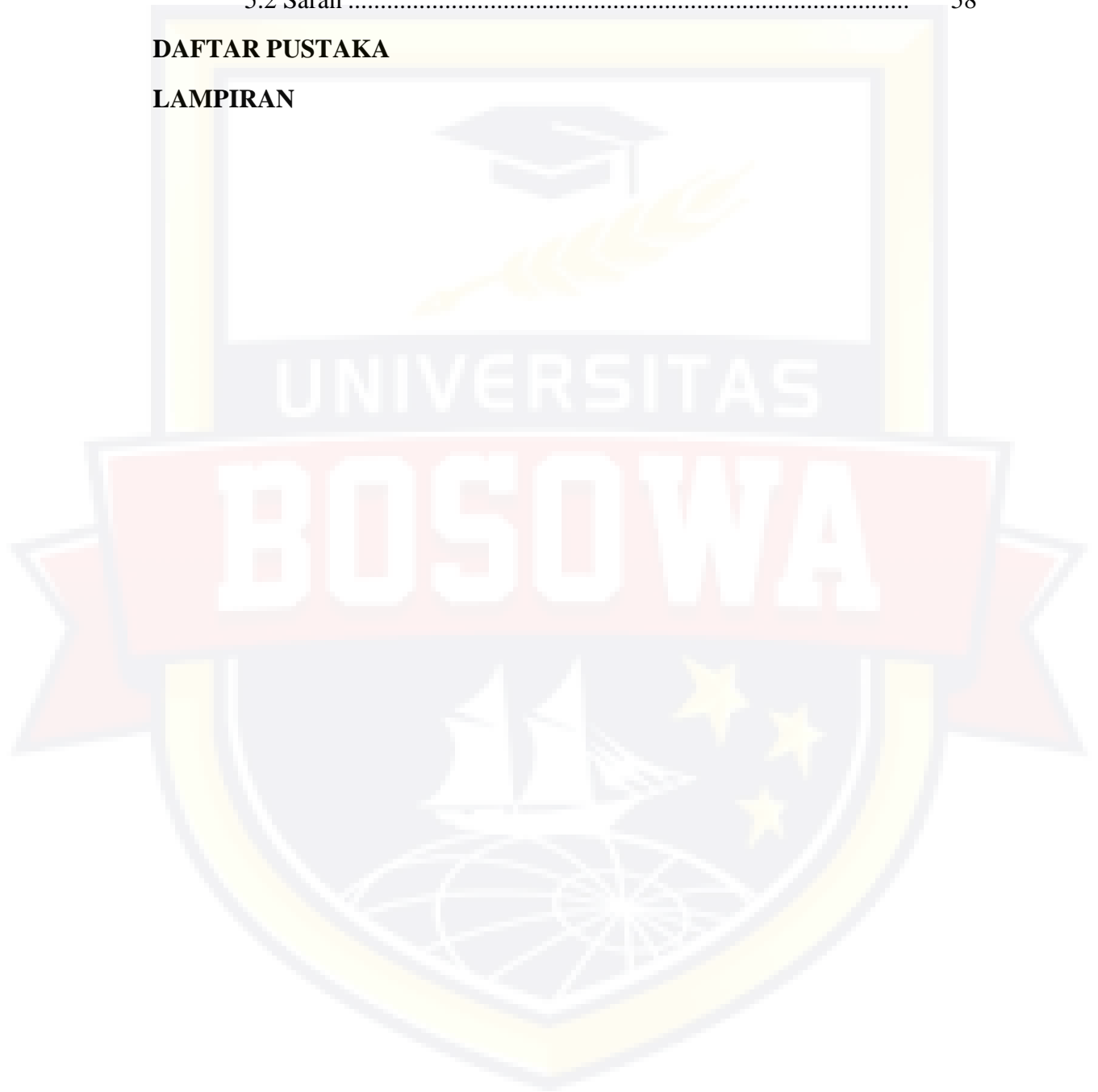
4.3.2 Pengujian Hipotesis.....	54
--------------------------------	----

4.4 Pembahasan.....	55
---------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58

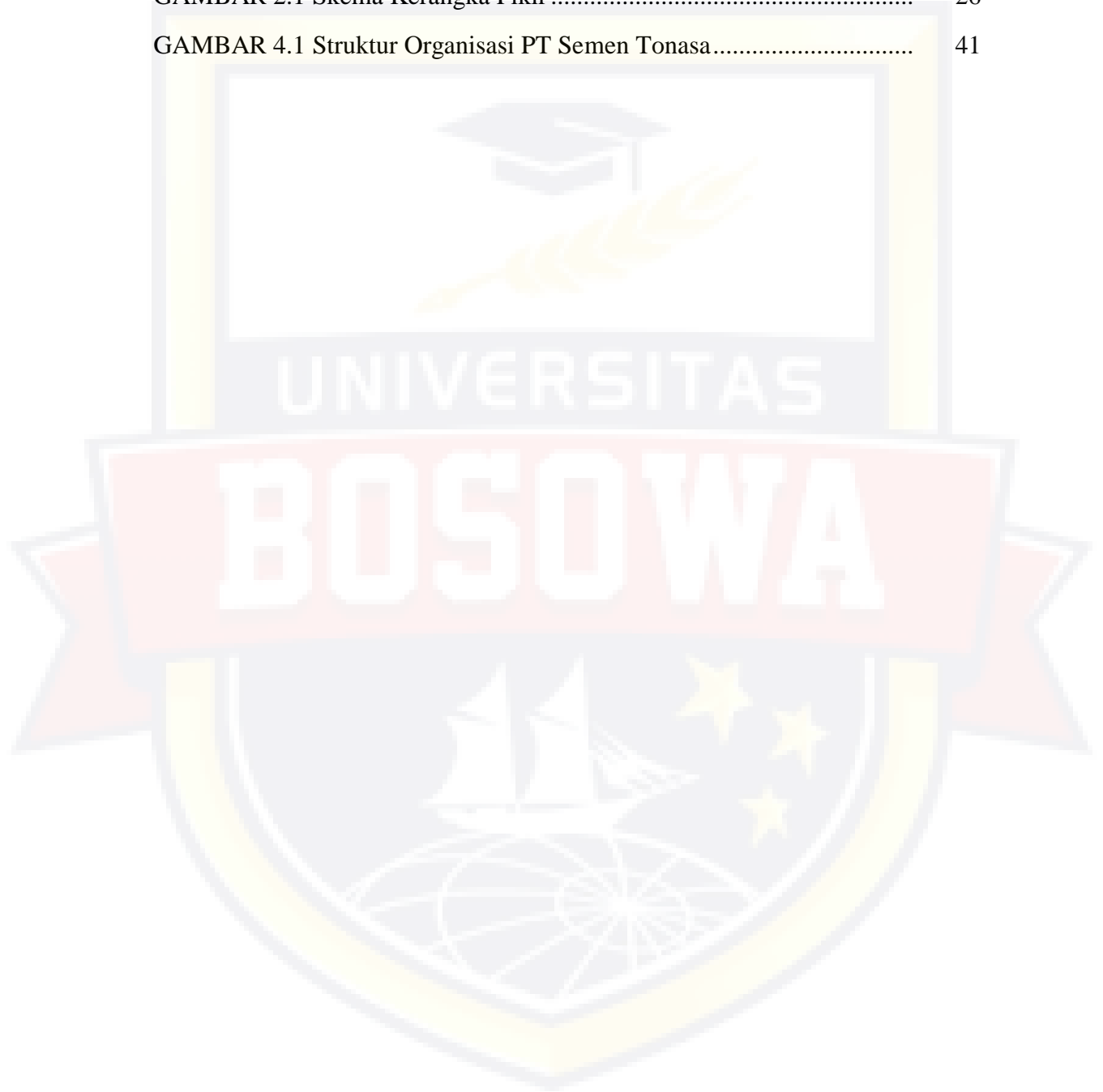
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Skema Kerangka Pikir	26
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa.....	41



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
TABEL 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	43
TABEL 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja/Divisi	44
TABEL 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	45
TABEL 4.5 Deskripsi Responden Mengenai Pelatihan Karyawan	46
TABEL 4.6 Deskripsi Responden Mengenai Promosi Jabatan	48
TABEL 4.7 Deskripsi Responden Mengenai Produktivitas Kerja	50
TABEL 4.8 Analisis Linear Berganda Dengan SPSS Versi 20	52
TABEL 4.9 Hasil Uji F	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan.

Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penjualan. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain pelatihan Keberadaan promosi sekarang ini juga sangat diperlukan, sebagai bagian dari usaha penyegaran kembali (*refreshing*) dengan penciptaan suasana kerja baru, dan sebagai sarana peninjauan bagi karyawan untuk memberikan keragaman pengalaman kerja. Namun demikian seandainya hal ini kurang diperhatikan dalam pelaksanaan dan proses pertimbangan dalam melakukan promosi justru akan menghambat tugas-tugas yang diberikan, ini akan menghambat pengembangan karyawan dalam mencapai prestasi yang maksimal.

PT Semen Tonasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi semen nasional yang cukup besar di Indonesia. Dimana hingga saat ini PT Semen Tonasa telah menambah unit pabriknya mulai dari Tonasa 1 sampai dengan Tonasa 5, selain itu PT Semen Tonasa juga memiliki unit pabrik yang terletak di pelabuhan Biringkassi Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep, yang produksinya langsung di angkut oleh kapal-kapal kargo lalu kemudian di distribusikan keseluruh wilayah yang ada di Indonesia.

Semen Tonasa merupakan produk semen yang menjadi kebanggaan masyarakat Sulawesi Selatan pada khususnya, dan masyarakat Sulawesi pada umumnya, kualitas yang selalu di utamakan menjadikan semen Tonasa selalu

diminati para konsumennya. Selain itu harga yang relatif lebih murah dibandingkan harga semen lain yang ada dipasaran juga menjadi alasan dipilihnya semen Tonasa sebagai bahan perekat tiap-tiap bangunan yang ada di kota-kota besar di Sulawesi-Selatan, mulai dari rumah tempat tinggal, gedung-dedung pencakar langit hingga pembangunan property yang saat ini menjadi usaha yang paling diminati oleh sebagian besar pengusaha yang ada di Makassar yang menjadi sentral pemasaran semen Tonasa.

Dengan melihat potensi yang dimilikinya, perusahaan ini tidak diragukan lagi dalam hal bisnis produksi semen, hingga pada tanggal 15 September 1995 atas kebijakan pemerintah dalam menyelaraskan semua pabrik semen yang ada di Indonesia maka dibentuklah perusahaan BUMN dengan mengatas namakan dirinya sebagai semen Indonesia dan semen Tonasa juga menjadi bagian dari hal tersebut.

Berdasarkan dari yang telah dikemukakan sebelumnya tentu saja peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan agar dapat eksis di tengah persaingan yang begitu ketat.

Dari hasil pembahasan itu pula, maka penulis mengangkat judul: **“Analisis pengaruh pelatihan dan promosi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan yang diterapkan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah promosi yang dilakukan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pelatihan dan promosi karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat hubungan antara pelatihan dan promosi yang dilakukan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat ilmiah dari penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori, khususnya teori dibidang Sumber Daya Manusia ke dalam dunia praktek yang sebenarnya dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.
2. Manfaat praktis merupakan pengalaman berharga yang menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.

3. Manfaat institusi sebagai input atau bahan masukan dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan ke arah yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang sangat luas dan sangat kompleks untuk dilaksanakan oleh hanya satu orang saja. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merupakan bagian input yang akan diubah menjadi output yang sangat diperlukan oleh masyarakat.

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Defenisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2012:11) menjelaskan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia didefenisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2012:11) menjelaskan bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

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

Menurut Mangkuprawira (2013:35) menyatakan bahwa : Sumber daya manusia merupakan unsur produksi yang unik dibandingkan dengan unsur produksi yang lain, disebut unik karena manusia memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsive dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi.

Selain itu, Mangkuprawira (2013:35) juga mengatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan.

Selanjutnya pengertian lain manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Husein Umar (2013 : 3) adalah : Manajemen sumber daya

manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber

daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri. manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap

perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjaannya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

2.1.2 Pengertian Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihann yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2012:169), ketiga

syarat tersebut adalah:

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari

pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.

3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti.

Berikut beberapa pendapat tentang pengertian pelatihan dari para ahli :
Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2013 : 16) sebagai : Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Menurut Gary Dessler (2013 : 280) bahwa : Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja

sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2013:135) menjelaskan bahwa : Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah.

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar

dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2.1.3 Tujuan Pelatihan

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

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

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2012:52) antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menyelaraskan hubungan pribadi lebih efektif.

Pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan sesuatu tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan pengembangan melalui pelatihan akan terjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik, menjamin mempergunakan pikirannya dengan kritis.

Disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. Bila pegawai-pegawai dilatih untuk merealisasikan potensi dirinya, maka hal itu akan memperbaiki moral dan kerja karyawan.

Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu di bawah pengawasan seorang pengawas dan instruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Carrel dalam Mangkuprawira mengemukakan tujuh tujuan utama program pelatihan (2013:136) antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Umar (2012:12) mengemukakan bahwa : Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang.

Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

Akhirnya, pelatihan ditujukan pula untuk menstabilkan pegawai sehingga dapat mengurangi adanya pergantian terus-menerus terhadap karyawan. Dengan pengembangan dan pelatihan maka pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sebab dengan pelatihan tersebut, diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan diri para karyawan sesuai dengan keinginan.

Mengingat pentingnya pelatihan, maka seorang manajer harus dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif. Terdapat beberapa proses atau kegiatan yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan program pelatihan yang efektif ini menurut

Hariandja (2012:174) yaitu:

1. Menganalisa kebutuhan pelatihan organisasi
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan
4. Mengevaluasi program pelatihan.

Dari uraian tersebut di atas mencerminkan manfaatnya sangat penting dari pelaksanaan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan yang sekaligus akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Dengan pelaksanaan pelatihan terdapat manfaat lain bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu agar lebih menjamin tersedianya tenaga-tenaga terampil dalam perusahaan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dihindari serta mendorong karyawan untuk memberikan potensi yang dimilikinya untuk waktu yang lama.

2.1.4 Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan SumberDaya

Manusia

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topic yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang.

Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya

manusia Menurut Mangkunegara (2013:55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

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

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

1. Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan di sini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, dan sikap yang berbeda memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi 189 industri dan pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.5 Pengertian Promosi

Promosi adalah kemajuan yang diperoleh sebagai karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dimaksud dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan yang terpenting adalah penambahan jumlah gaji atau upah. Moekijat (2013:101).

Moekijat menjelaskan bahwa promosi yang diperoleh oleh seorang karyawan dipandang sebagai suatu kemajuan. Dimana karyawan akan memiliki suatu pencapaian tugas dan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan akan menerima tanggung jawab dan tugas yang lebih tinggi. Tetapi keadaan ini akan diimbangi dengan perolehan kompensasi berupa gaji dan upah yang sebanding dengan tanggung jawab dan tugas yang dijalankan.

Sedangkan Nitisemito (2012:134) menjelaskan mengenai adanya suatu nilai yang bertambah kedalam pengertian promosi jabatan, yaitu : Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi akan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Promosi akan diikuti dengan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diikuti sebelumnya. Dan pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* dan fasilitas lain. Tetapi promosi sendiri sebenarnya memiliki nilai karena promosi merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

2.1.6 Tujuan dan Manfaat Promosi

Menurut Henry Simamora (2011:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Mangkuprawira (2014:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.1.7 Dasar-Dasar dan Syarat-Syarat Promosi

1. Dasar-dasar Promosi

Menurut Hasibuan (2013), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
- b. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-

elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

- c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2. Syarat-syarat Promosi

Menurut Sondang P. Siagian (2013), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman. Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- b. Tingkat pendidikan. Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
- c. Loyalitas. Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Kejujuran. Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

- e. Tanggung jawab. Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
- f. Kepandaian bergaul. Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.
- g. Prestasi kerja. Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya.
- h. Inisiatif dan kreatif. Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

2.1.8 Jenis – Jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2012:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen

dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4) Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.9 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama (J. Ravianto, 2011).

Menurut Budiono (2013) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Pengertian fisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini.

2 Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah: kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Adanya konsep yang berbeda-beda tentang pengertian dari produktivitas, hal ini disebabkan karena belum adanya kesepakatan umum tentang pengertian produktivitas serta kriteria-kriteria yang jelas dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Tetapi secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap bentuk masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor penyebut (pembagi) pada ukuran produktivitas. Atas itulah orang dapat berbicara tentang produktivitas seperti produktivitas lahan tenaga kerja atau

berbagai produktivitas dari berbagai sub kategori lain dari masing-masing faktor produksi, dari pada kesempatan ini kita akan membahas tentang produktivitas tenaga kerja.

Definisi produktivitas menurut Nasution (2012:203) menjelaskan bahwa: Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat.

Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya.

Selanjutnya menurut Renter, Heizer (2012:14) menjelaskan bahwa: Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Herjanto (1999:11) menjelaskan bahwa : Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan

sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu. (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan

dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2014).

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen.

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

2.1.10 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar rasio antara *output* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan hasil penelitian, Ranftl (2012 : 110-112) berhasil menjabarkan karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

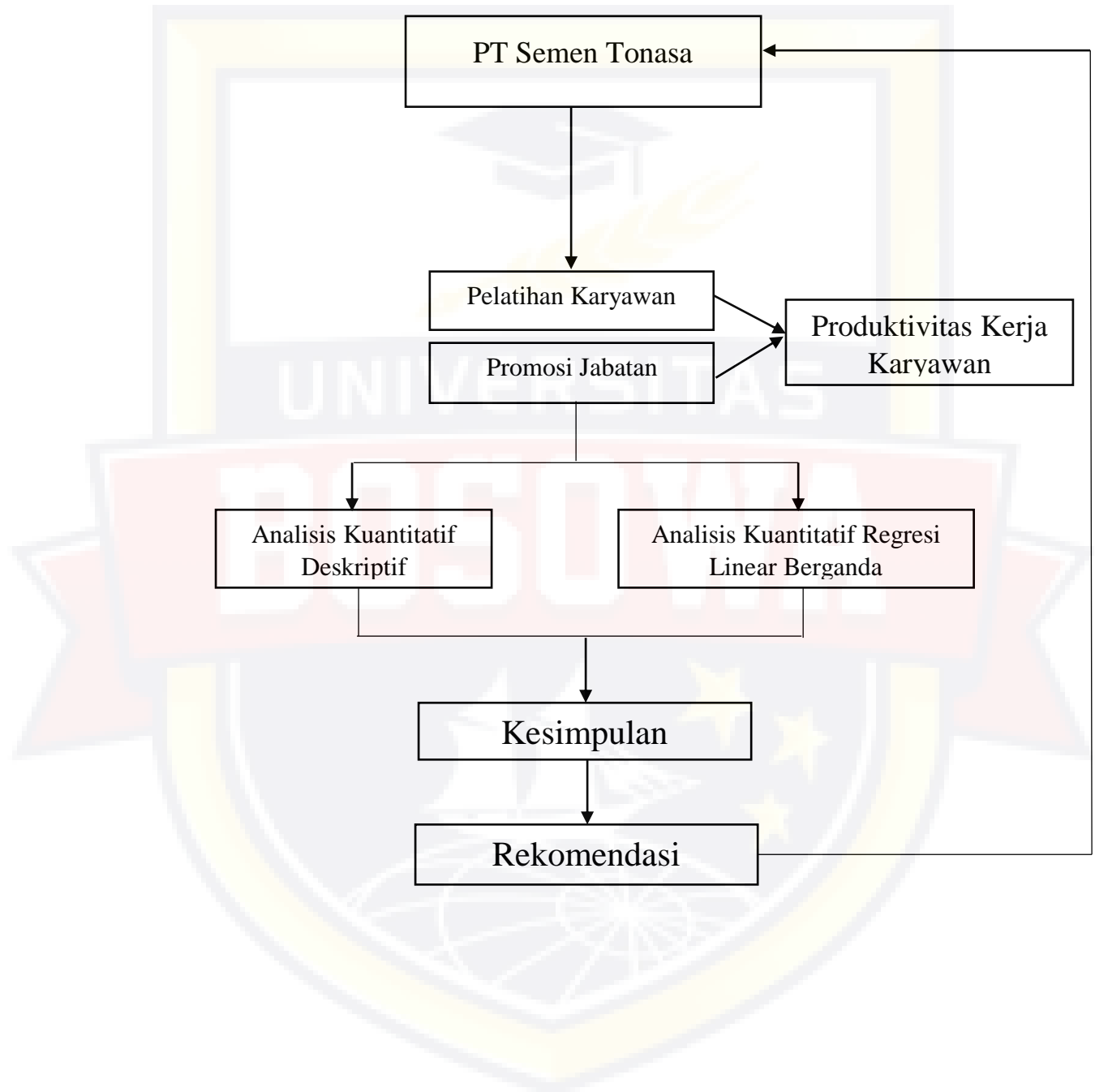
1. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
2. Bermotivasi tinggi.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan.
4. Dewasa.
5. Dapat bergaul dengan efektif.

Pendapat lain tentang ciri-ciri karyawan yang juga produktif juga telah berhasil dijabarkan oleh Mali (Putti, 1986 : 23-25) pengarang buku *Improving Total Productivity*. Ciri-ciri yang dimaksud adalah :

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

2.2 Kerangka Pikir

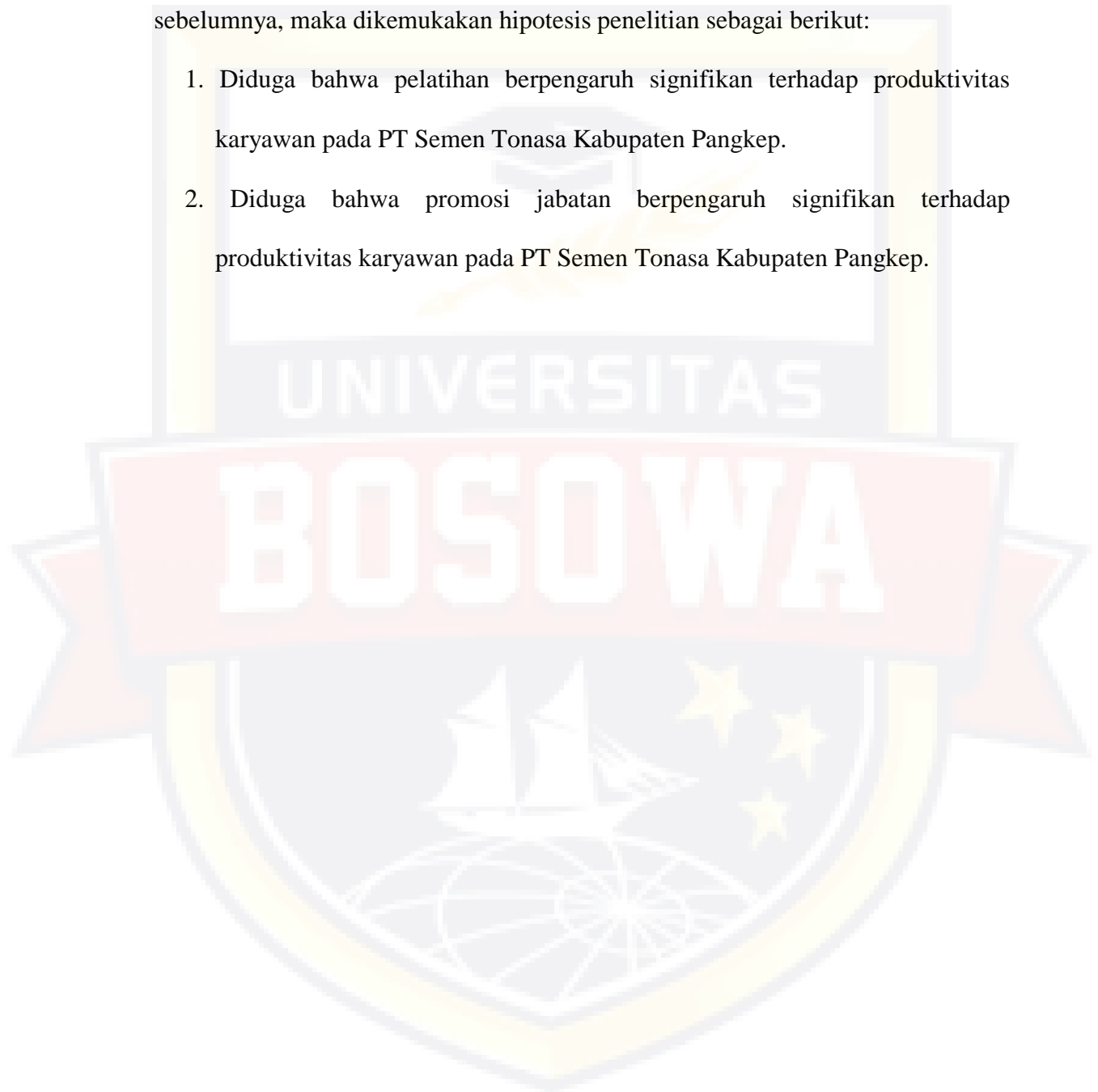
GAMBAR 2.1 SKEMA KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikembangkan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Diduga bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan proposal ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini mengadakan penelitian pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti di mulai bulan Maret–Mei tahun 2017.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

- a. Data Kualitatif : Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan/instansi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data Kuantitatif : Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan/instansi dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan secara keseluruhan, jumlah karyawan yang telah ikut pelatihan dan data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan.

3.2.2 Sumber Data

- a. Data Primer : Yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada pegawai kantor Bupati Kabupaten Maros. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.
- b. Data Sekunder : Yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

3.3 Metode Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner

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

2. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.

3. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung berhadapan dengan pimpinan dan para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Penulis melakukan tanya jawab dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi.

4. Penelitian Pustaka (Library Research)

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

3.4 Metode Analisis

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah:

1. Analisis Kualitatif

Yaitu dengan cara membandingkan teori yang sudah ada mengenai lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dengan pelaksanaan dan kebijaksanaan yang dilakukan ksntor Bupati Kabupaten maros.

2. Analisis Kuantitatif

Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval. Skala likert adalah cara pengukuran dimana seorang responden diberikan pertanyaan dan kemudian memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang telah disediakan dengan bobot (skor) tertentu untuk setiap jawaban pertanyaan tersebut.

3.5 Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson :

2002:58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur.

Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan SPSS for windows. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS for windows. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

b. Metode Analisis Regresi Linier berganda

Analisis Regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1 , dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X_1 , dan X_2). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas e = error item

a = Koefisien regresi konstan

X_1 = Variabel independen pertama (Pelatihan)

X_2 = Variabel independen kedua (Promosi)

b_1 = Koefisien regresi independen pertama

b_2 = koefisien regresi independen kedua

3.6 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian juga sebagai petunjuk bagi yang membaca.

1. Variabel Independen (X)

Yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini berupa pelatihan karyawan yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk upaya yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan indikator berikut :

a. Pelatihan Karyawan (X1)

Pelatihan yang dilakukan PT Semen Tonasa dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mampu berkompetisi secara sehat dalam pencapaian tujuan bersama. Adapun indikator pelatihan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Maksud dan tujuan Pelatihan
- 2) Fasilitas dan sarana pelatihan
- 3) Instruktur/pengajar
- 4) Materi Pelatihan
- 5) Waktu Pelatihan

6) Manfaat Pelatihan

b. Promosi Jabatan (X2)

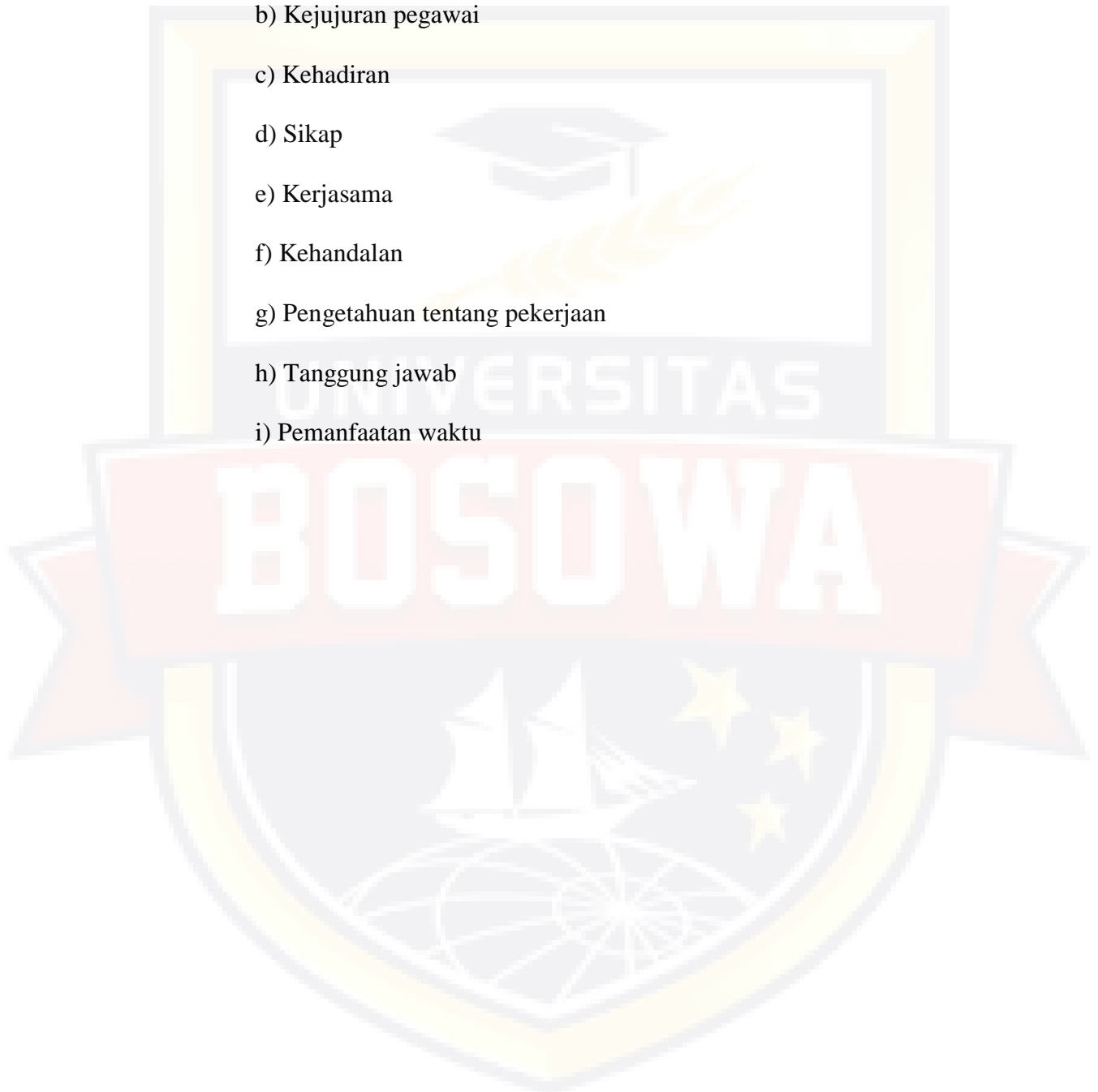
Promosi jabatan dimaksudkan agar karyawan yang mempunyai kinerja yang baik jabatannya dinaikkan kelevel yang lebih tinggi, sehingga karyawan yang lainnya termotivasi dalam bekerja untuk mendapatkan pencapaian yang sama. Adapun indikator dari promosi jabatan itu sendiri adalah sebagai berikut:

- 1) Kejujuran
- 2) Disiplin
- 3) Prestasi kerja
- 4) Kerja Sama
- 5) Kecakapan
- 6) Loyalitas
- 7) Kepemimpinan
- 8) Komunikatif
- 9) Pendidikan

2. Variabel Dependen (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini berupa produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang diamati dari perilaku karyawan itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan produktivitas kerja karyawan dimana mengandung variabel bebas atau independen variabel yang terdiri dari:

- a) Peningkata pelayanan
- b) Kejujuran pegawai
- c) Kehadiran
- d) Sikap
- e) Kerjasama
- f) Kehandalan
- g) Pengetahuan tentang pekerjaan
- h) Tanggung jawab
- i) Pemanfaatan waktu



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan

4.1.1 Gambaran Umum PT Semen Tonasa

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, Pabrik Tonasa III, Pabrik Tonasa IV dan Pabrik Tonasa V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk Unit V. Perseroan berdasarkan anggaran dasar merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968.

Proses produksi perseroan bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di unit pengantongan semen. Proses produksi perseroan secara terus menerus dipantau oleh satuan Quality Control guna menjamin kualitas produksi. Lokasi pabrik perseroan yang berada di Sulawesi Selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di Kawasan Timur Indonesia. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar dan diperkuat oleh

delapan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi penjualan, telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. Kedelapan unit pengantongan semen berlokasi di Bitung, Palu, Banjarmasin dan Ambon dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton semen per tahun serta di Makassar, Bali dan Samarinda dengan kapasitas masing-masing 600.000 ton semen per tahun, dan di Pontianak dengan kapasitas 150.000 ton semen per tahun. Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2x25 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Pendapatan utama perseroan adalah hasil penjualan Semen Portland (OPC), Semen Non OPC yaitu Tipe Komposit (PCC) tersebar di wilayah Sulawesi, Kalimantan, Jawa, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. Didukung dengan merk produk yang solid di Kawasan Timur Indonesia, perseroan berusaha secara terus menerus mempertahankan brand image produk dengan menjaga kestabilan pasokan produk di pasar semen, selain itu dukungan sistem distribusi yang optimal juga merupakan unsur kesuksesan penjualan semen perseroan. Disamping itu, penjualan ekspor juga dilakukan perseroan jika terjadi kelebihan produksi setelah pemenuhan pasar dalam negeri. Sejak 15 September 1995 perseroan terkonsolidasi dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. (sebelumnya PT Semen Gresik (Persero) Tbk.) menjadi sebuah holding company. Lebih dari satu dekade perseroan berbenah dan berupaya keras meningkatkan nilai perseroan di mata pemegang saham dan stakeholder. Berbagai terobosan strategi dan program kerja dalam meningkatkan

kinerja perseroan secara terintegrasi terus dipacu untuk mewujudkan visi perseroan menjadi produsen semen yang terefisien dan mempunyai keunggulan yang kompetitif diantara para produsen semen lainnya. Di mulai tahun 2009 sampai saat ini, perseroan melaksanakan pembangunan Pabrik Tonasa V yang nantinya diharapkan beroperasi dengan kapasitas 2.500.000 ton pertahun dengan dukungan pembangkit listrik 2x35MW dengan pembiayaan proyek tersebut bersumber dari dana sendiri perseroan dan kredit pembiayaan sindikasi perbankan nasional. Pembangkit listrik tersebut di targetkan akan beroperasi normal di tahun 2013.

Sasaran utama perseroan adalah meningkatkan nilai perusahaan kepada shareholders dan stakeholder dengan strategi yang berfokus pada kegiatan bisnis utama, yaitu menambang, memproduksi dan memasarkan produksinya untuk menjamin sustainability perseroan dalam jangka panjang. Perseroan juga berkomitmen untuk mempertahankan kekuatan finansialnya dengan manajemen likuiditas yang sehat untuk memenuhi pembiayaan investasi dan pembayaran kewajiban perusahaan serta pertumbuhan arus kas perseroan secara berkelanjutan. Selain itu perseroan terus melakukan inovasi kerja dalam operasional perusahaan, inovasi kerja dipacu utamanya atas kegiatan kegiatan inti produksi yang dapat menjamin sustainabilitas kinerja perseroan. Sustainabilitas perseroan merupakan pendekatan terpadu terhadap kinerja perusahaan di bidang lingkungan, sosial dan ekonomi, dimana ketiga bidang tersebut saling terkait satu sama lain.

Perseroan menggunakan volume produksi, penjualan, laba komprehensif, ebitda serta rasio keuangan sebagai indikator kunci kinerja. Perseroan dianggap

berkinerja bagus jika berhasil melampaui target produksi dan penjualan maupun laba komprehensif serta ebitda. Selain itu perseroan berkewajiban mempertahankan covenant ratio atas DSR dan DSCR yang telah ditetapkan dalam perjanjian kredit pembiayaan Pabrik Tonasa V yang pembiayaannya memperoleh sumber dana pinjaman dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. dengan sindikasi banknya. Sedangkan untuk proyek pengembangan baru, IRR minimum merupakan target pengembalian yang diharapkan perusahaan.

Sumber pendapatan perseroan yang besar berasal dari hasil penjualan semen dalam negeri, khususnya di Kawasan Timur Indonesia. Kondisi saat ini, konsumsi semen nasional yang tinggi telah memberikan keuntungan harga yang kompetitif bagi produsen semen nasional. Oleh karena itu, pasar semen dalam negeri tetap merupakan pasar utama yang potensial untuk memperoleh keuntungan yang optimal. Mengingat tantangan yang semakin meningkat ke depan, perseroan tidaklah terlena menikmati kondisi tersebut. Dengan penuh kesadaran, manajemen senantiasa melakukan berbagai strategi alternatif terbaik yang dapat meningkatkan performa perseroan dengan efisiensi operasional yang optimal dan strategi keuangan perseroan yang kuat.

Perseroan berupaya meningkatkan loyalitas pelanggan di daerah pasar pemasaran dengan berbagai langkah. Menjalin kerjasama yang baik dengan para distributor sebagai mediator bisnis serta turut serta dalam pembangunan berbagai proyek infrastruktur merupakan upaya yang dilakukan oleh perseroan untuk terus mengembangkan pangsa pasar

Lebih dari dua dekade, perseroan dalam menjalankan bisnisnya didukung oleh perusahaan afiliasi yang berlokasi di sekitar perusahaan dengan bidang bisnis yang saling berhubungan dengan bisnis utama perseroan. Dukungan bisnis tersebut dibidang transportasi darat dan laut, tenaga kerja bongkar muat angkutan semen, pengelola pensiun karyawan perusahaan serta bidang konstruksi beton dan jasa bengkel. Berikut disajikan informasi singkat tentang perusahaan afiliasi tersebut. PT Prima Karya Manunggal merupakan perusahaan yang variatif dalam mengembangkan bidang usahanya. Selain sebagai penyedia jasa konstruksi dan pengangkutan darat untuk semen PT Prima Karya Manunggal juga sebagai distributor produk perseroan. Untuk kegiatan pengangkutan darat bahan mentah dan barang jadi, perseroan mendapat dukungan dari PT EMKL Topabiring sejak Juli 1989. Sedangkan kegiatan strategis perusahaan dalam rangka pengangkutan semen curah melalui laut, PT Pelayaran Tonasa Lines telah setia mendistribusikan produk perseroan ke unit pengantongan yang tersebar di berbagai lokasi sejak Februari 1989. Dalam rangka kegiatan bongkar muat serta yang terkait, sejak Juli 1989 PT Biringkassi Raya telah bermitra dengan perseroan. Untuk menjamin kelancaran pasokan kantong, angkutan darat serta penyediaan tenaga alih daya, perseroan melakukan kerjasamadengan Koperasi Karyawan Semen Tonasa. Selain yang bersifat komersial, perseroan juga membentuk entitas yang bergerak dalam kegiatan untuk mendukung kesejahteraan seluruh pihak terkait. Pada tahun 1966 telah dibentuk Yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa (YKST) yang bergerak dalam bidang pendidikan, olahraga, rekreasi kolektif dan sebagainya. Sedangkan dalam rangka memberikan kesinambungan kesejahteraan

bagi para purna bakti, perseroan membentuk Dana Pensiun Semen Tonasa sebagai pengelola jaminan hari tua.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi PT Semen Tonasa

Menjadi perusahaan persemenan terkemuka yang efisien dan berwawasan lingkungan di Indonesia.

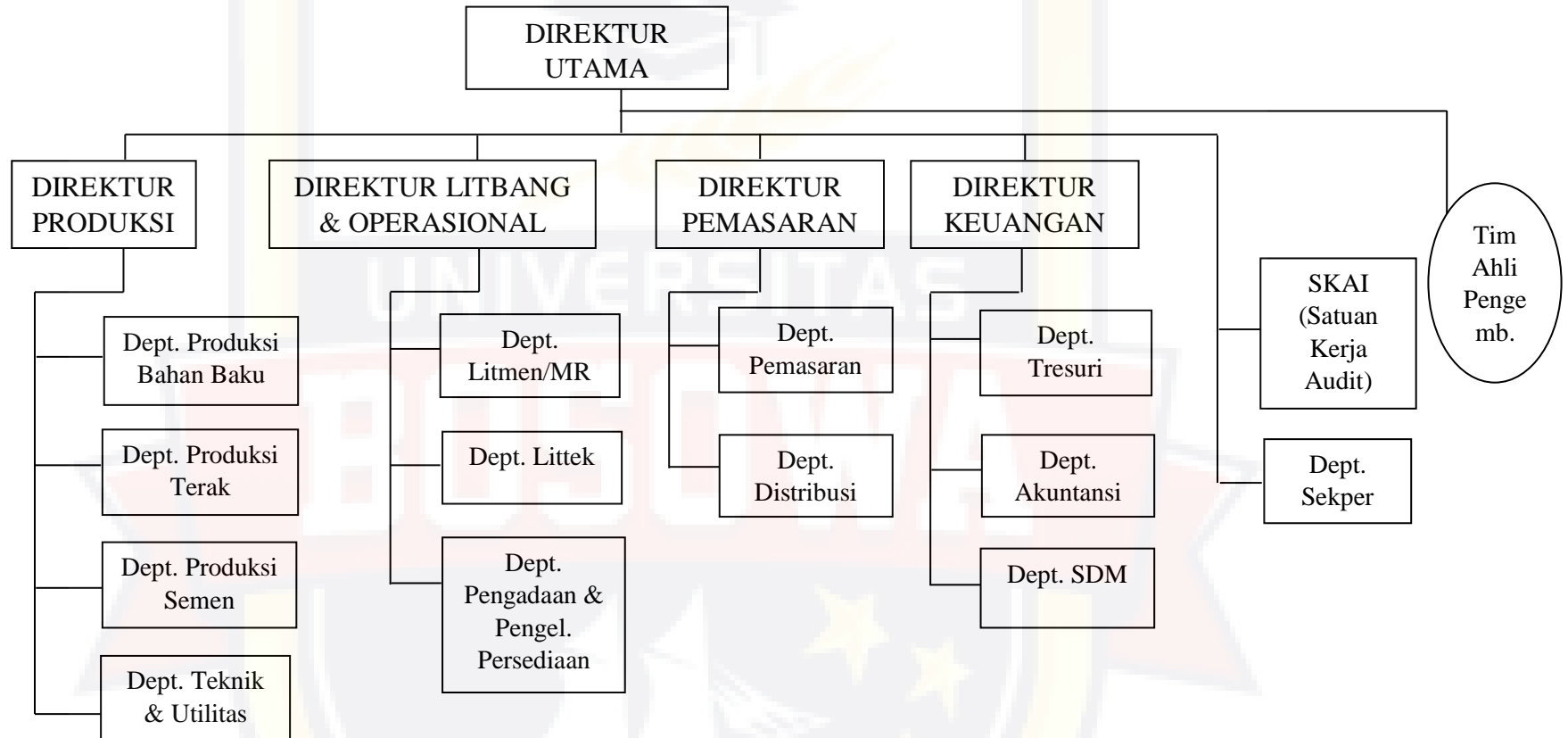
b) Misi PT Semen Tonasa

1. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakeholders.
2. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
3. Senantiasa berupaya melakukan improvement di segala bidang, guna meningkatkan daya saing di pasar dan ebitda margin perusahaan.
4. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara professional.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil dalam pencapaian yang optimal apabila terdapat suatu system kerja yang baik, dimana fungsi-fungsi yang ada hubungannya dengan perusahaan memiliki pembagian kerja, tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang digambarkan secara jelas dalam suatu struktur organisasi, diantaranya:

GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP



GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, unit kerja / divisi dan tingkat pendidikan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	39	78%
Perempuan	11	22%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh data, dari 50 orang jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 78% atau 39 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 22% atau 11 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur	Jumlah	Persentase (%)
Dibawah 25 tahun	18	36%
26 – 40 tahun	24	48%
Diatas 41 tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh data, dari 50 orang jumlah responden yang berumur dibawah 25 tahun sebanyak 36% atau 18 orang, responden yang berumur 26 – 40 tahun sebanyak 48% atau 24 orang, sedangkan responden yang berumur diatas 41 tahun sebanyak 16% atau 8 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden yang berusia 26 – 40 tahun adalah jumlah responden yang paling banyak dalam penelitian ini.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja/Divisi

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
UNIT KERJA/DIVISI

Unit Kerja/Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Kepala dept. produksi	1	2%
Dept. produksi bahan	10	20%
Dept. produksi terak	13	26%
Dept. produksi semen	16	32%
Dept. teknik & utilitas	10	20%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah departemen produksi semen yaitu 32% atau berjumlah 16 orang, departemen produksi terak 26% atau 13 orang, departemen produksi bahan dan departemen teknik & utilitas masing – masing 20% atau 10 orang, dan tentu saja setiap departemen hanya dipimpin oleh satu orang selaku manajer produksi.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA / Sederajat	20	40%
Sarjana muda/diploma	15	30%
Sarjana (S1)	13	26%
Sarjana (S2)	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 4.4 menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 50 orang total responden 40% atau 20 orang yang berpendidikan SMA/Sederajat, 30% atau 15 orang Sarjana Muda/Diploma, 26% atau 13 orang Sarjana (S1) dan 4% atau 2 orang Pasca Sarjana (S2).

4.2.2 Deskripsi Variabel X1 Pelatihan Karyawan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel pelatihan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.5
DESKRIPSI RESPONDEN MENGENAI PELATIHAN KARYAWAN

Item	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	4,0	9	18,0	29	58,0	10	20,0
2	0	0	3	6,0	2	4,0	25	50,0	20	40,0
3	0	0	0	0	16	32,0	19	38,0	15	30,0
4	0	0	5	10,0	2	4,0	23	46,0	20	40,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

- 1) Metode-metode yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 58% atau 29 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 20% atau 10 orang, dan pada bagian netral ada 18% atau 9 orang. Menurut responden metode-metode yang digunakan sudah tepat dan membantu mereka memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan. Responden tidak setuju terdapat 4% atau 2 orang.

- 2) Media presentasi yang digunakan pada metode pelatihan, membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 50% atau 25 orang dan pada bagian sangat setuju ada 40% atau 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat

terbata dalam memahami apa yang disampaikan dengan penggunaan media presentase selama pelatihan. Sisanya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6% atau 3 orang.

3) Metode simulator yang ada, memberikan kesempatan yang baik kepada anda untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan.

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu 38% atau 19 orang, netral 32% atau berjumlah 16 orang dan sangat setuju sebanyak 30% atau 15 orang. Hal ini menandakan bahwa Metode simulator yang ada, memberikan kesempatan yang baik kepada responden untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan.

4) Metode pelatihan yang dijalankan telah membuat pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien.

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 46% atau 23 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 40% atau 20 orang. Hal ini berarti metode pelatihan yang dijalankan PT Semen Tonasa telah sukses membuat pekerjaan responden menjadi efektif dan efisien. Namun ada pula responden yang menyatakan netral yaitu 4% atau 2 orang dan tidak setuju sebanyak 10% atau 5 orang.

Pelaksanaan metode-metode pelatihan dalam kategori sangat baik. Dimana PT Semen Tonasa benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.

4.2.3 Deskripsi Variabel X2 Promosi Jabatan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel promosi jabatan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.6
DESKRIPSI RESPONDEN MENGENAI PROMOSI JABATAN

Item	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0	1	2,0	2	4,0	24	48,0	22	44,0
2	1	2,0	4	8,0	13	26,0	24	48,0	8	16,0
3	0	0	0	0	13	26,0	24	48,0	13	26,0
4	0	0	0	0	13	26,0	26	52,0	11	22,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

- 1) Kejujuran adalah investasi yang sangat berharga, maka dari itu kita harus menjaganya dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 48% atau 24 orang, pada bagaian sangat setuju 44% atau 22 orang dan yang memilih netral ada 4% atau 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh isi materi pelatihan, relevan dan sejalan dengan kebutuhan awal promosi jabatan. Responden tidak setuju terdapat 2% atau 1 orang dan sangat tidak setuju 2% atau 1 orang.

2) Dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk berprestasi.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 48% atau 24 orang, netral sebanyak 26% atau 13 orang dan pada bagian sangat setuju 16% atau 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa berprestasi dalam bekerja sangat menjadi perhatian karyawan dalam memenuhi standar promosi jabatan. Sisanya responden yang menyatakan tidak setuju 8% atau 4 orang dan sangat tidak setuju 2% atau 1 orang.

3) Untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, dibutuhkan kerjasama yang baik dalam team.

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu 48% atau 24 orang dan sangat setuju sebanyak 26 % atau 13 orang. Hal ini menandakan bahwa kerjasama dalam team sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan yang kemudian bisa dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan dalam melakukan kualifikasi promosi jabatan bagi karyawan. Namun ada pula responden yang memilih netral yaitu 26% atau berjumlah 13 orang.

4) Loyalitas yang ditunjukkan karyawan PT Semen Tonasa sudah sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 52% atau 26 orang, pada bagian netral 26% atau 13 orang dan sangat setuju yaitu 22% atau 11 orang. Hal ini berarti loyalitas adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, yang kemudian hasil akhir

dari pencapaian tersebut juga akan berdampak pada kelayakan seorang karyawan untuk dipromosikan jabatannya pada level yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya.

4.2.4 Deskripsi Variabel Y Produktivitas Kerja Karyawan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Semen Tonasa kabupaten pangkep dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.7
DESKRIPSI JABATAN MENGENAI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN

Item	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0	0	0	8	16,0	26	52,0	15	30,0
2	1	2,0	1	2,0	3	6,0	27	54,0	18	36,0
3	0	0	1	2,0	2	4,0	20	40,0	27	54,0
4	1	2,0	2	4,0	3	6,0	26	52,0	18	36,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

1.) Saya selalu hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu 52% atau 26 orang dan sangat setuju sebanyak 30% atau 15 orang. Responden yang menyatakan netral sebanyak 16% atau 8 orang. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden selalu hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Responden yang memilih sangat tidak setuju 2% atau berjumlah 1 orang.

2) Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 54% atau 27 orang dan pada bagian sangat setuju yaitu 36% atau 18 orang. Hal ini berarti hampir seluruh responden mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Responden yang menyatakan netral yaitu 6% atau 3 orang, tidak setuju hanya 2% atau 1 orang dan sangat tidak setuju 2% atau 1 orang.

3) Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk memberikan pelayanan pada PT Semen Toanasa.

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 54% atau 27 orang, pada bagian setuju yaitu 40% atau 20 orang. Hal ini berarti responden dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk memberikan pelayanan pada PT Semen Tonasa. Namun ada pula responden yang menyatakan netral yaitu 4% atau 2 orang dan tidak setuju sebanyak 2% atau 1 orang.

4) Saya dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 52% atau 26 orang dan pada bagian sangat setuju yaitu 36% atau 18 orang. Hal ini berarti sebagian besar responden dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja. Namun ada beberapa responden yang menyatakan netral yaitu 6% atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 4% atau 2 orang dan sangat tidak setuju 2% atau 1 orang. Produktivitas kerja karyawan dalam kategori baik karena produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan terus-menerus.

Dalam hal ini karyawan telah memahami apa yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 20 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

TABEL 4.8
ANALISIS LINEAR BERGANDA DENGAN SPSS VERSI 20

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients		Sig
	B	Std Error	Beta	t	
1. (Constant)	,450	,255		1,766	,084
X1	,267	,056	,488	4,732	,000
X2	,154	,070	,245	2,188	,034

Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 19, 2011

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,450 + 0,267X1 + 0,154 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 0,450 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X1 dan X2 adalah nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,450.

b1 = 0,267 menunjukkan bahwa variable pelatihan karyawan (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan

terhadap pelatihan karyawan ditingkatkan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,196 satuan skala.

$b_2 = 0,154$ menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan terhadap promosi jabatan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,154 satuan skala.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Uji Serempak)

TABEL 4.9
HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regresions	3,929	3	1,310	31,180	,000 ^a
Residual	1,932	46	,042		
Total	5,826	49			

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 19, 2011

Tabel 4.9 tersebut Menunjukkan hasil dari uji-f yang menghasilkan F hitung = 31,180 lebih besar dari F tabel = 2,772. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Berdasarkan hasil uji F, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menduga bahwasanya pelatihan karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Pt Semen Tonasa Kabupaten Pangkep telah terbukti dan dapat diterima.

2) Uji t (Uji Parsial)

Untuk uji signifikansi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji-t (*uji student*) atau uji parsial dan uji-f (*uji fhiser*) atau uji simultan. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y.

Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan $df = n - 3$ atau $df = 47$ dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh T tabel sebesar 1,628. Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat hasil perhitungan sebagai berikut :

- a) Hasil perhitungan untuk pelatihan karyawan (X1) yang menghasilkan $t \text{ hitung} = 4,732$ lebih besar dari nilai $t \text{ tabel} = 1,628$.
- b) Hasil perhitungan untuk promosi jabatan (X2) yang menghasilkan $t \text{ hitung} = 2,188$ lebih besar dari nilai $t \text{ tabel} = 1,628$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dan yang paling besar pengaruhnya adalah pelatihan karyawan. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menduga bahwasanya pelatihan karyawan

(X1) berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep telah terbukti dan dapat diterima.

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dalam kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan karyawan dalam kategori sangat baik. Dimana PT Semen Tonasa benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para karyawan mengalami peningkatan yang signifikan, sehingga sangat membantu karyawan untuk lebih produktif dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya.

Promosi jabatan dalam kategori sangat baik. Dimana para karyawan sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat di lakukan dengan efisien dan efektif. Selain itu promosi jabatan juga memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja dengan maksud agar dapat memperbaiki posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga menambah produktivitasnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka melalui pelatihan karyawan dan promosi jabatan, karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan

mereka dengan baik yang dapat membantu perusahaan mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan, dimana hal tersebut dapat membantu perusahaan mendapatkan laba atau keuntungan yang maksimal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Pelatihan Karyawan (X1) berpengaruh signifikan dan sudah terlaksana dengan baik. PT Semen Tonasa benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.
- 2) Promosi jabatan (X2) berpengaruh signifikan dan sudah terlaksana dengan baik. Terbukti dengan para karyawan sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam dilakukan dengan efektif dan efisien.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka saran dari penulis yang dianggap perlu kepada perusahaan, yaitu:

- 1) Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan metode pelatihan yang

tepat, serta promosi jabatan yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut.

- 2) Hendaknya proses promosi mempertimbangkan saran dan masukan dari unit kerja sehingga promosi yang dilaksanakan mencapai hasil yang diinginkan dan diharapkan memberikan pengalaman baru bagi pegawai yang bersangkutan.
- 3) Dalam promosi jabatan hendaknya menghindari penempatan pegawai yang kurang kompeten, karena hal ini berdampak pada peningkatan kinerja organisasi
- 4) Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 35%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor - faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2013. **Manajemen Sumber Dalam Manajemen**, Jakarta : PT. Indeks.
- _____. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Indeks.
- Edwin B. Flippo, 2002. **Manajemen Personalia**, Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 2006. **Manajemen Produksi Dan Operasi**, Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, 2005. **Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2006. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**, Bandung Refika Aditama.
- Mangkuprawira, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi**, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Mathis L Robert, 2002. **Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT. Salemba Empat.
- Natusition, MN. 2001. **Manajemen Mutu Terpadu**, Jakarta PT. Gahalia Indonesia.
- Pramudyo, 2007. **Cara Pintar Jadi Trainer**, Jakarta Percetakan Galang Press.
- Reader Barry, 2001. **Prinsip-Prinsip Manajemen Operasional**, Jakarta Salemba Empat.
- Umar Husein, 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta PT> Gramedia Pustaka Utama.

L

A

M

P

I

R

A

N



1. KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Bosowa Makassar (UNIBOS) sedang mengadakan penelitian tentang analisis pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pengembangan kreativitas seorang karyawan, baik itu karyawan lama ataupun karyawan baru. Kreativitas sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan perusahaan nasional maupun swasta, karena karyawan yang kreatif akan mampu menghasilkan ide-ide baru untuk kemudian dijadikan referensi baru bagi perusahaan untuk mengembangkan produknya. Sedangkan kreatif itu sendiri tidak serta merta dapat diaplikasikan tanpa didukung dengan faktor-faktor yang ada diluar nalar manusia itu sendiri, adapun salah satu faktor yang dapat membangkitkan kreativitas seseorang adalah kecerdasan spiritual. Karena orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang baik biasanya lebih tenang dalam menghadapi setiap situasi, sehingga dalam mengambil keputusan untuk sebuah masalah dilakukan dengan sangat bijaksana. Kecerdasan spiritual tidak hanya dimiliki oleh orang penganut agama tertentu, karena pada dasarnya kecerdasan spiritual itu sendiri dapat diartikan sebagai seseorang yang yakin dengan kekuatan yang ada diluar dimensi akal manusia.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penulis mohon kesediaan dan waktu Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN
KUESIONER**

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati nurani anda.
- c. Ada 4 alternatif jawabannya yaitu:
 1. Sangat Setuju (SS)
 2. Setuju (S)
 3. Netral (N)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

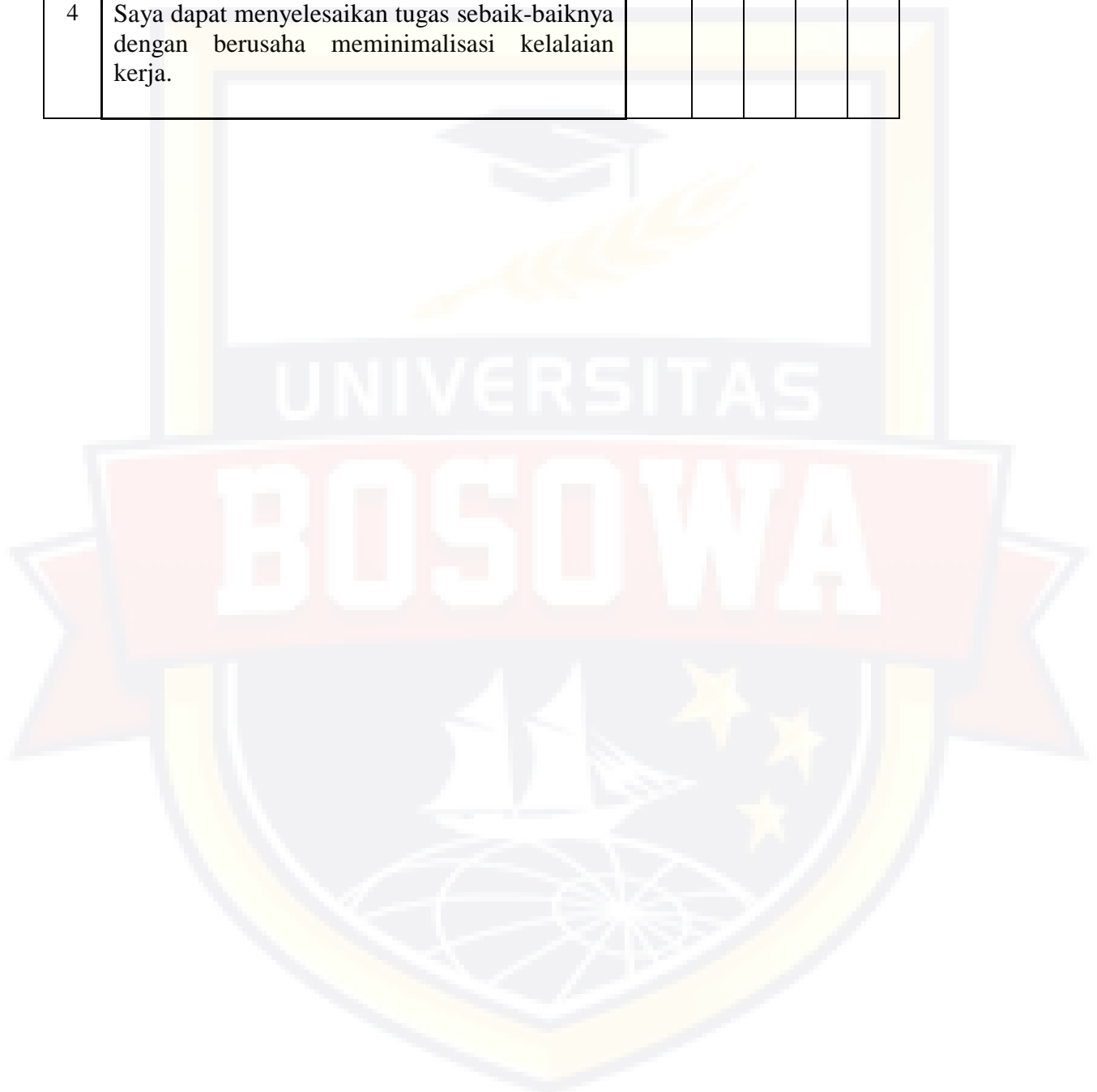
2. Karakteristik Responden

- a. Nama : _____
- b. Usia : _____
- c. Jenis Kelamin : _____
- d. Pendidikan : _____
- e. Tingkat Pendidikan : _____

DAFTAR PERNYATAAN

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
A	PELATIHAN KARYAWAN					
1	Metode-metode yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan.					
2	Media presentasi yang digunakan pada metode pelatihan, membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.					
3	Metode simulator yang ada, memberikan kesempatan yang baik kepada anda untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan.					
4	Metode pelatihan yang dijalankan telah membuat pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien.					
B	PROMOSI JABATAN					
1	Kejujuran adalah investasi yang sangat berharga, maka dari itu kita harus menjaganya dengan baik.					
2	Dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk berprestasi.					
3	Untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, dibutuhkan kerjasama yang baik dalam team.					
4	Loyalitas yang ditunjukkan karyawan PT Semen Tonasa sudah sejalan dengan visi dan misi perusahaan.					
C	PRODUKTIVITAS KERJA					
1	Saya selalu hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.					

3	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk memberikan pelayanan pada PT Semen Toanasa.					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.					



2. TABULASI JAWABAN RESPONDEN

1. REKAP JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP.

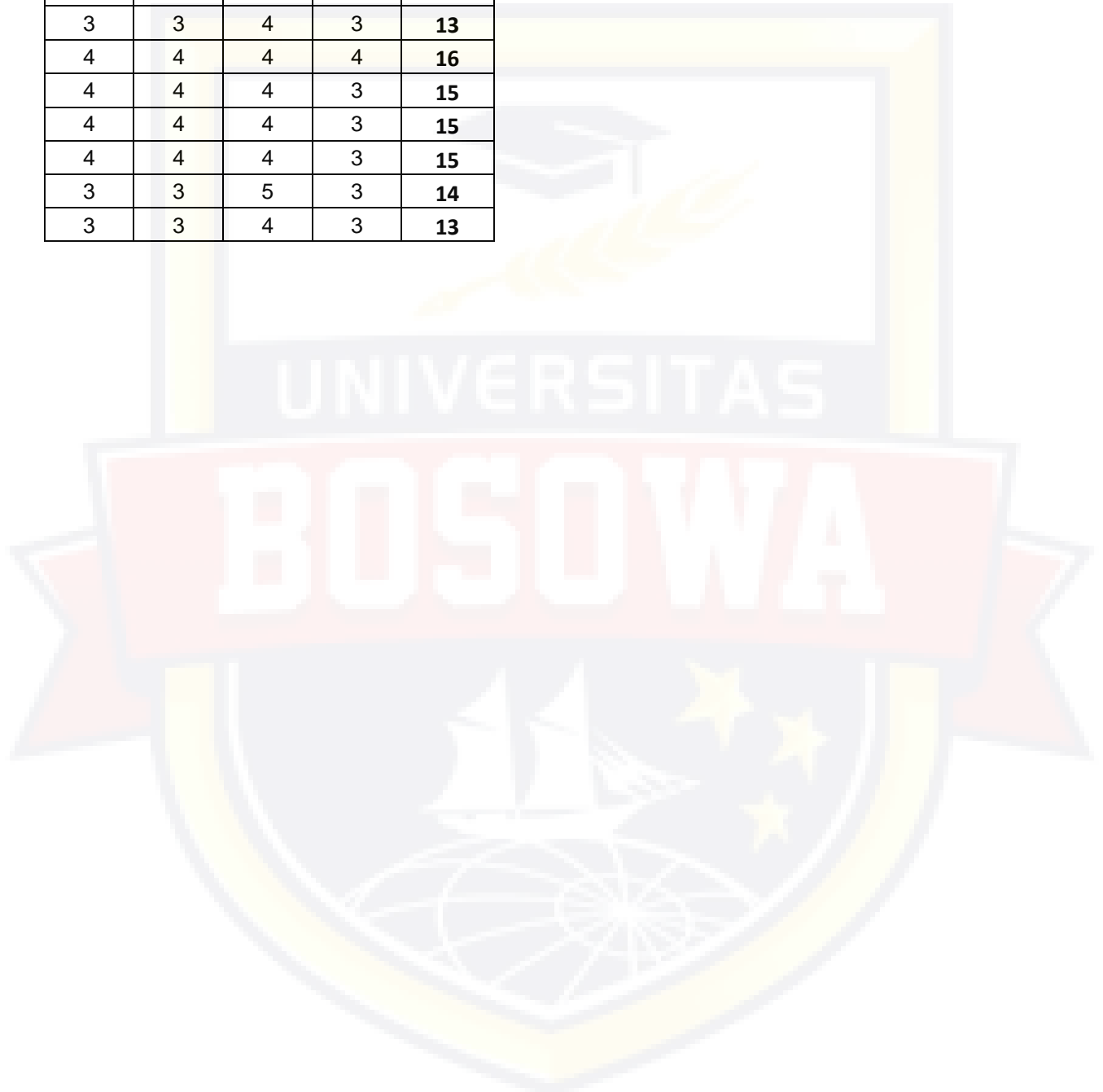
No. Resp.	Pelatihan Karyawan					Promosi Jabatan				
	PK.1	PK.2	PK.3	PK. 4	Jumlah	PJ.1	PJ.2	PJ.3	PJ.4	Jumlah
1	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13
2	3	3	3	3	12	3	3	5	4	15
3	3	3	3	3	12	3	3	5	4	15
4	3	3	3	3	12	3	3	5	4	15
5	3	3	3	3	12	3	3	5	4	15
6	4	3	4	5	16	4	5	5	5	19
7	3	3	3	3	12	3	3	4	5	15
8	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
9	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
10	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
11	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
13	2	5	4	3	14	4	3	4	4	15
14	2	4	4	4	14	4	4	3	3	14
15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
18	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4
19	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
20	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12
24	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12
25	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
26	5	4	4	4	17	4	4	3	3	14
27	5	3	5	4	17	5	4	4	4	17
28	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17
29	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

32	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14
33	4	4	4	4	16	4	4	4	1	13
34	4	5	4	4	17	4	4	5	1	14
35	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
37	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	3	3	3	3	12	3	3	4	5	15
41	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
42	3	3	3	3	12	3	3	5	4	15
43	3	3	3	3	12	3	3	4	4	13
44	3	3	3	3	12	3	3	4	4	13
45	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17
46	4	3	4	5	16	4	5	4	3	16
47	4	3	4	5	16	4	5	4	3	16
48	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15
49	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
50	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14



Produktivitas Kerja Karyawan				
PKK.1	PKK.2	PKK.3	PKK.4	Jumlah
3	3	3	3	12
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	3	3	12
3	3	5	3	14
4	4	4	3	15
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	4	4	4	15
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
2	4	4	5	15
2	4	4	4	14
3	3	4	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
2	1	3	2	8
4	4	2	4	14
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
4	4	2	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	5	4	3	18
5	5	5	4	19
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	5	16
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
3	3	5	3	14
3	3	4	3	13



3. HASIL PENGOLAHAN DATA STATISTIK DENGAN MENGGUNAKAN SPSS VERSI 20

1. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	26.1200	2.95857	50
Pelatihan Karyawan	17.8700	2.89428	50
Promosi Jabatan	18.2900	2.86848	50

Correlations

		Produktivitas Kerja	Pelatihan karyawan	Promosi Jabatan
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.820	.820
	Pelatihan Karyawan	.820	1.000	1.000
	Promosi Jabatan	.636	.510	.510
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.000
	Pelatihan Karyawan	.000	.	.000
	Promosi Jabatan	.000	.000	.000
N	Produktivitas Kerja	50	50	50
	Pelatihan Karyawan	50	50	50
	Promosi Jabatan	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Pelatihan Karyawan Promosi Jabatan ^b		Enter
---	-------------------------------------------------	--	-------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Tolerance = .000 limits reached.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.742	.734	1.52518	1.479

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.247	3	214.416	92.175	.000 ^b
	Residual	223.313	96	2.326		
	Total	866.560	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Promosi Jabatan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	0.45	0.255		1.77	0.08	5.61	10.21
1 Pelatihan Karyawan	0.27	0.056	0.488	4.73	0	0.133	0.402
1 Promosi Jabatan	0.15	0.07	0.245	2.19	0.03		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Pelatihan Karyawan	. ^b000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors in the Model: (Constant), , Pelatihan Karyawan, Promosi Jabatan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.1376	29.4834	26.1200	2.54901	50
Std. Predicted Value	-4.309	1.320	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.158	.762	.289	.099	50
Adjusted Predicted Value	15.5160	29.5314	26.1249	2.51854	50
Residual	-6.71210	2.71507	.00000	1.50190	50
Std. Residual	-4.401	1.780	.000	.985	50
Stud. Residual	-4.586	1.807	-.001	1.014	50
Deleted Residual	-7.28813	2.79721	-.00492	1.59474	50
Stud. Deleted Residual	-5.162	1.829	-.013	1.070	50
Mahal. Distance	.075	23.724	2.970	3.577	50
Cook's Distance	.000	.451	.016	.063	50
Centered Leverage Value	.001	.240	.030	.036	50

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

