

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

Diajukan Oleh

DEWI PURNAMA

4512012050



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2016**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bosowa
Berlian Motor Makassar

Nama Mahasiswa : Dewi Purnama

Stambuk/Nim : 4512012050

Program Studi : Manajemen

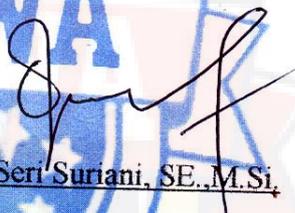
Fakultas : Ekonomi

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Miah Said, SE., M.Si.


Seri Suriani, SE., M.Si.

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

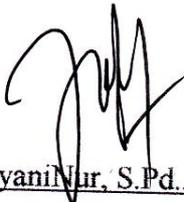
Dekan Fakultas Ekonomi

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 :

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Puji Syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, parasahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. ir H. Muh. Saleh Pallu MEng, Selaku rektor universitas bosowa.
2. Kedua Orang tuaku dan saudaraku telah memberikan semangat dan dukungan moril maupu materil serta segala doa mereka.

3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mengesahkan secara resmi skripsi yang telah dibuat oleh penulis.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan kepada penulis dan mengesahkan secara resmi skripsi yang telah dibuat oleh penulis.
5. Ibu Dr. Miah Said, SE.,M.Si, dan Ibu Seri Suriani, SE., M.Si. Selaku pembimbing I dan pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
7. Bapak/Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah banyak membantu dan memberikan kelancaran dalam proses perkuliahan hingga penulisan skripsi.
8. Bapak Faisal selaku HR staff yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT Bosowa Berlian Motor Makassar dan atas segala kemudahannya dalam pengambilan data perusahaan.
9. Teman-teman Merger 2012 Fakultas Ekonomi, khususnya teman-teman manajemen (Yusuf, Indra, putri ika farid, Fian,) dan teman-teman yang tidak sempat saya sebutkan namanya.

12. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan kami harapkan demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, 27 Agustus 2016

Penulis

Dewi Purnama

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON THE
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT BOSOWA BERLIAN
MOTOR Inc MAKASSAR**

By :

Dewi Purnama

Prodi Management Faculty of Economics

Bosowa University

ABSTRACT

Dewi Purnama 2016. Undergraduate Thesis. The effect of human resource development on the productivity of employees at Bosowa Berlian Motor Inc Makassar. (guided by Miah Said as consultant I and Seri Suriani as consultant II). This study aimed to analyze the influence of the development of human resources through education and training as well as to analyze the dominant variable affecting human resource development that consists of education and training on the productivity of employees at Bosowa Berlian Motor Inc Makassar.

For this purpose it is used to apply the methods of descriptive analysis, regression analysis, validity and reliability testing as well as hypothesis testing. The results of the analysis showed that the regression coefficient on the development of human resources consisting of: education and training of the obtained results that the education and training significantly influence employee productivity improvement at Bosowa Berlian Motor Inc Makassar. This means that the education of every employee and the training is followed by every employee was able to improve employee productivity. Furthermore it can be concluded that the variable development of Human Resources of the most dominant influence on the productivity of employees at Bosowa Berlian Motor Inc in Makassar is training, this is because it has the largest regression coefficient 0.453 compared with 0.354 for the education variable.

Keywords : Training, Education, Productivity Employees

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BOSOWA BERLIAN
MOTOR MAKASSAR**

Oleh :

Dewi Purnama

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Dewi Purnama 2016. Skripsi. Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Makassar (di bombing oleh Miah Said sebagai konsultan I dan Seri Suriani sebagai konsultan II). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihanserta untuk menganalisis variable dominan yang mempengaruhi pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi berganda , uji validitas dan uji reliabilitas serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi mengenai pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari :pendidikan dan pelatihan maka di peroleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan serta pelatihan yang di ikuti oleh setiap karyawan ternyata mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu maka dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan sumberdaya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PTBosowaBerlian Motor di Makassar adalah pelatihan, hal ini disebabkan karena memiliki nilai koefisien regresi 0,453 yang terbesar jika di bandingkan dengan variable pendidikan yakni sebesar 0,354.

Kata Kunci: Pelatihan, Pendidikan, Produktivitas Karyawan

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya Dewi : Purnama

Nomor Stambuk : 4512012050

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Merupakan karya asli, seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 26 Agustus 2016

Yang menyatakan,



Dewi Purnama

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRACT.....	vi
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Metode Pengembangan.....	12
2.1.4 Tujuan dan Fungsi Pengembangan	13
2.1.5 Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.6 Indikator Pengembangan MSDM	20
2.1.7 Pengertian Pelatihan.....	21
2.1.8 Jenis-jenis Pelatihan.....	23
2.1.9 Pengertian Pendidikan	25
2.1.10 Jenis-jenis Pendidikan.....	27
2.1.11 Produktivitas Kerja	28
2.1.12 Indikator Produktivitas Kerja.....	29
2.2 Kerangka Pikir	31
2.3 Hipotesis	31

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1	Daerah dan Waktu Penelitian	33
3.2	Metode Pengumpulan Data	33
3.3	Jenis dan Sumber Data	33
3.4	Metode Analisis	34
3.5	Defenisi Operasional.....	35
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	37
4.2	Deskripsi Data.....	43
4.3	Uji Pengabsahan Data.....	52
4.3.1	Uji Validitas	52
4.3.2	Uji Reliabilitas	54
4.4	Analisis Data.....	55
4.4.1	Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Produktivitas karyawan.....	55
4.4.2	Uji F	57
4.4.3	Uji T	58
4.5	Pembahasan Hasil Analisis	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	60
	DAFTAR PUSTAKA	62
	LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1. PERKEMBANGAN JUMLAH KARYAWAN DAN PENJUALAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR	4
TABEL 4.1. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	44
TABEL 4.2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR	45
TABEL 4.3. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR	45
TABEL 4.4. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA BEKERJA	46
TABEL 4.5. DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PELATIHAN.....	48
TABEL 4.6. DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PENDIDIKAN	49
TABEL 4.7. DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PRODUKTIVITAS	51
TABEL 4.8. HASIL UJI VALIDITAS DENGAN <i>CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION</i>	53
TABEL 4.9. HASIL UJI RELIABILITAS	54
TABEL 4.10. HASIL REGRESI ATAS PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN.....	56
TABEL 4.11. HASIL ANALISIS DETERMINASI.....	57
TABEL 4.12. UJI F	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1. KERANGKA PIKIR.....	3
GAMBAR 4.1. STRUKTUR ORGANISASI.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, dan mengingat semakin ketat persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah sumber daya manusia

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu menginginkan agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus dipertahankan, dapat memperoleh laba yang maksimum , dan dapat memanfaatkan segala potensi yang dimiliki oleh perusahaan dimana salah satu potensi terbesar yaitu memanfaatkan seoptimal mungkin salah satu peran yang paling penting yaitu sumber daya manusia yang dimiliki sehingga tujuan dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Akan tetapi dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Berbagai macam masalah ikut mewarnai dunia usaha secara mendesak seperti peningkatan teknologi yang begitu cepat dan berkesenimbangan yang dibarengi dengan persaingan yang semakin tajam serta pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah dan keterbatasan sumber daya manusia yang terdidik dan berkualitas.

Menyadari akan hal tersebut diatas maka dalam menghadapi dan mengantisipasi hambatan dan tantangan ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal yang mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi. Serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat agar perusahaan tetap mampu bersaing dalam dunia bisnis.

Sebagaimana diketahui bahwa yang menjadi factor utama yang paling menentukan data perusahaan adalah sumber daya manusianya. Yang apabila tidak dikelola dengan baik maka dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan perusahaan bahkan mungkin menggagalkan aktivitas perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai tujuan meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang diarahkan untuk merencanakan menarik dan mengembangkannya secara efektif dan efisien, serta mampu mengkombinasikan dengan fungsi-fungsi yang lain dalam perusahaan agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Dalam hubungannya dengan uraian diatas maka manajemen sumber daya manusia tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia tetap juga dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Fungsi pengembangan karyawan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan kemampuan dan keterampilan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula baik sebuah perusahaan. Begitupun dengan sebaliknya dengan kemampuan dan keterampilan yang kurang akan mengakibatkan

produktivitas kerja menurun , tingkat perputaran karyawan akan semakin tinggi serta akan menyebabkan tingkat kecelakaan dan kerusakan dalam

perusahaan akan semakin tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan yaitu membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan intensif, agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.

Apabila suatu saat terjadi penurunan prestasi kerja pada seorang karyawan, maka perusahaan harus secara cermat dan tanggap untuk membaca dan menganalisis teknik pemecahan penyebab terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan melalui manajer sumber daya manusia yang membidangi masalah ketenagakerjaan yang secara khusus diberikan tanggungjawab untuk mengatur mengenai tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Bosowa Berlian Motor di Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergabung pada Bosowa Group yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil dan untuk memasarkan, memperkenalkan produk dan memperluas jaringan penjualan atas produk yang ditawarkan ke konsumen diperlukan karyawan yang berkompeten serta berdedikasi tinggi atas pelaksanaan operasional perusahaan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan dan tergantung dengan sumber daya manusia yang terdidik dan terampil.

Mengingat sumber daya manusia sangat mempengaruhi kontinuitas perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien, maka pimpinan perusahaan berusaha mengembangkan karyawannya dengan memberikan pelatihan sesuai bidangnya. Adanya pembinaan berupa pelatihan, menjamin

tersedianya tenaga kerja handal yang mempunyai keahlian sehingga dapat bekerja lebih cepat dan baik. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan secara otomatis akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka judul penelitian ini adalah : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.**

TABEL 1.1.
PERKEMBANGAN JUMLAH KARYAWAN DAN PENJUALAN PT
BOSOWA BERLIAN MOTOR

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	PENJUALAN (UNIT)
2010	492	3.673
2011	526	5.44
2012	609	6.148
2013	729	6.386
2014	672	6.034

Sumber. PT Bosowa Berlian Motor, 2016

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?.
2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar?.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian untuk :

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar
- 1.3.2 Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar

2. Kegunaan Penelitian

- 2.3.1 Bahan informasi kepada pimpinan perusahaan PT Bosowa Berlian Motor dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan
- 2.3.2 Bahan atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan objek penelitian tersebut

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan seharusnya diarahkan secara integral dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan peningkatan kemampuan mengelola, melayani dan menyesuaikan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi output. Sampai saat itu belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas tugasnya tanpa memerlukan personalia.

Pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan dampak bagi manusia dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satu fungsi yang penting adalah sumber daya manusianya. Dimana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam suatu kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*). menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini akan disajikan pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011) adalah serangkaian kegiatan

pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian sumber daya manusia menurut Flippo yaitu : manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu , organisasi masyarakat.

Barthos mengemukakan bahwa : manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mencakup masalah masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Berdasarkan ketiga pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan,tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan organisasi serta tuntutan masyarakat luas.adapun fungsi pengertian manajemen sumber daya manusia adalah:

1.Fungsi MSDM Meliputi :

- a. *Planning* (perencanaan) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.perusahaan,karyawan dan masyarakat.
- b. *Organizing* (pengorganisasian) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- h. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan –peraturan perusahaan dan norma- norma sosial
- k. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, karena program pengembangan sumber daya manusia membantu memastikan bahwa organisasi tersebut mempunyai

orang-orang ahli dan berpengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru atau lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketat persaingan di antara perusahaan sejenis.

Pengembangan sumber daya manusia menurut French adalah Sunyoto (2012) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Menurut Flipppo Notoatmodjo (2009) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu,

organisasi dan masyarakat. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.

Pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut.

a. produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing semakin besar.

Jenis-jenis pengembangan terhadap produktivitas karyawan sebagai berikut:

- a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja

karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

2.1.3 Metode Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, maupun oleh konsultan perusahaan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggungjawab pengembangan yang ada dalam perusahaan, yaitu manajer sumber daya manusia dengan tim atau divisi pengembangan sumber daya manusia di antaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Pendidikan diberikan kepada karyawan manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk karyawan operasional.

a. Metode Pendidikan (*Education Method*)

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya adanya perubahan tingkah laku yang

diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

b. Metode Pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan menjadi tanggungjawab yang penting daripada manajemen. Ruang lingkup pendidikan lebih kecil dari pada pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diembankan karyawan. Apabila seorang karyawan sering dirotasi, maka pelatihan bagi karyawan tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan.

2.1.4 Tujuan dan Fungsi Pengembangan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus

diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi/perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangat perlu. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Heidjrachman dan Husnan (2004 : 74) bahwa perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan :

- a. Pengetahuan karyawan.
- b. Keterampilan karyawan.
- c. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Hal ini membawa konsekuensi adanya perbedaan metode pengembangannya. Heidjrachman dan Husnan (2004 : 74) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Tohardi (2002 : 70) tujuan pengembangan adalah:

1. Produktivitas kerja,
2. Efisiensi,
3. Kerusakan,
4. Kecelakaan,
5. Pelayanan,
6. Moral,
7. Karier,
8. Konseptual,
9. Kepemimpinan,
10. Balas jasa,
11. Konsumen

Untuk lebih jelasnya kesebelas tujuan di atas dapat diuraikan berikut ini :

1. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill* (keterampilan teknik), *human skill* (keterampilan karyawan), dan *managerial skill* (keterampilan manajer) karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerjanya lebih

baik Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan produktivitas kerja seseorang.

8. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* lebih baik.

9. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relationnya* lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena produktivitas kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut di atas dapat disimpulkan pula manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

Adapun fungsi dari pengembangan menurut John dan Thorton dalam Martoyo (2007 : 69) adalah :

1. Menaikkan rasa puas pegawai,
2. Pengurangan pemborosan,
3. Mengurangi ketidakhadiran dan "turnover" pegawai,
4. Memperbaiki metode dan sistem bekerja,
5. Menaikkan tingkat penghasilan,
6. Mengurangi biaya-biaya lembur,
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin,
8. Mengurangi keluhan pegawai-pegawai,
9. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan,
10. Memperbaiki komunikasi,
11. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai
12. Memperbaiki moral pegawai,
13. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Meskipun demikian luasnya fungsi latihan/pengembangan tersebut, tidaklah berarti bahwa seluruhnya akan dapat dicapai dengan satu jenis latihan saja. Karena tujuan latihan itu dapat berbeda-beda, tergantung dari apa yang ingin dicapai dengan latihan tersebut.

2.1.5 Prinsip-Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Pekerja yang mengelola sumber daya manusia harus tetap dikembangkan baik pengetahuan maupun

keterampilannya. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan mutlak diusahakan terus berkembang dari waktu ke waktu karena perusahaan yang tidak berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawandapat dipastikan tidak dapat mampu bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis.

Dalam merencanakan dan melaksanakan suatu latihan harus tetap diingat adanya perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh setiap orang seperti latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan.

Berikut ini prinsip-prinsip pengembangan SDM

- a. pelatihan, untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- b. pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum tujuannya adalah agar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, mempertinggi moral, dan mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas dari organisasi . pengembangan merupakan upaya memberikan karyawan kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir. Penilaian kinerja meliputi identifikasi , pengukuran dan mengelola kinerja SDM dalam organisasi.
- c. pelatihan dan pengembangan merupakan upaya manajemen yang terencana dan berkesinambungan untuk memperbaiki tingkat kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalaniyang terkait dengan pekerjaannya.

2.1.6 Indikator Pengembangan SDM

Pendidikan adalah: segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Pelatihan adalah: proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan - kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

On the job training ini ialah latihan para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan yang biasanya di selenggarakan dalam suatu perusahaan untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah karyawan. Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lain secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi,

pengembangan pegawai dapat di wujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.

Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang di persiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. Disini calon disiapkan untuk mengisi jabatan tempat ia berlatih apabila pimpinanya berhenti jadi, merupakan *on the job training*, *under study* biasanya untuk jabatan kepemimpinan.

2.1.7 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh

potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

Menurut Rachmawati (2008 : 110) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan :

”Wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.” McKenna Eugene dan Nic Beech (2000 : 199) yang diterjemahkan oleh Totok Budi Santoso mengemukakan bahwa : ”Pelatihan adalah proses yang tidak ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin menciptakan sikap-sikap karyawan sesuai untuk menghadapi perubahan.”

Nawawi (2006 : 208) mengemukakan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

Pelatihan bukan kegiatan manajemen sumberdaya manusia dalam rangkaian penerimaan tenaga kerja. Namun dari pengertian terakhir mengenai pelatihan seperti disebutkan di atas, yang mengatakan sebagai proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus, maka terdapat keterkaitannya secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi dan orientasi. Keterkaitan itu terletak pada kemungkinan terjadinya kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan/jabatan, seperti terdapat di dalam

deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan, maka diterima sejumlah tenaga kerja yang sebelum memulai pekerjaannya dalam rangka penempatan, perlu diberikan pelatihan lebih dahulu.

2.1.8 Jenis-jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi menurut Simamora (2006 : 278) adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Umpamanya, karyawan-karyawan yang selama ini memakai mesin produksi konvensional mungkin harus dilatih ulang untuk memakai mesin produksi yang terkomputerisasi.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pada dasarnya, organisasi telah mengembangkan fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi pekerjaan yang rinci. Sungguhpun demikian,

dewasa ini organisasi lebih menekankan multi keahlian ketimbang spesialisasi. Pelatihan karyawan dalam bermacam-macam fungsi menjadi semakin populer. Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim

Dewasa ini terdapat tekanan yang menguat terhadap kinerja tim. Tim manajemen, tim riset, dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim di banyak organisasi. Tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.

5. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Ada beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas, yang semuanya berusaha membantu orang-orang dalam memecahkan masalah dengan kiat baru. Salah satu ancangan yang lazim diterapkan adalah *brainstorming*, dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin. Setelah gagasan dianggap cukup banyak, para partisipan diminta memberikan penilaian rasional dari segi biaya dan kelaikan. Kreativitas biasanya dianggap mempunyai dua tahap: imajinatif dan praktis. Teknik *brainstorming* yang diikuti oleh pertimbangan rasional dari opsi-opsi yang dihasilkannya memenuhi kedua tahap tersebut.

2.1.9 Pengertian Pendidikan

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berhalq mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Flippo dalam Hasibuan (2008 : 68) mengemukakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Simamora (2006 : 274) mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu perluasan individu sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat.

Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa seseorang/pegawai memperoleh pendidikan maka dalam dirinya telah terjadi proses perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Perubahan ini akan meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia dan sekaligus akan menambah pengetahuan dan kemampuannya memperbaiki mutu hidupnya dan kesejahteraan. Selain itu pendidikan tersebut tidak hanya untuk mengembangkan pribadinya tetapi bersifat lebih luas lagi yaitu untuk mengembangkan masyarakat dan bangsa.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 200) mengemukakan bahwa pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Pendidikan yang harus diselenggarakan manajemen tenaga kerja selain dimaksudkan untuk mengurangi problema sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian tujuan daripada manajemen tenaga kerja yang telah ditetapkan, yaitu menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud.

2.1.10 Jenis-jenis Pendidikan

Jenis pendidikan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada perusahaan. Meskipun betapa pentingnya program pendidikan dan pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus manajemen ketenagakerjaan atau bagian pendidikan dan pelatihan, harus juga memahami keseluruhan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam perusahaan dan lembaga lain. Dengan demikian, ia dapat diberi saran-saran tentang program yang paling baik, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaannya.

Menurut sifatnya, pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti yang dikemukakan Sastrohadiwiryono (2002 : 200), yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian, dan pelatihan kejuruan.

a. Pendidikan Umum

Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

b. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

c. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

d. Pelatihan Kejuruan

Pelatihan kejuruan yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ada pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian. Menurut sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan prajabatan dan pelatihan dalam jabatan.

2.1.11 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, individual, kelompok, dan organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek, hasil akhir (produk nyata) yang dicapai kualitas dan kuantitasnya, durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir, penggunaan sumber daya secara optimal serta kemampuan beradaptasi dengan

permintaan pasar atau pengguna, produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Produktivitas organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan

organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas dari tenaga kerja di tunjukan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (man hours) yaitu jam kerja dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wignjosoebroto,2003:7)

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009) Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2010:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dan masukan (input). Secara khusus produktivitas dapat diartikan kemampuan untuk menghasilkan suatu produk yang meliputi peningkatan efisiensi dan kecepatan menghasilkan suatu produk yang merupakan hasil gabungan efektivitas, efisiensi dan keekonomian.

2.1.12 Indikator Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunya produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul seperti di bawah ini:

Tingkat absensi tinggi absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah di tetapkan tidak tercapai.

Umar (dalam Salinding,2011) produktivitas memiliki dua indikator:

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

a. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

b. Kualitas yang di hasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang di hasilkan di hasilkan kurang baik, karena apabila produk yang di hasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

c. Tingkat kesalahan

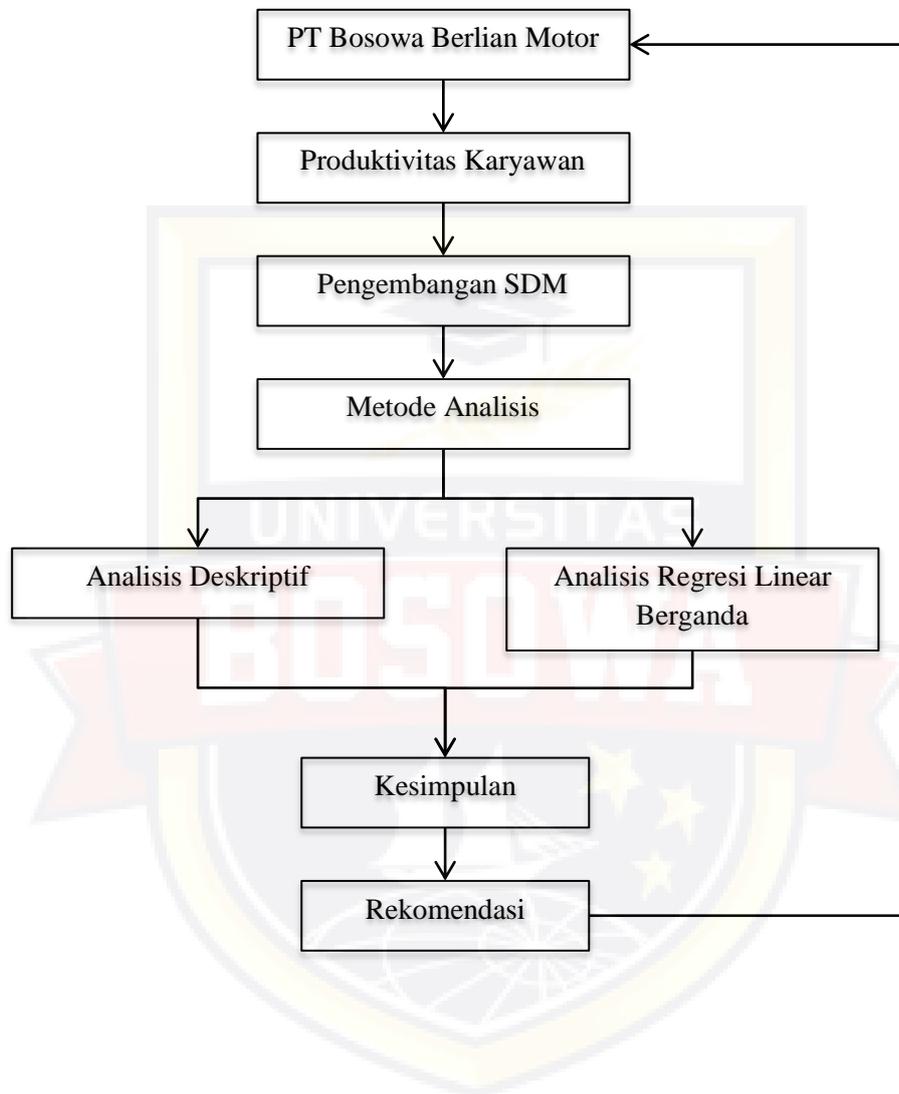
Salah satu penyebab dari turunya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan , karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

d. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang di hasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

2.2 Kerangka Pikir

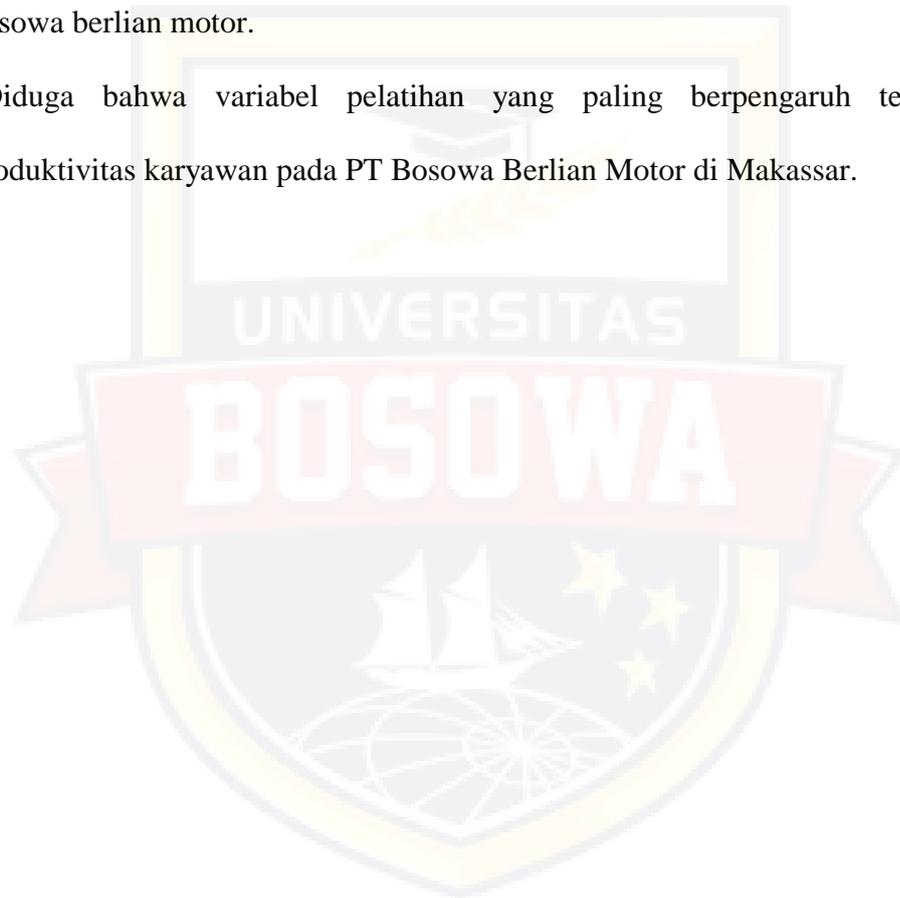
GAMBAR 2.1. KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian- uraian tersebut di atas, maka penulis menarik suatu dugaan sementara bahwa:

1. Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT bosowa berlian motor.
2. Diduga bahwa variabel pelatihan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan

PT Bosowa Berlian Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi dari main dealer PT Krama Yudha Tiga Berlian Motor Indonesia. Perusahaan PT Bosowa Berlian Motor pada mulanya bernama CV. Moneter Motor dan didirikan pada tanggal 22 februari 1973 berdasarkan akte pendirian No. 6 oleh Prof. Teng Tjinleng, SH di Ujungpandang.

Nama perusahaan ini kemudian berubah menjadi PT Moneter Motor pada tanggal 6 April 1978 berdasarkan akte perusahaan Nomor 26 yang dibentuk dihadapan Notaris Hasan Zaini, SH di Ujungpandang dengan bidang usaha agen “Datsun” yang di angkat oleh PT Indokarya sebagai distributor tunggal di Indonesia dan berkantor di Parepare dengan modal awal Rp5.000.000.- (Lima Juta Rupiah) yang dipinjam dari BNI Parepare.

Walaupun perusahaan ini telah berumur tujuh tahun hingga triwulan terakhir 1980, kegiatan perusahaan ini belum menunjukkan kemajuan yang pesat, baik semenjak memakai nama CV Moneter Motor maupun setelah berubah nama menjadi PT Moneter Motor.

Demikianlah perubahan-perubahan nama perusahaan dan lokasi perusahaan yang belum menetap, dimana pada saat didirikannya CV Moneter Motor yang berlokasi di jalan kumala Ujungpandang dan saat terakhir

menggunakan nama PT Moneter Motor beralamat di jalan Urip Sumoharjo No 188 Ujungpandang.

Demikianlah perusahaan tersebut berlangsung, kemudian pada tanggal 24 Oktober 1980, oleh Notaris Hasan Zaini, SH dibuatkan Akte perusahaan No 82 untuk nama perusahaan PT Bosowa Berlian Motor, yang mendapat kepercayaan sebagai dealer kendaraan Mitsubishi dari PT Krama Yudha Tiga Berlian Motors Jakarta sebagai agen tunggal pemegang merk Mitsubishi di Indonesia. PT Bosowa Berlian Motor atas kerja sama 3 (tiga) pemegang saham yang terdiri dari :

1. H.M. Aksa Mahmud
2. Hj. Siti Ramlah Kalla
3. Abd. Rahman AT

Kantor yang semula terletak di Parepare dipindahkan ke Makassar tepatnya di Jl. G. Bawakaraeng No. 138 Makassar diresmikan oleh Walikota Makassar Bapak Abustam.

Akibat tuntutan perkembangan usaha yang maju pesat dan sebagai syarat untuk menjadi dealer Mitsubishi, maka diajukan penambahan kredit BNI, namun BNI hanya mampu memberi pinjaman sebesar Rp15.000.000 (Lima Belas Juta Rupiah) pada saat itu tidak cukup untuk membangun showroom, spare parts dan service.

Tahun 1980, Bank Dagang Negara (BDN) yang mengerti kesulitan PT Bosowa Berlian Motor dan melihat prospeknya yang cerah memberikan kredit sebesar Rp30.000.000,-(Tiga Puluh Juta Rupiah) untuk melengkapi *showroom*, *spare parts* dan *service*.

Pada tahun 1982, PT Bosowa Berlian Motor mulai melakukan ekspansi ke beberapa daerah di Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara, serta memulai melakukan diversifikasi usaha di luar bisnis otomotif. Disinilah awal bisnis Bosowa Group.

PT Bosowa Berlian Motor Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang perniagaan / penjualan jasa khususnya penjualan dan perbaikan kendaraan merek Mitsubishi.

4.1.2 Visi Misi dan Falsafah Bosowa

Visi

1. Mengembangkan perusahaan nasional yang kokoh, mandiri dan profesional serta berdaya saing kuat terhadap pasar nasional dan pasar global.
2. Mengembangkan bisnis jasa yang kuat, agribisnis yang tangguh dan industri yang dapat memberi nilai tambah ekonomi.
3. Menjadikan Bosowa sebagai aset bangsa Indonesia dengan kontribusi penghasil devisa.
4. Merubah status dari perusahaan keluarga menjadi perusahaan public

Misi

1. Perusahaan swasta nasional yang berorientasi profit.
2. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas.
3. Meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk.
4. Mengembangkan ekonomi bangsa dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.

5. Memberi manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat.

Falsafah

a. Bekerja Keras

1. Mengerti dan menguasai pekerjaannya dengan baik dan benar.
2. Disiplin dalam melaksanakan tugas
3. Fokus pada mutu kerja, produk dan pelayanan
4. Menghabiskan pekerjaan, bukan menghabiskan jam kerja
5. Bekerja secara team, terencana dan sistematis

b. Belajar Terus

1. Selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan
2. Sadar akan tuntutan profesionalisme
3. Tanggap akan perubahan serta mampu menyesuaikan diri
4. Terus berinovasi, kreatif dan mandiri.

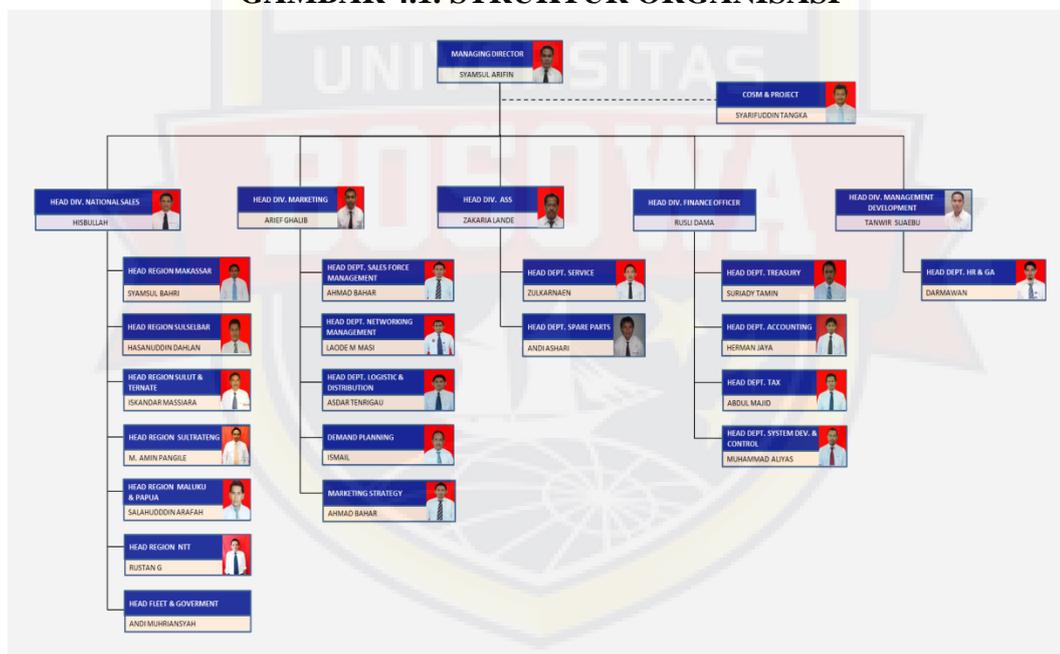
c. Berdoa

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha esa dan taat menjalankan Agama.
2. Mensyukuri ni'mat tuhan
3. Bekerja adalah ibadah
4. Jujur, hormat, loyal dan bertanggung jawab

4.1.3 Struktur Organisasi

Didalam suatu perusahaan diperlukan struktur organisasi yang mempunyai tingkatan-tingkatan dari segi pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan/ti sesuai dengan golongan yang tertulis pada struktur organisasi tersebut. Di PT Bosowa Berlian Motor Direktur Pelaksana bukan sebagai pengambil keputusan yang paling utama tetapi managing director perlu mengkonfirmasi kepada komisaris sebagai jabatan tertinggi. Berikut gambar struktur organisasi PT Bosowa Berlian Motor :

GAMBAR 4.1. STRUKTUR ORGANISASI



Sumber. PT Bosowa Berlian Motor, 2016

1. Direktur Pelaksana

Jenjang tertinggi dalam perusahaan (eksekutif) atau administrator yang diberi tanggung jawab untuk mengatur keseluruhan suatu organisasi. Seorang yang ditunjuk sebagai direktur pelaksana dalam sebuah korporasi, perusahaan, organisasi, atau lembaga biasanya melapor pada dewan direktur.

2. Internal Audit

Sebagai penilai dan pengawas yang membantu direktur pelaksana dalam pelaksanaan manajemen serta sebagai system pengendalian pada setiap unit organisasi dan memberikan saran – saran perbaikan.

Tugas *Internal Audit* yaitu :

- a. Menyelenggarakan pemerintahan operasional
- b. Menyelenggarakan pemeriksaan keuangan dan melaksanakan evaluasi, atas seluruh pengelolaan keuangan perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- c. Memberikan saran kepada direktur pelaksana dalam perbaikan system manajemen agar program perusahaan mencapai kinerja setiap tahunnya.

3. Divisi

Berada dibawah naungan dari masing-masing bagian yang diberikan dari Direktur. Divisi ini terbagi dari 5 bagian :

- a. *Divisi National Sales*
- b. *Divisi Marketing*
- c. *Divisi After Sales Service*
- d. *Divisi Finance Officer*
- e. *Divisi Management Development*

4. Departemen

Pembagian bidang-bidang dari pecahan Direktur dan Divisi sesuai dengan tugas yang diberikan pada bagian department sesuai dengan pembagiannya itu Departement dibagi menjadi 11 bagian :

a. Departemen Dealer Intergrated System

b. Departemen Field Marketing

c. Departemen Marketing SBPD

d. Departemen Sales Adm

e. Departemen Delivery

f. Departemen Sevice

g. Departemen Spare Part

h. Departemen Accounting

i. Departemen Financial

j. Departemen General Affair

k. Departemen HRD

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 20. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta beserta presenatse frekuensi.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil responden menurut umur responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Persentase jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri atas responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan seperti terlihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	25	55.6	55.6	55.6
Valid Perempuan	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber. Data diolah, 2016

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (55,6%), sedangkan wanita sebanyak 20 orang (44,4%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jenis kelamin karyawan dan karyawan pada perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor adalah laki-laki.

4.2.2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Umur

Adapun yang menjadi karakteristik responden berdasarkan umur pada saat penelitian berlangsung dibagi menjadi 4 kategori yakni antara umur antara 20-25 tahun, 26 – 35 tahun, 36 – 45 tahun dan umur > 45 tahun, persentase umur responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 tahun	11	24.4	24.4	24.4
26-35 tahun	13	28.9	28.9	53.3
Valid 36-45 tahun	17	37.8	37.8	91.1
> 45 tahun	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber. Data diolah, 2016

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah berumur antara 36 – 45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (37.8%), sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas umur karyawan dan karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar adalah berumur antara 36-45 tahun.

4.2.3 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.3.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	10	22.2	22.2	22.2
Valid S1	29	64.4	64.4	86.7
S2	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber. Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah S1

dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (64.4%), hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar rata-rata lulusan S1.

4.2.4 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.4.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	14	31.1	31.1	31.1
6-10 tahun	21	46.7	46.7	77.8
> 10 tahun	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber. Data diolah, 2016

Berdasarkan data karakteristik responden menurut masa kerja, maka didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 6 – 10 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 21 orang atau sebesar 46,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan dan karyawan yang bekerja pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar adalah mempunyai masa kerja antara 6 - 10 tahun.

4.2.5 Deskripsi Hasil Penelitian Mengenai Variabel Pelatihan, Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor

PT Bosowa Berlian Motor adalah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi, dimana dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat serta untuk lebih meningkatkan penjualan mobil maka perusahaan perlu meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka salah satu upaya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia, melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk melihat sejauh mana keterkaitan pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan maka dapat dilihat hasil output SPSS melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam perusahaan, atau dengan kata lain bahwa pelatihan adalah proses melengkapi para karyawan dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Untuk mengetahui tanggapan reponden mengenai pelatihan dapat dilihat hasil scor jawaban responden melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.5.
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PELATIHAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu mengikuti pelatihan keahlian	0	0	2.2%	33.3%	64.4%
2	Saya pernah mengikuti pelatihan ulang yang diadakan kantor	0	0	6.7%	46.7%	46.7%
3	Saya mengikuti pelatihan fungsional yang diadakan oleh perusahaan	0	0	4.4%	48.9%	46.7%
4	Saya merasa pelatihan tim sangat efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan	0	0	2.2%	66.7%	31.1%
5	Pelatihan kreatifitas sangat membantu saya dalam meningkatkan produktivitas kerja	0	0	4.4%	73.3%	22.2%

Sumber. Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai pelatihan bahwa rata-rata jawaban terbanyak responden adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama mengenai saya selalu mengikuti pelatihan keahlian, jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 29 orang atau 64,4%, saya pernah mengikuti pelatihan yang diadakan kantor adalah setuju dan sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang atau sebesar 46,7%. Saya mengikuti pelatihan fungsional yang diadakan oleh perusahaan jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang atau 48,9%, Saya merasa pelatihan tim sangat efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 30 orang atau 66,7%, sedangkan pernyataan bahwa pelatihan kreatifitas sangat membantu saya dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 33 orang atau sebesar 73,3%.

2. Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan karyawan baik jasmaniah dan rohaniah yang diperoleh dari pendidikan formal maupun informal yang pernah diikutinya. Pendidikan berkaitan dengan produktivitas karyawan, dimana menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 200) mengemukakan bahwa pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur selalu ada dalam keseimbangan. Untuk mengetahui tanggapan reponden mengenai pendidikan dapat dilihat hasil scor jawaban responden melalui tabel berikut ini

TABEL 4.6.
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PENDIDIKAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Proses pengembangan keterampilan karyawan perlu di tingkatkan melalui pendidikan	0	2.2%	6.7%	26.7%	64.4%
2	Pendidikan saya membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan	0	0	0	31.1%	68.9%
3	Perlu melakukan pengembangan kemampuan karyawan di bidang teknologi	0	0	4.4%	44.4%	51.1%
4	Pendidikan saya sesuai dengan penetapan kinerja	0	0	4.4%	51.1%	44.4%

Sumber. Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil kuesioner yang disebarakan, kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS release 20 maka diperoleh hasil bahwa Proses pengembangan keterampilan proses pengembangan keterampilan karyawan perlu ditingkatkan melalui pendidikan, maka jawaban

terbanyak responden adalah sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 orang atau 64,4%, pernyataan bahwa pendidikan saya membantu dalam meningkatkan produktifitas kerja diperusahaan perkembangan kerja perlu dilakukan perusahaan, maka jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 31 orang atau sebesar 68,9%, kemudian pernyataan perlu melakukan pengembangan kemampuan karyawan di bidang teknologi, maka jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau sebesar 51,1%, kemudian pernyataan pendidikan saya sesuai dengan penetapan kinerja, maka jawaban terbanyak adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau sebesar 51,1%, sedangkan saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan kritia kerja, maka jawaban terbanyak reponden adalah sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau sebesar 51,1%.

3. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat

Produktivitas juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan

oleh perusahaan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.7.
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PRODUKTIVITAS

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja yang disebabkan dalam melaksanakan tugas	0	0	20%	37.8%	42.2%
2	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan	0	2.2%	11.1%	33.3%	53.3%
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya jarang melakukan kesalahan	0	0	6.7%	62.2%	31.1%
4	Pekerjaan saya tidak pernah diulang atau diperbaiki	0	2.2%	24.4%	60%	13.3%
5	Saya dapat memanfaatkan sarana kerja yang ada untuk kelancaran pekerjaan	0	2.2%	24.4%	60%	13.3%

Sumber. Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai produktivitas karyawan, terlihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama pengukuran produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan untuk menjadi bahan pertimbangan ke depan, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 19 orang atau sebesar 42.2%, pernyataan bahwa penilaian kerja karyawan dilihat dari hasil kerja nyata, mayoritas jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 24 orang atau sebesar 53,3%, pimpinan perlu memperhatikan perkembangan kerja karyawan, dengan jumlah responden terbanyak yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 62,2%, Dengan penambahan karyawan akan mempelajari proses kerja, dengan jumlah responden terbanyak yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 60%, sedangkan pernyataan responden mengenai Karyawan yang tidak produktivitas

perlu dipertimbangkan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 27 orang atau sebesar 60%.

4.3 Uji Pengabsahan Data

Uji pengabsahan data dilakukan melalui dua cara pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

4.3.1 Uji Validitas

Analisis data diawali dengan menggunakan uji validitas. Validitas suatu alat ukur adalah menunjukkan kesesuaian dari alat ukur tersebut yaitu item-item pernyataan dalam kuesioner, dengan apa yang ingin diukur. Oleh karena itu, semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada item pernyataan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka pendekatan yang digunakan adalah *corrected item-total correlation*.

Kemudian dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan maka perlu ditetapkan suatu batas nilai standar ukuran nilai korelasi, sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Kemudian menurut Azwar dalam Dwi Priyatno (2008) bahwa batas nilai minimal korelasi sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan sah (valid) sebesar 0,30. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji validitas yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.8.
HASIL UJI VALIDITAS DENGAN *CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION*

Varibel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Standar Nilai	Ket.
Pelatihan (X₁)			
- X _{1,1}	0,425	0,30	Valid
- X _{1,2}	0,550	0,30	Valid
- X _{1,3}	0,621	0,30	Valid
- X _{1,4}	0,559	0,30	Valid
- X _{1,5}	0,360	0,30	Valid
Pendidikan (X₂)			
- X _{2,1}	0,414	0,30	Valid
- X _{2,2}	0,472	0,30	Valid
- X _{2,3}	0,483	0,30	Valid
- X _{2,4}	0,518	0,30	Valid
- X _{2,5}	0,316	0,30	Valid
Produktivitas (Y)			
- Y ₁	0,365	0,30	Valid
- Y ₂	0,469	0,30	Valid
- Y ₃	0,479	0,30	Valid
- Y ₄	0,335	0,30	Valid
- Y ₅	0,438	0,30	Valid

Sumber. Data diolah, 2016

Dari hasil olahan data uji validitas dengan menggunakan SPSS 20 terlihat bahwa dari 15 item pernyataan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan valid atau handal, sebab memiliki nilai *corrected item total correlation* sudah di atas 0,30.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Jika koefisien alpha $> 0,600$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran. Untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bentuk skala 1 – 5 menggunakan teknik dari *cronbach* dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu pengolah data SPSS. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan hasil uji reliabilitas melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.9.
HASIL UJI RELIABILITAS

Dimensi	<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	<i>Cronbach's</i> <i>Standard</i>	Keterangan
X ₁	0,659	0,60	Reliabel
X ₂	0,682	0,60	Reliabel
Y	0,638	0,60	Reliabel

Sumber. Data diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan dengan 3 variabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa semua item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner semuanya sudah andal atau

reliabel, alasannya karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang sudah di atas dari 0,600.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Produktivitas Karyawan

Analisis regresi berkenaan dengan studi ketergantungan variabel tidak bebas (*dependent variable*) pada suatu variabel bebas (*independent variable*) dengan maksud untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Pada penelitian ini digunakan model regresi berganda dengan variabel dependen (variabel terikat) berupa produktivitas karyawan (Y) dan variabel independen (variabel bebas) berupa pelatihan dan pendidikan. Setelah semua variabel dimasukkan, penyelesaian model persamaan regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program Solution Service*) Versi 20.0 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.10.
HASIL REGRESI ATAS PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.621	3.236		.810	.423
1 Pelatihan	.453	.114	.484	3.966	.000
Pendidikan	.354	.134	.323	2.645	.011

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan dengan data yang ada pada tabel 4.9 yakni hasil olahan data regresi atas pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan, maka persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 2,621 + 0,453 X_1 + 0,354 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti atau penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta = 2,621 yang berarti bahwa jika produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) dan variabel pendidikan (X2) maka besarnya variabel produktivitas karyawan sebesar 2,621.
2. Koefisien regresi Pelatihan bernilai positif sebesar 0,453, hal ini berarti setiap kenaikan pelatihan naik satu satuan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,453 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
3. Koefisien regresi Pendidikan bernilai positif sebesar 0,354, hal ini berarti setiap kenaikan pendidikan naik satu satuan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,354 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Kemudian hasil koefisien korelasi antara pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan analisis korelasi seperti terlihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.11.
HASIL ANALISIS DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.414	.987

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel tersebut di atas maka dapatlah dikatakan bahwa Determinasi antara pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan maka diperoleh nilai $r = 0,664$, karena nilai r positif dan mendekati 1, berarti ada hubungan yang kuat antara pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan, kemudian nilai R square = 0,441 yang menunjukkan bahwa sebanyak 44% berpengaruh erat antara pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan.

4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan, dimana apabila nilai F_{hitung} lebih besar dibanding dengan nilai F_{tabel} maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F_{tabel} didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 42$. Oleh karena itu hasil uji F antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.12. UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.265	2	16.132	16.552	.000 ^b
Residual	40.935	42	.975		
Total	73.200	44			

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari data tersebut di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,552, sementara F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 42$, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,22$. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} 16,552 > 3,22$, dengan demikian maka model regresi antara pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan dinyatakan fit atau baik.

4.4.3 Uji T

Uji Signifikan digunakan untuk membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dari masing-masing variabel yakni pelatihan, pendidikan dan produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel Pelatihan (X1)

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

- Jika Probabilitas $> \alpha 0,05$ H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< \alpha 0,05$ H_0 ditolak

Dari formulasi tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan sebab memiliki nilai $t_{hitung} 3,966 > t_{tabel} 1,68$ dan selain itu nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$.

b) Variabel Pendidikan (X2)

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

- Jika Probabilitas $> \alpha$ 0,05 H_0 diterima
- Jika Probabilitas $< \alpha$ 0,05 H_0 ditolak

Dari hasil tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar sebab memiliki nilai thitung 2,645 $>$ ttabel 1,68 dan selain itu nilai probabilitas 0,011 $<$ α 0,05.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dengan melihat angka-angka dari hasil uji statistik pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa pelatihan dan pendidikan memiliki hubungan sebab akibat yang searah terhadap produktivitas karyawan, maksudnya ialah setiap pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh PT Bosowa Berlian Motor di Makassar dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya, PT Bosowa Berlian Motor di Makassar akan menuai hasil yang positif, yaitu meningkatnya produktivitas karyawan yang tentunya akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Hal tersebut juga sejalan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.

Angka statistik juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pendidikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan terhadap PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Sepintas, hasil tersebut memang sejalan dengan teori menjelaskan bahwa pelatihan lebih bersentuhan langsung pada kerja karyawan. Tetapi, jika melihat pengaruh yang lebih besar karena merupakan strategi jangka panjang yang juga mendukung strategi jangka pendek perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : bahwa berdasarkan hasil analisis koefisien regresi mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari : pelatihan dan pendidikan maka diperoleh hasil bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan serta pelatihan yang diikuti oleh setiap karyawan ternyata mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar adalah pelatihan, hal ini disebabkan karena memiliki nilai koefisien regresi 0,453 yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel pendidikan yakni sebesar 0,354.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang diambil, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah : Sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, selain itu

hendaknya pihak perusahaan senantiasa melakukan pelatihan-pelatihan bagi setiap karyawan, serta mengingat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah pelatihan, maka disarankan agar perlunya perusahaan menambah frekuensi pelatihan serta hendaknya mendatangkan instruktur-instruktur yang berpengalaman dalam bidang pemasaran.



DAFTAR PUSTAKA

- Akakhari, Agus, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke Satu, penerbit :Andi Yogyakarta.
- Barthos, Basir, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Cahyono, Try, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. Moh Masud, 2009. *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid 1, Penerbit Erlangga.
- French adalah Sunyoto , 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- George, Terry, R, 1997. *Principle Of Management*. Sevent en Edition, Home Work Ulinois.
- H. Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016, Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2008, *Sumber Daya Manusia*, edisirevisi, cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta
- McKenna Eugene, dan Nic Beech, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit :Andi, Yogyakarta.
- Mulyono, Mauled, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit :Bumi Aksara, Jakarta.
- Natoatmojo, Soekidjo, 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit :Rineka Cipta, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Sedmayanti (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit :Andi Offset, Jakarta.
- Ruky, Ahmad, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, BumiAksara, Jakarta.
- L. Greenberg dalam sinungan 2009, *Manajemen sumber daya manusia*

LAMPIRAN



KUSIONER PENELITIAN

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PT BosowaBerlian Motor di Makassar.

Dengan hormat, bersamaan dengan ini perkenalkan saya :

Nama : Dewi Purnama

Nim : 4512012050

Sedang mengadakan penelitian dengan judul skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor.

Untuk keperluan penelitian tersebut, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu atau Saudara/I dengan hormat agar berkenaan memberikan penilaian melalui kusioner ini dengan sebenar-benarnya.

Semoga partisipasi yang bapak/ibu atau saudara/lakukan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Atas kerja sama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan banyak terimakasih.

HormatSaya,

Dewi Purnama

Nim : 4512012050

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini diharapkan di isi oleh responden karyawan BBM
2. Pilih salah satu jawaban yang berupa pilihan dengan member tanda check list (✓) pada kotak yang disediakan.
3. Jika jawaban yang tersedia tidak sesuai, silahkan mengisi dengan pendapat sendiri.
4. Sangat diharapkan, kusioner ini dengan lengkap dan benar.
5. Jawaban anda dinyatakan dalam penilaian 1 s/d 5, sebagai mana berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

C. Pertanyaan Responden

Produktivitas Pekerjaan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja yang disebabkan dalam melaksanakan tugas					
2	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan					

3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya jarang melakukan kesalahan					
4	Pekerjaan saya tidak pernah diulang atau diperbaiki					
5	Saya dapat memanfaatkan sarana kerja yang ada untuk kelancaran pekerjaan					

Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu mengikuti pelatihan keahlian					
2	Saya pernah mengikuti pelatihan ulang yang diadakan kantor					
3	Saya mengikuti pelatihan fungsional yang diadakan oleh perusahaan					
4	Saya merasa pelatihan tim sangat efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan					
5	Pelatihan kreatifitas sangat membantu saya dalam meningkatkan produktivitas kerja					

Pendidikan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Proses pengembangan keterampilan karyawan perlu di tingkatkan melalui pendidikan					
2	Pendidikan saya membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan					
3	Perlu melakukan pengembangan kemampuan karyawan di bidang teknologi					
4	Pendidikan saya sesuai dengan penetapan kinerja					

Tabulasi Jawaban Respdn

R	PELATIHAN (X1)					Σ
	1	2	3	4	5	
1.	4	3	4	4	4	19
2.	5	5	4	4	4	22
3.	3	3	5	5	4	20
4.	4	4	5	5	5	23
5.	5	5	5	5	4	24
6.	5	5	5	5	4	24
7.	4	4	5	4	4	21
8.	4	5	5	5	5	24
9.	4	4	4	4	4	20
10.	3	5	4	4	4	20
11.	5	4	4	4	4	21
12.	5	5	5	5	4	24
13.	5	3	4	4	4	20
14.	4	4	4	5	5	22
15.	4	5	4	4	4	21
16.	5	5	5	4	4	23
17.	4	4	5	5	5	23
18.	5	5	4	4	4	22
19.	4	4	5	5	5	23
20.	5	5	4	4	4	22
21.	5	4	4	4	4	21
22.	5	5	4	5	4	23
23.	4	4	4	4	4	20
24.	5	5	4	4	4	22
25.	5	4	4	4	4	21
26.	4	4	4	4	4	20
27.	4	5	5	4	4	22
28.	5	5	4	4	5	23
29.	4	4	5	4	5	22
30.	4	4	4	4	4	20
31.	5	5	5	4	4	23
32.	5	4	4	4	4	21
33.	4	4	5	5	4	22

34.	5	4	4	4	4	21
35.	5	4	5	4	4	22
36.	5	4	5	5	4	23
37.	5	4	5	4	5	23
38.	5	5	5	4	3	22
39.	5	5	5	4	4	23
40.	5	4	4	4	3	20
41.	5	5	5	4	4	23
42.	5	5	4	4	4	22
43.	5	5	5	5	4	24
44.	5	4	5	5	5	24
45.	3	5	5	3	5	21

R	PENDIDIKAN (X2)					Σ
	1	2	3	4	5	
1.	4	5	5	5	2	21
2.	4	4	5	4	4	21
3.	5	5	5	5	4	24
4.	5	5	5	5	4	24
5.	4	5	5	5	4	23
6.	5	5	4	5	4	23
7.	5	4	4	4	3	20
8.	4	4	5	5	5	23
9.	5	5	4	4	5	23
10.	5	5	4	5	4	23
11.	5	4	5	5	3	22
12.	5	5	5	5	4	24
13.	5	5	4	4	5	23
14.	4	5	3	4	4	20
15.	5	4	4	3	5	21
16.	5	5	4	5	4	23
17.	5	5	5	5	4	24
18.	5	5	5	5	4	24
19.	4	5	5	5	5	24
20.	4	5	5	5	5	24
21.	5	5	4	5	3	22

22.	5	5	5	4	4	23
23.	4	4	5	5	4	22
24.	3	5	5	4	4	21
25.	5	4	4	4	4	21
26.	3	4	5	4	5	21
27.	5	5	5	5	4	24
28.	5	5	4	4	4	22
29.	4	4	5	5	4	22
30.	5	4	5	4	4	22
31.	5	5	5	4	5	24
32.	5	5	4	5	3	22
33.	5	5	5	5	4	24
34.	5	5	5	4	4	23
35.	4	5	4	5	4	22
36.	5	5	5	4	4	23
37.	5	5	5	5	4	24
38.	5	4	5	4	4	22
39.	5	4	5	5	4	23
40.	5	5	4	4	4	22
41.	5	5	5	5	4	24
42.	5	5	5	4	4	23
43.	4	5	4	4	4	21
44.	4	5	5	4	4	22
45.	5	5	5	4	4	23

R	PRODUKTIVITAS (Y)					Σ
	1	2	3	4	5	
1.	5	4	3	4	4	20
2.	3	5	4	5	4	21
3.	4	5	4	4	4	21
4.	5	5	4	4	4	22
5.	5	5	3	4	5	22
6.	5	5	4	3	5	22
7.	5	4	4	4	4	21
8.	5	4	4	5	3	21
9.	5	5	3	3	3	19

10.	5	5	2	3	5	20
11.	3	5	2	5	5	20
12.	4	5	4	3	4	20
13.	3	5	4	3	4	19
14.	4	4	3	3	4	18
15.	4	5	3	5	3	20
16.	4	5	4	4	4	21
17.	5	5	4	4	4	22
18.	5	5	4	4	4	22
19.	5	5	4	4	5	23
20.	5	5	3	4	4	21
21.	5	4	3	4	4	20
22.	4	5	4	4	5	22
23.	3	4	4	4	5	20
24.	5	5	3	4	4	21
25.	4	5	3	4	4	20
26.	4	4	3	5	3	19
27.	4	5	4	5	3	21
28.	4	5	5	3	4	21
29.	5	4	4	4	4	21
30.	4	4	3	3	4	18
31.	5	5	4	4	5	23
32.	3	5	4	5	3	20
33.	4	5	5	3	4	21
34.	5	5	3	2	4	19
35.	4	5	4	4	4	21
36.	5	5	4	4	4	22
37.	5	4	4	4	5	22
38.	5	4	3	3	3	18
39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	3	3	4	18
41.	4	5	4	4	4	21
42.	4	5	4	4	4	21
43.	3	5	4	4	4	20
44.	4	5	4	4	4	21
45.	3	4	4	4	4	19

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	25	55.6	55.6	55.6
Valid Perempuan	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 tahun	11	24.4	24.4	24.4
26-35 tahun	13	28.9	28.9	53.3
Valid 36-45 tahun	17	37.8	37.8	91.1
> 45 tahun	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	10	22.2	22.2	22.2
Valid S1	29	64.4	64.4	86.7
S2	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Masa Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 tahun	14	31.1	31.1	31.1
Valid 6-10 tahun	21	46.7	46.7	77.8
> 10 tahun	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.2	2.2	2.2
4	15	33.3	33.3	35.6
5	29	64.4	64.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.7	6.7	6.7
4	21	46.7	46.7	53.3
5	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	22	48.9	48.9	53.3
5	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.2	2.2	2.2
4	30	66.7	66.7	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	33	73.3	73.3	77.8
5	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	3	6.7	6.7	8.9
4	12	26.7	26.7	35.6
5	29	64.4	64.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	31.1	31.1	31.1
5	31	68.9	68.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	20	44.4	44.4	48.9
5	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	23	51.1	51.1	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.2	2.2	2.2
4	21	46.7	46.7	48.9
5	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	20.0	20.0	20.0
4	17	37.8	37.8	57.8
5	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	5	11.1	11.1	13.3
4	15	33.3	33.3	46.7
5	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	6.7	6.7	6.7
4	28	62.2	62.2	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.2	2.2	2.2
3	11	24.4	24.4	26.7
4	27	60.0	60.0	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.2	2.2	2.2
3	11	24.4	24.4	26.7
4	27	60.0	60.0	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas (X_1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jmlh
X1.1	Pearson Correlation	1	.259*	-.091	.005	-.316*	.425**
	Sig. (1-tailed)		.043	.276	.488	.017	.002
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.259*	1	.131	-.087	-.090	.550**
	Sig. (1-tailed)	.043		.196	.284	.278	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	-.091	.131	1	.387**	.267*	.621**
	Sig. (1-tailed)	.276	.196		.004	.038	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.005	-.087	.387**	1	.247	.559**
	Sig. (1-tailed)	.488	.284	.004		.051	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	-.316*	-.090	.267*	.247	1	.360**
	Sig. (1-tailed)	.017	.278	.038	.051		.008
	N	45	45	45	45	45	45
Jmlh	Pearson Correlation	.425**	.550**	.621**	.559**	.360**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.000	.000	.008	
	N	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Reliabilitas (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

Uji Validitas (X₂)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jmlh
X2.1	Pearson Correlation	1	.154	-.127	.013	-.152	.414**
	Sig. (1-tailed)		.156	.202	.466	.160	.002
	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.154	1	-.122	.198	-.039	.472**
	Sig. (1-tailed)	.156		.213	.097	.399	.001
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	-.127	-.122	1	.249*	.051	.483**
	Sig. (1-tailed)	.202	.213		.050	.370	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.013	.198	.249*	1	-.277*	.518**
	Sig. (1-tailed)	.466	.097	.050		.033	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	-.152	-.039	.051	-.277*	1	.316*
	Sig. (1-tailed)	.160	.399	.370	.033		.017
	N	45	45	45	45	45	45
Jmlh	Pearson Correlation	.414**	.472**	.483**	.518**	.316*	1
	Sig. (1-tailed)	.002	.001	.000	.000	.017	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Reliabilitas (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Uji Validitas (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Jmlh
Y1	Pearson Correlation	1	-.064	-.164	-.237	.074	.365**
	Sig. (1-tailed)		.339	.141	.058	.315	.007
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	-.064	1	.152	.009	.131	.469**
	Sig. (1-tailed)	.339		.159	.476	.196	.001
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	-.164	.152	1	.044	-.017	.479**
	Sig. (1-tailed)	.141	.159		.387	.456	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	-.237	.009	.044	1	-.203	.335*
	Sig. (1-tailed)	.058	.476	.387		.090	.012
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.074	.131	-.017	-.203	1	.438**
	Sig. (1-tailed)	.315	.196	.456	.090		.001
	N	45	45	45	45	45	45
Jmlh	Pearson Correlation	.365**	.469**	.479**	.335*	.438**	1
	Sig. (1-tailed)	.007	.001	.000	.012	.001	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	6

Analisis Regresi Linear Berganda (SPSS 20)

Correlations

		Produktivitas	Pelatihan	Pendidikan
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.590	.481
	Pelatihan	.590	1.000	.326
	Pendidikan	.481	.326	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000	.000
	Pelatihan	.000	.	.014
	Pendidikan	.000	.014	.
N	Produktivitas	45	45	45
	Pelatihan	45	45	45
	Pendidikan	45	45	45

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Pelatihan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.414	.987

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.265	2	16.132	16.552	.000 ^b
	Residual	40.935	42	.975		
	Total	73.200	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas

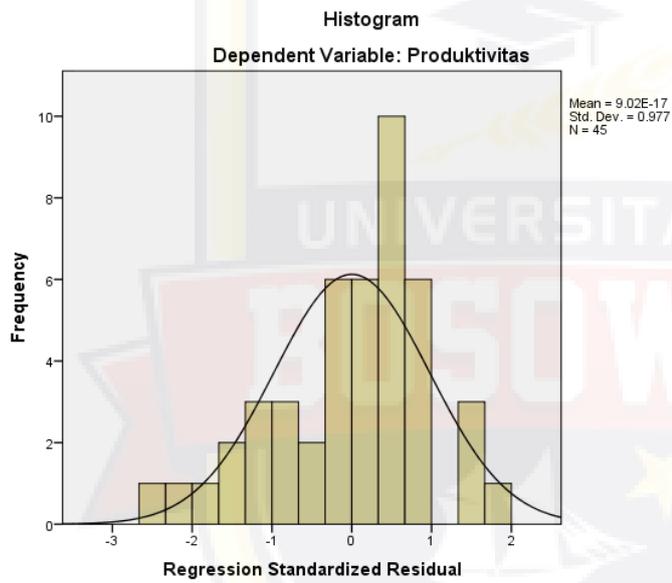
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.621	3.236		.810	.423
	Pelatihan	.453	.114	.484	3.966	.000
	Pendidikan	.354	.134	.323	2.645	.011

a. Dependent Variable: Produktivitas

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

