

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEGEL LEMBU KARYA
DI PURWODADI- GROBOGAN**

S K R I P S I

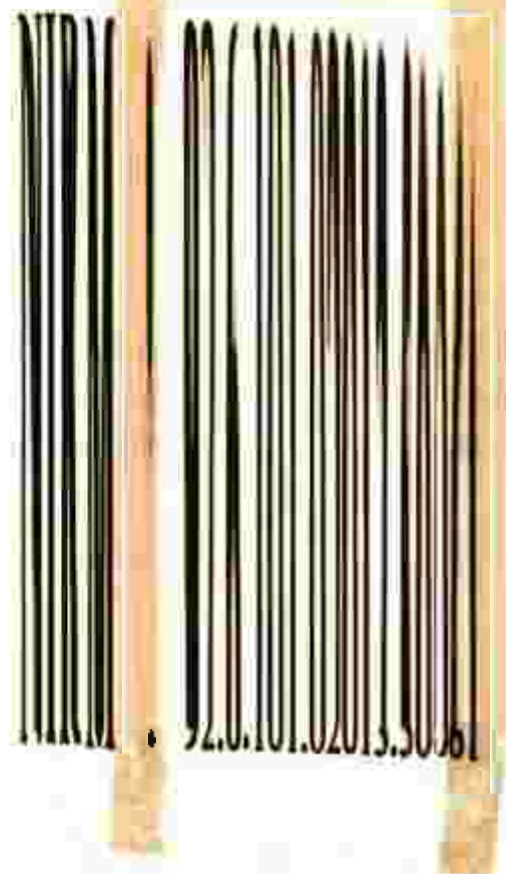
Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

Nama : DANIEL ARI WILOSO

NIM : 04.92.4067



**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2000**

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : DANIEL AKI WILDSU
NIM : 0424 067
NIRM : 92.4.101.02013.50061
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PERENCANAAN PELATIHAN TERHADAP

PROFIL GIGITAS KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN TENGAH TENGAH KARVA DI
PULAU RAI - BRUNAI

DOSEN PEMBIMBING I : DRA. SRI HINDAH PUTIHASNIIT, MT

DOSEN PEMBIMBING II : DR. CHRISNA SUHENDI, MBA

DOSEN PEMBIMBING I : DOSEN PEMBIMBING II

(DRA. SRI HINDAH PUTIHASNIIT, MT) (DR. CHRISNA SUHENDI, MBA)

HALAMAN MOTTO

MOTTO :

Aku diberi kenikmatan dalam hidup ini adalah agar aku berterima kasih kepadanya, dan aku diberi cobaan dalam hidup ini agar aku tahan uji dan tahan menjalani, bukannya berputus asa."

Akhi akan meninggikan beberapa derajat bagi orang-orang yang beriman dari antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan (*Al - Hujadilah : 11*).



HALAMAN PERSEMBAHAN



Kupersembahkan kepada :

1. Ayah Ibu tercinta
2. Adik – adikku
3. Sahabat – sahabatku tersayang
4. Semua teman baikku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmad dan hidayahNya pada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEGEL TEMBU KARYA DI PURWODADI - GROBOGAN .

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi serta melengkapi tugas dan kewajiban bagi mahasiswa dalam menempuh Program Studi Diploma Satu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari tanpa dukungan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini, tidak akan terlaksana, untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Ratih NH. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, beserta staf pengajar yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.

2. Ibu Dra. Sri Hindah Pujihastuti, MM dan Bapak Drs. Chrisna Suhendi, MBA berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan hingga selesainya penulisan ini.
3. Ibu Hj. Soelijah sebagai Direktris CV. IEMBU KARYA PURWODADI beserta staf karyawannya yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
4. Ayah Ibu dan Adik-adikku yang tercinta yang telah banyak memberikan petuah yang bijak dan dorongan material maupun spiritual hingga selesainya skripsi ini.
5. Semua teman baikku yang telah banyak membantu penulis demi tersusunnya skripsi ini.

Semoga Allah SWT akan memberikan balasan yang lebih baik dan banyak. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, alumnus, pembaca dan semua pihak.

Akhirul kalam. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 19-12-2020

Penulis

(Dandel Ari Widoso)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Kegunaan Penelitian	9
1.5.1. Kegunaan Teoritis	9
1.5.2. Kegunaan Praktis	9
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1. Pelatihan Kerja	
2.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja	8
2.1.2. Komponen Pelatihan Kerja	10
2.1.3. Prosedur Pelatihan Kerja	11
2.2. Produktivitas Kerja Karyawan	14
2.2.1. Pengertian Produktivitas Karyawan	14

2.2.2. Ruang lingkup Produktivitas karyawan	16
2.2.3. Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas keluarga	18
2.3. Kerangka Pemikiran	21
2.4. Hipotesis	23
2.5. Definisi Operasional	23
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Lokasi Penelitian	26
3.3. Populasi dan sampel	26
3.4. Sumber Data	26
3.5. Metode Pengumpulan Data	27
3.6. Metode Analisa Data	28
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah berdirinya perusahaan	31
4.2. Pemilihan Lokasi Perusahaan	32
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.3.1. Organisasi	34
4.3.2. Struktur Organisasi	35
4.3.3. Gambar Struktur Organisasi	36
4.4. Proses Produksi	39
4.5. Pemasaran Produk	41
4.6. Personalia	42

BAB V : ANALISIS DATA

5.1. Identitas Responden	45
5.2. Pelatihan Kerja	49
5.3. Produktivitas Kerja	52
5.4. Analisis Hasil Pembahasan	56
5.5. Implikasi	58

BAB VI : PENUTUP

6.1. Kesimpulan	60
6.2. Saran - saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.



DAFTAR TABEL

TABEL	H4. ANAN
5.1. Umur Responden	45
5.2. Jenis kelamin Responden	46
5.3. Masa Kerja Responden	48
5.4. Perlu Tidaknya Latihan Praktis	50
5.5. Latihan Kerja Dengan Sistem Keragaan	50
5.6. Penerapan Metode Latihan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan	51
5.7. Sistem Binbungan Dapat Memberikan Hasil yang baik atau tidak dalam pelaksanaan pekerjaan sebelumnya	51
5.8. Kenakikan Hasil Kerja Karyawan	52
5.9. Target Tingkat Produktivitas Kerja	53
5.10. Lebih atau tidaknya penerapan Hasil Kerja Karyawan	53
5.11. Kualitas Hasil produk yang dicapai	54
5.12. Hasil Rataan Koefisien Parameter	55

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	PALAMAN
4.1. Struktur Organisasi garis Perusahaan Igeel Lembu Karya	36
4.2. Skema Proses Produksi Perusahaan Igeel Lembu Karya	41
4.3. Skema Saluran Distribusi Perusahaan Igeel Lembu Karya	42



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dunia perekonomian semakin maju dengan pesat, membuat manajemen harus semakin jeli di dalam menentukan langkah kebijaksanaan yang akan di tempuh pada masa yang akan datang. Dunia perekonomian adalah sangat kompleks dan dinamis sifatnya. Bersifat kompleks karena banyak aspek yang terkait di dalamnya, dan dinamis dengan adanya perkembangan-perkembangan serta perubahan yang selalu terjadi di dalam aspek-aspek lingkungan perekonomian tersebut. Sehingga hal ini menuntut dunia usaha untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian terhadap langkah kebijaksanaan yang akan ditempuhnya.

Perekonomian Indonesia yang merupakan bagian dari perekonomian Internasional dihadapkan pada masalah perubahan-perubahan sistem ekonomi. Perekonomian semakin terbuka, dimana pasar bagi produsen semakin terbuka, luas dan melampaui batas dalam negeri. Dan pada gilirannya pasar yang luas tersebut, akan membuka kesempatan bagi produsen untuk memilih komoditi yang diperlukan dengan kualitas terbaik serta pada tingkat harga yang dapat dijangkau. Akibatnya adalah timbul persaingan diantara produsen penghasil komoditi barang/jasa.

Persaingan bagi suatu perusahaan akan mendorong kegiatan yang lebih dinamis, bekerja lebih keras, lebih kreatif dalam memperbaiki sesuatu yang ada untuk menjadi produktif dan efisien.

Tetapi bila suatu perusahaan tidak dapat mengantisipasi persaingan di dalam suatu pasar, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat mempertahankan kedudukannya. Di tengah-tengah persaingan yang semakin tajam perusahaan selalu dituntut untuk beradaptasi pada saat ini. Hal ini sangat sulit untuk dicapai tanpa diimbangi dengan suatu investasi berupa faktor-faktor produksi.

Dalam hubungannya dengan kegiatan produksi tenaga kerja dituntut untuk memiliki ketrampilan kerja yang baik agar mampu menjalankan tugasnya. Faktor pelatihan kerja untuk karyawan akan menghasilkan karyawan-karyawan yang memiliki ketrampilan kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karena dengan adanya pelatihan ini maka seorang karyawan akan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat memberi jasa dalam waktu yang lama.

Sedangkan definisi dari pelatihan kerja sendiri adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi (Jhon Procton, 1993:12) Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat membantu karyawan dalam memahami suatu

Pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Adapun tujuan dari pelatihan kerja menurut Mukijat (1991:38) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan angka keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan karyawan yang lain.

Peningkatan produktivitas sekarang ini sudah menjadi kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan, karena merupakan salah satu kunci pokok hidup dan matinya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Seorang tenaga kerja dinilai produktif apabila ia mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih produktif dan banyak dari tenaga kerja lainnya untuk satuan waktu yang sama dengan kualitas yang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan suatu tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan yang sesuai dengan satuan waktu yang lebih singkat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain adalah : tingkat pendidikan, umur, pengalaman kerja, tingkat upah, kepemimpinan, sarana produksi, jaminan sosial dan lain-lain. Disinilah

perusahaan dituntut dapat memilih faktor-faktor mana yang paling dominan agar kemudian secara insentif dapat mengembangkan faktor-faktor tersebut guna mendorong peningkatan produktivitas perusahaan.

Produktivitas bagi masing-masing faktor produksi tersebut dapat dilakukan baik secara bersamaan ataupun berdiri sendiri. Dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan harus berdasar pada pentingnya tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu efisiensi dan efektivitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan harus dicapai semaksimal mungkin melalui pendayagunaan sumber daya manusia.

Ketrampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ketrampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan kerja. Diherapkan dengan pelatihan kerja yang diberikan akan meningkatkan ketrampilan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sekaligus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut (Gery Desler, 1996:248).

Dalam pelatihan belum tentu pada setiap individu Karyawan pelatihan tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kejanya. Untuk itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ini dengan judul :
 "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEGEL LEMBU KARYA DI PURWODADI-GROBOGAN".

1.2. Perumusan Masalah

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mencoba untuk membahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari latar belakang masalah diatas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

"Adakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan"

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam pembahasan ini perlu adanya suatu pembatasan masalah, agar mendekati pokok persoalan yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sampai seberapa jauh permasalahan yang akan dibahas. Dari permasalahan yang ada penulis akan membatasi pada masalah pelatihan kerja karyawan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tegel Lembu Karya.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sangat diperlukan karena dapat membantu dalam pengambilan analisa yang diperlukan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Demikian juga dengan penelitian ini juga mempunyai tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan mengenai tingkat pelatihan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai hubungan variabel diatas dapat dibuktikan kebenarannya.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Adalah untuk menerapkan teori dan ilmu yang telah penulis peroleh dari bangku sekolah kedalam praktek, khususnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.

2. Bagi Pihak Lain

Dalam hal ini penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi untuk penelitian yang sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah selanjutnya yang khususnya berhubungan dengan penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pelatihan Kerja

Pada dasarnya pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Dengan adanya pelatihan ini maka dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, ketekapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Selain itu pelatihan kerja yang dimaksud digunakan untuk mempertinggi prestasi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas karyawan.

2.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Jhon Procton mengemukakan tentang pelatihan kerja sebagai berikut :

"Pelatihan kerja adalah perbuatan sadar dalam menjanjikan berlangsungnya proses belajar".

(Jhon Procton, 1993 : 12)

Sedangkan definisi dari pelatihan kerja yang lainnya adalah :

"Training teknis merupakan upaya pembinaan ketrampilan dasar yang diperlukan pegawai baru atau lama untuk melaksanakan pekerjaan".

(Gery Desler, 1986 : 248)

Dari Pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih semangat lagi dan dapat menambah pengetahuan karyawan. Menurut Mulyati (1991 : 5) ada 3 (tiga) syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu :

1. Latihan harus membantu pegawai menambah pengetahuannya, apabila pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usaha-usaha sendiri untuk memperbaiki dirinya sendiri, maka hal ini tidak disebut latihan.
2. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan berpikir dalam sikapnya terhadap pekerjaan dalam informasi dan pengetahuannya serta dalam tindakan dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu, pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang tidak disebut latihan karena berhubungan dengan pekerjaan sekarang atau tugas-tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan tujuan dari pelatihan kerja menurut Mulyati (1991 : 38) adalah sebagai berikut :

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

- 1. Untuk mendambungkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional,
- 2. Untuk mendambungkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai.

2.1.2. Komponen Pelatihan Kerja

Sedangkan komponen-komponen dari sistem pelatihan kerja yang akan dijumpai untuk setiap pelatihan Menurut Moh. As'ad (1988 : 88) adalah sebagai berikut :

1. Sasaran pelatihan (training)

Setiap latihan atau training haruslah mempunyai sasaran yang jelas, yang bisa diuraikan di dalam bentuk perilaku yang dapat diukur dan diukur.

2. Pelatih atau trainer

Kualifikasi adalah mendapatkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang diinginkan perusahaan.

3. Bahan-bahan Latihan

Berdasarkan sasaran latihan maka dapat ditentukan bahan-bahan latihan yang relevan. Kalau bahan ini tidak relevan maka sasaran latihan tidak akan tercapai.

4. Metode Latihan (termasuk alat bantu)

Selain bahan latihan ditentukan maka langkah selanjutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat. Apabila metode latihan ini kurang tepat maka sasaran latihan juga tidak bisa dicapai.

5. Trainees (peserta)

Peserta adalah komponen yang cukup penting dalam keberhasilan suatu program latihan tergantung pada traineesnya. Semakin banyak peserta yang merasa mampu untuk mengikuti program latihan maka dapat diharapkan kadar keberhasilan suatu program latihan dan keberhasilan.

2.1.3. Prosedur Pelatihan Kerja

Salah satu pelatihan yang baik adalah latihan yang bisa diikuti karyawan sesuai yang diharapkan oleh supervisor/karyawan dan pelatih haruslah ada suatu kerjasama yang baik, karena seorang karyawan belum tentu menjadi pelatih yang baik.

Adapun prosedur pelatihan menurut Moh As'ad (1999 : 84) adalah sebagai berikut :

1. Persiapan Dari Pelatih

Pelatih haruslah mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkan pekerjaan tersebut.

Pekerjaan tersebut haruslah dibagi-bagi sesuai dengan urutan yang logis agar mudah menjelaskan. Untuk setiap bagian perlu dijelaskan mengenai cara apa yang perlu dilakukan disertai dengan peragaan. Tempat latihan juga perlu dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan.

2. Persiapan Dari karyawan Yang Dilatih

Tidaklah cukup persiapan yang hanya dilakukan oleh para pelatih, karyawan yang dilatihpun perlu mempersiapkan diri agar bisa menerima latihan dengan cepat dan lebih baik. Karena itu perlu mempersiapkan bahan-bahan latihan terlebih dahulu sebelum latihan dimulai. Dengan demikian paling tidak karyawan yang dilatih mempunyai kesempatan untuk mempersiapkan diri.

3. Memperagakan Latihan

Berbagai cara ditempuh oleh beberapa pelatih untuk memperagakan pertunjukkan-pertunjukkan dengan keterangan-keterangan untuk hal-hal yang dianggap penting.

Dan cara-cara yang sering dilakukan oleh para pelatih yaitu :

- a. Menjelaskan terlebih dahulu urutan pekerjaan secara keseluruhan.

- b. Menjelaskan prosedur tersebut secara pelan-pelan dan menjelaskan setiap langkah dari proses tersebut.
 - c. Meminta para karyawan yang dilatih untuk ganti menerangkan setiap langkah yang dijelaskan.
 - d. Meminta para karyawan yang dilatih untuk menjelaskan keseluruhan pekerjaan.
4. Meminta Karyawan Untuk Mempraktekkan Latihan
- Tahap ini merupakan tahap yang penting sekali karena di sini pelatih biasa mengetahui sejauh mana pemahaman latihan para karyawan yang dilatih. Kemungkinan sekali para karyawan sudah bisa memahami latihan kerja yang sebenarnya.
5. Tindak Lanjut
- Tahap ini berarti mengamati prestasi karyawan yang telah selesai dilatih ditempat kerja yang sebenarnya. Oleh karena itu untuk memperoleh tenaga kerja yang terlatih lebih sulit didapat dari pada tenaga kerja yang tidak terdidik. Hal ini dapat dilihat dari pengumuman mengenai pencarian tenaga kerja selalu dicantumkan mengenai syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan tersebut dapat menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2.2. Produktivitas Kerja Karyawan

Meningkatkan produktivitas merupakan cara untuk mengangkat manusia dari kemiskinan ke tingkat kemakmuran yang lebih baik. Hal ini sangat jelas karena untuk meningkatkan keluaran perkapita (yang merupakan standar hidup) adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang-orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam tingkat tertentu. Pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tingkat persatuan waktu.

(Alex S. Nitrisemito, 1990 : 97).

Definisi dari produktivitas digambarkan secara lengkap oleh Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan pada hari ini harus lebih baik pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
3. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedang

produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan hasil pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.

4. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dari empat bentuk, yaitu :

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menarik atau menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dan diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat dicapai dengan pertambahan sumber daya yang relatif sedikit.

5. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

6. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

7. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu

sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti :
 pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika
 kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat
 pendidikan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim
 kerja, HSE, teknologi, sarana produksi, manajemen dan
 kemampuan berprestasi.

B. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan
 perubahan pandangan hidup dan kultural dengan sikap
 mental memiliki kerja serta penguasaan upaya
 peningkatan kehidupan ekonomi.

2.2.2. Ruang Lingkup Produktivitas Kerja

Menurut Ali Dayananda (1989 : 22) menyatakan
 bahwa ruang lingkup produktivitas kerja ada lah
 sebagai berikut :
 1. Ruang lingkup nasional, memandang negara
 sebagai keseluruhan, dalam lingkup ini
 diukur dengan faktor-faktor buruh, modal,
 teknologi, bahan mentah dan sumber-sumber daya
 lainnya secara sederhana.

2. Ruang lingkup industri, hanya memperhitungkan
 faktor-faktor yang berhubungan atau berkaitan
 terhadap industri tertentu seperti : industri
 minyak, batu bara, kimia, besi baja,
 pendidikan, kesehatan, perhubungan dan
 lain-lain.

3. Ruang lingkup perusahaan atau organisasi. Dalam perusahaan atau organisasi lebih memungkinkan melihat hubungan timbal balik antara faktor untuk diukur dan dapat digunakan untuk membandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain.

4. Ruang lingkup pekerjaan perorangan, sangat dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan ketersediaan peralatan proses dan perlengkapannya. Hal ini sudah lebih kompleks karena adanya faktor motivasi yang tidak dapat diukur, sedangkan motivasi sangat mempengaruhi pekerjaan.

Secara umum produktivitas dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{\text{KELUARAN}}{\text{MASUKAN}}$$

Yang paling penting untuk diperhatikan adalah bahwa yang dimaksud dengan output adalah yang bermanfaat bagi manusia dan perusahaan . Dan yang dimaksud input adalah sumber daya yang dikorbankan untuk memperoleh output tersebut.

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut J/. Ravianto (1985 : 12) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik. Dengan demikian pendidikan merupakan suatu syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang sifatnya baru dalam cara maupun sistem kerja.

2. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui kegiatan training, kursus-kursus dan lain sebagainya.

3. Disiplin Kerja

Merupakan sikap karyawan seseorang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mempunyai hubungan

yang erat dengan motivasi , kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

4. Sikap dan Etika

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok maupun dengan kelompok yang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan terciptanya hubungan yang selaras, serasi serta seimbang antar pelaku proses produksi akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Gizi dan Kesehatan

Daya tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dari makanan yang dimakan. Gizi akan langsung berpengaruh pada produktivitas kerjanya.

6. Tingkat Penghasilan

Tinggi rendahnya penghasilan karyawan tergantung pada prestasi karyawan, semakin baik prestasi karyawan, semakin besar upah yang diterima. Dengan demikian akan dapat memacu karyawan untuk lebih berprestasi, sehingga produktivitas akan lebih meningkat.

7. Jaminan Sosial

Adanya jaminan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, baik yang berupa jaminan kesehatan atau keselamatan kerja.

8. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang dimaksud disini adalah meliputi : hubungan antara karyawan, keadaan lingkungan kerja dan lainnya. Hal ini sangat penting karena sering karyawan merasa enggan bekerja di lingkungan dan iklim kerja yang tidak menyenangkan, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

9. Teknologi

Dengan kemajuan teknologi akan mengakibatkan otomatisasi peralatan produksi, sehingga hasil produksi akan meningkat.

10. Sarana Produksi

Faktor produksi yang ada harus memadai dan menunjang sehingga produktivitas tenaga kerja akan meningkat.

11. Management

Dengan adanya management yang baik, maka karyawan dapat terorganisasi dengan baik.

12. Kesempatan Berprestasi

Dengan diberikan kesempatan untuk berprestasi maka karyawan akan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

2.3. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan yang didirikan tentunya disertai harapan bahwa kelak akan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Harapan tersebut akan dapat terwujud apabila disertai dengan tindakan-tindakan strategis yang relevan dengan perkembangan jaman serta didukung oleh semua personel yang ada dalam perusahaan. Namun demikian tidak kurang pula adanya kenyataan bahwa dari sekian banyak perusahaan yang didirikan tersebut tidak dapat berkembang sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satu persoalan yang sering dihadapi oleh Perusahaan adalah ketidakmampuan pimpinan dalam mengelola usahanya, sehingga produktivitas perusahaan tidak berkembang.

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya

keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah orang yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang sangat singkat.

Dalam hal ini produktivitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor perangkat keras atau banyaknya jumlah modul yang digunakan dalam operasi perusahaan, akan tetapi makin banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi misalnya pelatihan yang memadai sebelum pekerjaan dibebankan. Dengan adanya pelatihan ini maka diharapkan tenaga kerja tidak canggung lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian maka akan terwujudnya produktivitas kerja yang tinggi, baik dari segi kuantitas dan kualitasnya maupun dari segi kontinuitasnya.

Ber titik tolak dari kerangka tersebut maka dapat dibuat model analisis sebagai berikut :



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah atau masalah yang dibahas yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Hartono, 1988 : 23). Dengan demikian hipotesis sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah. Karena tujuannya adalah untuk mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan hal di atas maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tegel "Lembu Karya" di Firdaus, Kabupaten.

2.5. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah pelatihan kerja (X). Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y).

Sedangkan definisi dan indikator dari masing-masing variabel, adalah :

1. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan untuk memperbaiki kemampuan kerjanya sehingga dapat meningkatkan ketrampilan karyawan tersebut. Indikator dari variabel pelatihan kerja (X) adalah:

- a. Latihan praktek yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Sistem bimbingan dari perusahaan.
- c. Sistem peragaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Produktivitas kerja merupakan tingkat kecepatan karyawan dalam menghasilkan output yang sebesar-besarnya dengan menggunakan alat yang sederhana. Indikator dari variabel produktivitas kerja (Y) adalah :

- a. Tingkat produksi yang dihasilkan oleh karyawan
- b. Pencapaian target yang dicapai oleh karyawan.
- c. Keaktifan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam pembuatan skripsi ini penulis mengambil jenis penelitian diskriptif yaitu penelitian yang dimaksud untuk membuat analisa mengenai situasi/kejadian didalam perusahaan. Penelitian diskriptif ini adalah akumulasi data dasar dalam cara diskriptif semata-mata mencari atau menerangkan saling berhubungan, membuat ramalan/mendapatkan makna dan implikasi.

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti melaksanakan observasi ke lokasi penelitian yaitu pada Perusahaan Tegel Lembu Karya yang berada di Jalan Brigjen. Katamso No. 53 Purwodadi-Grebogan.

3.3. Populasi dan Sampel

Data empiris akan diperoleh melalui sampel yang merupakan bagian dari populasi. Dimana pengertian dari populasi adalah jumlah satuan objek yang akan diuji sifatnya yang akan karakteristiknya hendak diungkap (Sugiono, 1994 : 75). Sedangkan yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi perusahaan PT. "Lestari Karya" yang berjumlah 50 orang. Untuk alasan efisiensi waktu dan biaya, maka dipilih dalam penelitian ini adalah 10 orang (1991 : 17). Dalam penelitian ini sampel 10 orang yang akan diuji sifatnya akan diperoleh dengan teknik purposive sampling.

3.4. Sumber Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Data Primer
Data diperoleh secara langsung dari sumbernya, ini berarti data didapat untuk pertama kalinya.
2. Data Sekunder
Data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada.

pengumpulannya oleh peneliti, tetapi merupakan data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan dari penyelidik sendiri. Metode yang digunakan adalah study kepustakaan yaitu usaha mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara membaca buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan adalah:

1. Wawancara

Yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penjawab dengan responden dan dibantu dengan alat yaitu panduan wawancara.

2. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung terhadap kegiatan umum dan kejadian yang ada dalam obyek penelitian dengan pencatatan secara sistematis.

3. Questioner

Merupakan penelitian dengan mengajukan pertanyaan yang tertulis dalam daftar pertanyaan, untuk mempermudah dalam

untuk mengklasifikasikan hasil penelitian yang diperoleh.

3.6. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisa Kuantitatif:

Merupakan analisa yang digunakan untuk mengolah data yang diperlukan, dimana data tersebut diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan diolahnya melalui perhitungan statistik. Sedangkan alat analisa yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

Analisa Regresi Sederhana

Analisa yang bertujuan mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Untuk mengetahui nilai a, b dengan cara :

$$\sum Y = n \cdot a + b \sum X$$

$$\sum XY = a \sum X + b \sum X^2$$

dimana :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a = konstanta

n = jumlah data

X = pelatihan kerja

b = koefisien regresi X terhadap Y

Y = produktivitas kerja

(penghitungan menggunakan program microsoft).

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Uji t :

Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

Kriteria menolak atau menerima H_0 setelah hasil t test dibandingkan dengan t tabel, adalah :

1. t hitung > t tabel, dengan taraf signifikan 5 %, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Sebaliknya t hitung < t tabel dengan taraf signifikan 5 %, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,

ini berarti tidak ada pengaruh positif antara (x) dan (Y).

Kriteria ini ditentukan oleh :

- Taraf nyata 0,05 (5%)
- Derajat kebebasan dari t tabel (DF) = 28
- $DF = n - k$
- k = variabel bebas + konstanta
- n = jumlah sample (30)
- Uji pihak kanan
- Penghitungan menggunakan microstat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Bila membicarakan sejarah dan perkembangan perusahaan tentu tidak lepas dari tujuan dan latar belakang perusahaan yang bersangkutan, misalnya pada waktu pendiriannya orang yang akan mendirikan harus mempunyai pandangan mengenai perusahaan, apa yang akan didirikan dan mempunyai modal yang cukup, yang merupakan dasar untuk berdirinya perusahaan, disamping itu juga harus memikirkan sumber bahan bakunya, apakah banyak tersedia ataupun tidak, hingga tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat diwujudkan. Demikian juga Perusahaan Tegal Lembu Karya di Purwodadi Grobogan mempunyai sejarah dan tujuan tersendiri.

Perusahaan Tegal Lembu Karya berdiri sejak tahun 1980 berdasarkan surat izin usaha No. P.583/PK.II/11.13/82 (Tgl. 5-1-1982), kemudian surat izin usaha yang baru dengan No.SIUP: 008/11.B/PM.II/III/1987/P.I. (tgl. 14 Maret 1987). Dengan Tanda Daftar Perusahaan No. 11193600011.

Perusahaan ini berbentuk CV. dengan Ibu Hj. Soelijah sebagai pemilik sekaligus menjabat direktrisnya. Selain tegel produk yang dihasilkan lainnya adalah buis beton, eternit, paving serta perusahaan juga bergerak dalam bidang jasa kontraktor.

4.2. Pemilihan Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan Tegel Lembu Karya adalah di Jalan Brigjend. Katamsa No. 53 Purwodadi Grobogan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan letak perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja

Purwodadi - Grobogan memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak dengan demikian kebutuhan tenaga kerja pada Perusahaan Tegel Lembu Karya hampir semua dapat terpenuhi dari masyarakat sekitar.

2. Bahan Baku

Untuk mendapatkan bahan baku yang digunakan untuk pembuatan tegel, Perusahaan Tegel Lembu karya tidak merasa kesulitan. Karena di kota

Purwodadi sendiri ada beberapa perusahaan tegel lainnya, maka hal itu sangat membantu perusahaan dalam usaha penyediaan.

3. Transportasi

Dalam hal transportasi Perusahaan Tegel Lembu Karya tidak mengalami kesulitan, sebagian besar jalan pedesaan di wilayah Kota Purwodadi Grobogan maupun jalan yang menuju ke luar kota sudah beraspal.

A. Pemasaran

Untuk produk tegel dari Perusahaan Tegel Lembu Karya daerah pemasarannya masih diseputar wilayah Kota Purwodadi dan sekitarnya. Proses pemasaran dengan menggunakan proses pemasaran saluran langsung ke konsumen dengan pemesanan atau membeli produk yang sudah ada.

5. Tanah Untuk Perluasan

Perusahaan telah mengadakan tanah seluas 800 m² untuk perluasan pabrik dan gedung penyimpanan.

6. Fasilitas Lain

Fasilitas-fasilitas lain seperti listrik, air, telepon, semua tersedia sehingga perusahaan dapat dengan mudah apabila ingin menggunakannya.

4.3. Struktur Organisasi

4.3.1. Organisasi

Dalam kegiatan yang terdiri dari lebih dari satu orang boleh dikatakan sudah merupakan suatu organisasi. Organisasi menuntut setiap anggotanya untuk menyelaraskan tujuan dan tanggung jawab dari masing-masing individu agar segala sesuatu yang telah dirumuskan pada waktu pendirian dapat tercapai.

Organisasi itu dapat ditinjau dari dua sudut pandang :

1. Organisasi sebagai wadah, dimana semua kegiatan organisasi/administrasi dijalankan.
2. Organisasi sebagai rangkaian hirarki antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila pemimpinnya tidak bisa mengarahkan dan mengkoordinasikan dengan baik faktor-faktor yang ada. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Sumber daya manusia
2. Modal dan sumber daya alam
3. Faktor lingkungan

Faktor-faktor tersebut harus disesuaikan dengan jenis dan kepentingannya dari organisasi itu

sendiri. Perusahaan Tegal Lembu Karya adalah suatu organisasi swasta dimana unsur profitnya yang diutamakan, tetapi besarnya profit itu tidak sama pada tiap-tiap tahun, dan pimpinan atau pemilik senantiasa untuk berusaha meningkatkan profitnya.

4.3.2. Struktur Organisasi

Agar suatu organisasi itu dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan maka dalam organisasi perlu disusun struktur organisasi.

Dalam hubungan kerja dan tanggung jawab masing-masing organisasi berbeda dalam penerapan jenis struktur organisasinya.

Perusahaan Tegal Lembu Karya menggunakan struktur organisasi dengan sistem organisasi garis.

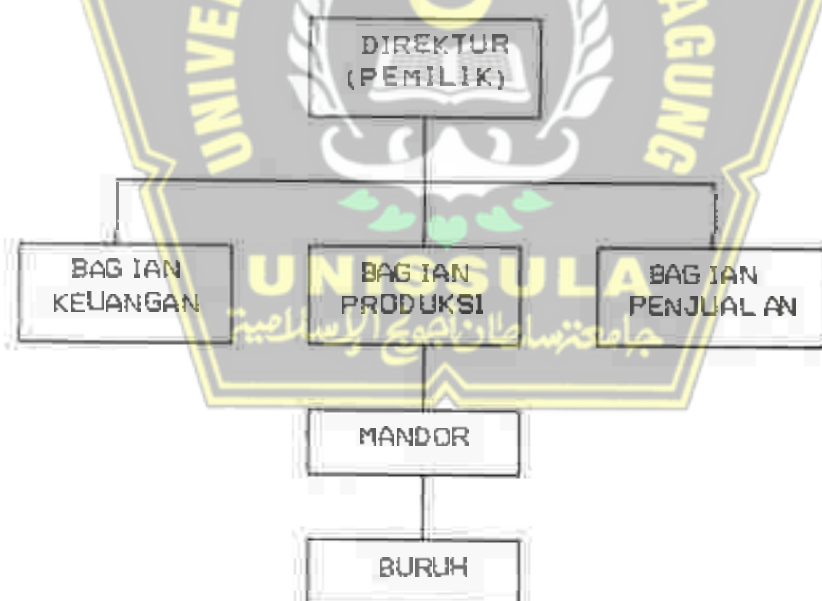
Pada sistem ini terdapat adanya suatu kesederhanaan, sehingga banyak dipakai oleh perusahaan-perusahaan kecil. Hal ini disebabkan adanya suatu disiplin kerja yang lebih terjamin, adanya kesatuan dalam pimpinan serta garis bersama dari pada kekuasaan dan tanggung jawab

yang bercabang pada tiap-tiap bagian mulai dari pucuk pimpinan sampai pada buruh.

Pada tiap-tiap bagian dalam sistem ini hanya buruh yang tidak mempunyai bawahan dan tidak seorang buruhpun yang mempunyai pengawas lebih dari satu.

4.3.3. Gambar Struktur Organisasi

Perusahaan Tegel Lembu Karya ini menggunakan sistem organisasi garis, yang dapat dijelaskan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Garis Perusahaan Tegel Lembu Karya

Sumber : Perusahaan Tegel Lembu Karya Purwodadi-Grobogan

Keterangan dari gambar struktur organisasi pada Perusahaan Tegel Lembu Karya di atas adalah sebagai berikut :

Direktur,

Adalah pimpinan perusahaan dan sekaligus sebagai pemilik, dia adaah orang yang bertanggung jawab atas kegiatan dan juga maju mundurnya perusahaannya itu Ibu Hj. Soelijah.

Bagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- Bertanggung jawab atas masuk dan keluarnya uang serta mengawasi kasir dan pengupahan karyawan.
- Memberi jawaban atas pertanyaan pimpinan tentang keuangan.
- Mengadakan pembayaran gaji/pengupahan pada karyawan.

Bagian Produksi

Tugas dan tanggungnya adalah :

- Bertanggung jawab atas segala pelaksanaan dan kelancaran proses produksi.
- Mengendalikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.
- Merencanakan jenis produk dan bahan baku yang digunakan.

Bagian Penjualan

- Mengatur dan menetapkan strategi pemasarannya.
- Mengadakan penelitian dan perencanaan pasar.
- Mengatur volume keluarnya/beredarnya barang dalam pasaran.

Mandor

Yaitu bertugas mengawasi langsung terhadap para pekerja dalam menjalankan proses produksi.

Pekerja/Buruh

Para pekerja inilah yang melaksanakan pekerjaan atau menangani proses produksi dari bahan baku hingga sampai barang jadi yang siap dipasarkan.

Karena perusahaan ubin ini merupakan perusahaan kecil, maka akan lebih praktis bila menggunakan sistem organisasi garis. Adapun ciri-ciri dari sistem organisasi garis adalah sebagai berikut :

1. Diperuntukkan pada organisasi kecil.
2. Tujuannya masih sederhana.
3. Jumlah karyawan masih lumayan sedikit.
4. Pimpinan dan semua karyawan saling mengenal dan dapat berhubungan dengan setiap saat.
5. Hubungan antara karyawan dan karyawan, atasan dan bawahan adalah bersifat langsung.

6. Tingkat spesialisasi dan alat yang dipergunakan tidak begitu tinggi dan beraneka ragam.

4.4. Proses Produksi

Pelaksanaan kegiatan produksi pada Perusahaan Tegel Lembu Karya menitik beratkan pada kualitas tegel yang dihasilkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan mengadakan pengendalian kualitas dari bahan baku yang digunakan, proses produksi, sampai tegel siap dipasarkan. Kualitas produk yang terjamin akan mempertahankan kepercayaan langganan atau konsumen terhadap produk. Disamping itu juga dipakai sebagai salah satu usaha untuk mengembangkan pemasaran.

Alur produksi secara berurutan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Proses I (Pencetakan dan Pengepresan)

Proses ini meliputi pencampuran bahan dasar dan bahan penolong sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan, kemudian dimasukkan ke dalam cetakan tegel. Setelah itu dilakukan pengepresan dengan menggunakan mesin press.

2. Proses II

Setelah tegel dicetak, kemudian dilakukan pemeriksaan apakah ada kerusakan atau tidak. Kemudian tegel yang baik diletakkan dalam rak-rak penganginan tegel dari kayu disusun secara horisontal selama satu hari satu malam. Proses II ini dilakukan di tempat yang tidak terkena sinar matahari agar tegel menjadi keras.

3. Proses III (Perendaman)

Setelah pengeringan ini tegel diangin-anginkan selama 3 hari dalam rak-rak pengering dari besi. Tegel diletakkan secara berdiri/miring. Pengeringan ini dilakukan di tempat yang terkena sinar matahari.

4. Proses IV (Pengeringan kering)

Dalam tahap ini tegel diangin-anginkan selama 3 hari dalam rak-rak pengering dari besi. Tegel diletakkan secara berdiri/miring. Pengeringan ini dilakukan di tempat yang terkena sinar matahari.

5. Proses V

Proses terakhir adalah berupa penggosokan sisi tegel yang tidak rata dan permukaan bawah tegel agar menjadi halus dengan menggunakan sikat kawat.

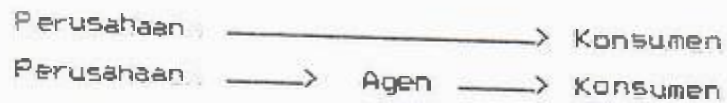


Gambar 4.2 : Skema Proses Produksi Perusahaan Tegel Lembu Karya

Sumber : Perusahaan Tegel Lembu Karya

4.5. Pemasaran Produk

1. Saluran langsung
2. Saluran tidak langsung



Gambar 4.3 : Skema Saluran Distribusi Perusahaan Tegel Lembu Karya

Sumber : Perusahaan Tegel Lembu Karya

Penjelasan :

1. Saluran langsung : bahwa produk dari perusahaan langsung disalurkan ke konsumen.
2. Saluran tidak langsung : bahwa produk dari perusahaan sebelum disalurkan ke konsumen melalui agen terlebih dahulu.

4.6. Personalia

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan. Faktor-faktor produksi lainnya seperti sumber daya alam, modal dan teknologi tidak banyak berarti tanpa didukung sumber daya manusia yang memadai. Bagi perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan perusahaan.

1. Jumlah Tenaga Kerja

Ada tiga kelompok pegawai yaitu pegawai bulanan, pegawai harian dan pegawai borongan, jumlahnya sekarang adalah 103 orang karyawan yang meliputi:

- a. Bagian produksi berjumlah 60 orang
- b. Bagian pabrik (perusahaan bahan dasar dan pengepakan) berjumlah 15
- c. Bagian pemasaran berjumlah 10
- d. Bagian transportasi berjumlah 6
- e. Bagian staff kantor berjumlah 12

2. Jam Kerja

Ditetapkan sehari-hari bekerja selama 8 jam kerja atau dalam satu minggu 40 jam kerja. Yaitu 4 jam berturut-turut dan 1 jam istirahat, kemudian 4 jam lagi sampai berakhir.

3. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang dilakukan ada 3 jenis, yaitu:

a. Upah Harian

Upah yang diberikan kepada pekerja tiap akhir pekan, berdasarkan dalam satu minggu berapa hari pekerja tersebut masuk kerja, dan besarnya upah tiap harinya sudah ditentukan oleh perusahaan.

b. Upah Borongan

Upah yang diberikan berdasarkan banyak tidaknya pekerjaan yang diberikan dan lamanya pekerjaan tersebut diselesaikan.

c. Upah Bulanan

Upah yang diberikan tiap akhir bulan dan diberikan kepada karyawan yang bekerja bukan pada bagian produksi, seperti pengawas, sales, staff dan manajer serta kerja yang lainnya.

4.Kesehatan dan Pengobatan

Perusahaan menyediakan pelayanan khusus dalam hal kesehatan. Dalam hal pengobatan tersedianya balai pengobatan bagi karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

5. Tunjangan dan Santunan

Tunjangan dan santunan diberikan kepada karyawan bagian produksi yang mengalami musibah, sehingga tidak bisa bekerja lagi atau meninggal dunia. Adapun ketentuannya tergantung kebijaksanaan pimpinan perusahaan.

BAB V

ANALISA DATA

5.1. Identitas Responden

Identitas responden perlu diketahui untuk memperoleh data mengenai keadaan responden yang dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, dan masa kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran tentang identitas responden pada bagian produksi di perusahaan (gegl) Lembu Karya Purwodadi - Grobogan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Umur Responden

NO.	Umur (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1.	19 - 29	17	56.7 %
2.	30 - 39	11	36.7 %
3.	40 - 49	2	6.6 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.1. diatas dapat diketahui bahwa komposisi umur responden yang jumlahnya paling

tinggi adalah umur diantara umur 19 -29 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 56,7 %. Sedangkan yang berumur antara 30 - 39 tahun sebanyak 11 responden atau 36,7 % dan yang paling rendah adalah umur antara 40 - 49 tahun yaitusebanyak 2 responden atau 6,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa rata -rata karyawan perusahaan Pegel Lembu Karya Karya Purwodadi - Grobogan memiliki usia muda dna produktif.

Tabel 5.2.

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki - laki	22	73,3 %
2.	Perempuan	8	26,7 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.2 nampak bahwa karyawan Perusahaan Pegel Lembu Karya Purwodadi - Grobogan bagian produksi didominasi oleh karyawan laki - laki yaitu sebanyak 22 responden atau 73,3 % sedangkan karyawan perempuan hanya 8 responden atau 26,7 %. hal ini disebabkan bahwa karyawan laki -

laki lebih dibutuhkan pada bagian produksi ini , sehingga perusahaan cenderung untuk menggunakan karyawan laki - laki dibandingkan karyawan perempuan ,

Tabel 5.3.

Masa Kerja Responden

NO.	Masa kerja (th)	Jumlah	Prosentase (%)
1.	1 - 10	12	40 %
2.	11 - 20	14	46,7%
3.	> 21	4	13,3 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.3. dapat diketahui bahwa responden yang bekerja rata-rata sudah cukup lama. Hal ini terbukti bahwa masa kerja karyawan yang bekerja 11 - 20 tahun mencapai 14 responden atau 46,7 % dibandingkan dengan yang bekerja antara 1 - 10 tahun hanya 12 responden atau 40 %. Sedangkan untuk masa kerja di atas 21 tahun sebanyak 4 responden atau 13,3 % . Dengan demikian para

karyawan sudah menguasai dan trampil dalam melakukan pekerjaannya, disamping itu menunjukkan bahwa mereka juga puas terhadap apa yang telah mereka dapatkan dari pekerjaannya.

5.2. Pelatihan Kerja

Dasar Penilaian yang dipergunakan adalah :

1. Perlu tidaknya latihan praktek untuk karyawan.
2. Latihan kerja dengan sistem peragaan.
3. Penerapan metode latihan dalam pelaksanaan pekerjaan
4. Sistem himbangan dapat memberikan hasil yang baik atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan sebelumnya.

Tabel 5.4

Perlu Tidaknya Latihan Praktek

NO.	Keterangan	Responden	Prosentase (%)
1.	Sangat perlu	10	33.3 %
2.	Perlu	20	66.7 %
3.	Kurang perlu	-	-
4.	Tidak perlu	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat perlu sebanyak 10 responden atau 33,3 % dan yang menyatakan perlu sebanyak 20 responden atau 66,7 % hal ini berarti perlu latihan praktek untuk karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 5.5

Latihan Kerja Dengan Sistem Peragaan.

No.	Keterangan	Responden	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	9	30 %
2.	Setuju	21	70 %
3.	Kurang setuju	-	-
4.	Tidak setuju	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumbar 1 Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 30 %. Hal ini berarti bahwa karyawan setuju diberikan latihan kerja dengan sistem peragaan sehingga dapat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja.

Tabel 5.6.

Penerapan Metode Latihan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Keterangan	Responden	Prosentase (%)
1.	Sangat sesuai	9	30 %
2.	Sesuai	21	70 %
3.	Kurang sesuai	-	-
4.	Tidak sesuai	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 9 responden atau 30 % dan yang menyatakan sesuai sebanyak 21 responden atau 70 %. Hal ini berarti bahwa dengan adanya penerapan metode latihan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari sehingga dapat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja.

Tabel 5.7

Sistem Bimbingan Dapat Memberikan Hasil Yang Baik Atau Tidak Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sebelumnya .

No.	Keterangan	Responden	Prosentase (%)
1.	Sangat baik	8	26,7 %
2.	Baik	22	73,3 %
3.	Kurang baik	-	-
4.	Tidak baik	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.7 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 responden atau 26,7 % dan yang menyatakan baik sebanyak 22 responden atau 73,3 %. Hal ini berarti bahwa sistem bimbingan yang diberikan untuk karyawan dapat memberikan hasil yang baik dari pekerjaan sebelumnya sehingga dapat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja.

5.3. Produktivitas Kerja.

Dasar penilaian yang dipergunakan adalah :

1. Kenaikan hasil kerja karyawan.
2. Target tingkat produktivitas kerja.
3. Melebihi atau tidak pencapaian hasil kerja karyawan
4. Kualitas hasil produksi yang dicapai

Tabel 5.8

Kenaikan Hasil Kerja Karyawan

No.	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1.	Selalu naik	8	26,7 %
2.	Naik	21	70 %
3.	Kadang naik	1	3,3 %
4.	Tidak naik	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu naik sebanyak 8 responden atau 26,70 % dan menyatakan kadang naik sebanyak 1 responden, atau hal ini berarti hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu mengalami kenaikan sehingga secara otomatis produktivitas kerja mengalami peningkatan.

Tabel 5.9

Target Tingkat Produktivitas Kerja

No.	Keterangan	Responden	Prosentase (%)
1.	Sangat Memenuhi	6	20 %
2.	Memenuhi	23	76,7 %
3.	Cukup memenuhi	1	3,3 %
4.	tidak memenuhi	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat memenuhi sebanyak 6 responden atau 20 %, sedangkan yang menyatakan memenuhi sebanyak 23 responden atau 76,7 %. Hal ini berarti bahwa tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan sudah memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5.10

Melebihi Atau Tidaknya Pencapaian Hasil Kerja Karyawan

No.	Keterangan	Responden	Prosentase (%)
1.	Sangat melebihi	2	6,7 %
2.	Melebihi	27	90 %
3.	Kadang melebihi	1	3,3 %
4.	Tidak melebihi	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat melebihi sebanyak 2 responden atau 6,7 % sedangkan yang menyatakan melebihi sebanyak 27 responden atau 90 % dan yang menyatakan kadang melebihi sebanyak 1 responden atau 3,3 % . Hal ini berarti bahwa hasil kerja karyawan sudah melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.11
Kualitas Produksi Yang Dicapai

No.	Keterangan	Responden	Prosentase (%)
1.	Sangat baik	2	6,7 %
2.	Baik	26	86,6 %
3.	Kurang baik	2	6,7 %
4.	Tidak baik	-	-
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.11 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 responden atau 6,7% sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 26 responden atau 86,6 % dan yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 responden atau 6,7 %. Hal ini berarti bahwa kualitas hasil produksi yang dicapai karyawan baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

5.4. Analisa Hasil Pembahasan

5.4.1. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah suatu analisa data yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Analisa data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Tegel Lembu Karya. Adapun alat analisa yang digunakan dalam penelitian adalah :

a. Analisa Regresi Sederhana

Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dengan menggunakan analisa regresi sederhana. Dari hasil perhitungan microstat (lihat lampiran 6) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,0256 + 0,7885 x$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : jika besarnya variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka produktivitas karyawan pada Perusahaan Tegel Lembu Karya di Purwodadi-Grobogan

juga akan meningkat sebesar 0,7685 satuan, dengan asumsi besarnya variabel lainnya adalah konstan,

Berdasarkan hasil perhitungan dengan microstat (lihat lampiran 6) diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5098. Hal ini berarti bahwa 50,98% produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Tegel Lembu Karya di Purwodadi-Grobogan dipengaruhi oleh faktor pelatihan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

b. Pengujian Hipotesa

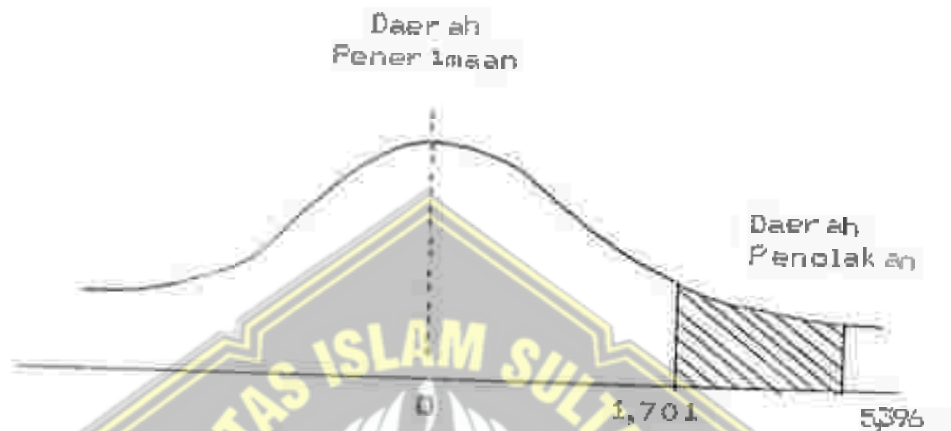
Uji t :

Pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji ini digunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (DF) = 28, maka diperoleh nilai t_{tabel} = 1,701.

Hipotesis variabel Pelatihan (X) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menggunakan program microstat diperoleh hasil sebesar : t_{hitung} = 5,396 (lihat lampiran 6).

Karena t_{hitung} (5,396) > t_{tabel} (1,701), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

yang positif antara variabel Pelatihan terhadap variabel Produktivitas Kerja pada Perusahaan Tegel Lembu Karya di Purwodadi-Grobogan.



Gambar : 5.1.

Model Diagram Uji t

5.4.2. Implikasi

Dari hasil analisa dengan menggunakan analisa regresi sederhana dan uji hipotesa dengan menggunakan uji t di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Tegel Lembu Karya di Purwodadi-Grobogan. Dengan demikian sudah seharusnya perusahaan untuk memberikan program pelatihan terhadap para karyawannya. Pelatihan dapat diadakan secara

berkala, setiap satu tahun sekali atau diadakan sesuai dengan kebutuhan. Misalnya dengan adanya mesin produksi yang baru yang belum dikuasai oleh para karyawan, penggunaan mesin tersebut diajarkan oleh perusahaan dengan mengundang pelatih yang mengetahui penggunaan dan mampu mengajarkan pengoperasian mesin baru tersebut.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari perhitungan regresi sederhana dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel Pelatihan terhadap variabel produktivitas Kerja pada Perusahaan Tegel Lembu Karya Purwodadi-Grobogan, hal ini dapat dilihat dari persamaan :

$$Y = 2,0256 + 0,7895 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : jika besarnya variabel pelatihan meningkat 1 (satu) satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,7885 satuan, dengan asumsi besarnya variabel lainnya konstant.

2. Berdasarkan perhitungan hipotesis uji t antara variabel Pelatihan dengan variabel produktivitas kerja diperoleh hasil t hitung (5,396) > t tabel (1,701), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel Pelatihan terhadap variabel Produktivitas Kerja pada Perusahaan Tegel Lembu Karya Purwodadi-Grobogan.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan yang telah dilakukan penulis dapat mengajukan beberapa saran yang mungkin berguna untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Tegel Lembu Karya Purwodadi-Grobogan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisa data dari variabel Pelatihan maka variabel Pelatihan perlu dipertahankan dan dikembangkan, sehingga akan dapat menambah ketrampilan dari karyawan. Dengan bertambahnya keterampilan karyawan ini, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Selain melaksanakan Pelatihan di dalam perusahaan, sebaiknya perusahaan juga melaksanakannya di luar perusahaan, atau semacam kursus ketrampilan atau dapat juga mengundang tenaga ahli dari luar perusahaan untuk meningkatkan ketrampilan kerja karyawan.
3. Masalah tingkat produktivitas perusahaan adalah masalah yang multi-komplek, faktor yang mempengaruhi tidak hanya Pelatihan saja, akan tetapi masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi. Dalam hal ini untuk meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan, maka sebaiknya melakukan pendekatan secara komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto PS. (1984). Statistik Induktif. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Gery Desler (1986). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- J. Ravianto (1985). Produktivitas dan Mutu Kehidupan. Penerbit LSIUP, Jakarta.
- Jhon H. Procton (1983). Latihan Kerja. Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Moekijat. (1991). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Moh. As'ad. (1988). Psikologi Industri. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. (1991). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.



Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini : ...t...h...un...b...l...an

II. Petunjuk untuk menjawab pertanyaan

Berilah tanda silang pada daftar pertanyaan yang terlampir pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai menurut analisa saudara.

III. Pelatihan kerja.

1. Menurut anda apakah semua karyawan perlu diberikan latihan praktek ?
 - a. sangat perlu
 - b. perlu
 - c. Kurang perlu
 - d. tidak perlu
2. Apakah anda setuju apabila di tempat saudara kerja diberi latihan kerja dengan sistem peragaan ?
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kurang setuju
 - d. tidak setuju.
3. Bagaimanakah penerapan metode latihan dalam

hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan anda ?

- a. sangat sesuai
- b. sesuai
- c. kurang sesuai
- d. tidak sesuai

4. Apakah dengan sistem himbungan yang anda peroleh selalu memberikan hasil yang lebih baik dari pekerjaan anda sebelumnya ?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. kurang baik
- d. tidak baik

IV. Produktivitas kerja

1. Apakah hasil kerja anda sering mengalami suatu kenaikan dari waktu ke waktu ?

- a. selalu naik
- b. naik
- c. kadang naik
- d. tidak naik

2. Menurut anda apakah tingkat produktivitas yang dihasilkan sudah memenuhi target dari perusahaan ?

- a. tidak memenuhi
- b. memenuhi
- c. kurang memenuhi
- d. tidak memenuhi

3. Apakah hasil kerja anda pernah melebihi target

yang ditetapkan perusahaan ?

- a. sangat melebihi
- b. melebihi
- c. kadang-kadang melebihi
- d. tidak melebihi

4. Bagaimana kualitas hasil produksi tegel yang anda selesaikan ?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. cukup baik
- d. tidak baik





C.V. "LEMBU KARYA"

ALAMAT: Jl. Brigjend Katamso No Lama: 42A No Baru: 53
Telp: 21315 PURWODADI — GROBOGAN.

PEMBORONG BANGUNAN, JALAN, JEMBATAN, GEDUNG — GEDUNG, PENGAIRAN,
PERUSAHAAN, UBIN, BIS, BETON, ETERNIT

BANK: BRI CAB. PWDO
BPO CAB. PWDO

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama
Alamat
Jabatan

Hj. Soelijah
Jl. Brigjend Katamso 53 Purwodadi Grobogan
Direktis CV. LEMBU KARYA

Menerangkan bahwa:

Nama
NIM
NIRM
Jurusan
Fakultas
Universitas

Daniel Ari Wiloso
04.924067
9261010201350061
Manajemen
Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung



Telah melakukan penelitian di perusahaan tegel LEMBU KARYA
Pada tanggal 21 Agustus 1999 s/d 5 Oktober 1999. Demikian surat keterangan ini
dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwodadi, 10 Oktober 1999
Direktis CV. LEMBU KARYA



C.V. "LEMBU KARYA"

ALAMAT: KATAMSO 53
PURWODADI

Hj. Soelijah

Lampiran 3

Hasil Perhitungan Questioner Pelatihan Kerja

Nomor Responden	1	2	3	4	X
1	3	4	4	3	14
2	4	3	4	3	14
3	3	3	3	4	13
4	3	4	3	3	13
5	3	3	3	4	13
6	3	3	3	3	12
7	4	3	3	3	13
8	3	3	4	4	14
9	3	3	3	3	12
10	3	4	3	3	13
11	3	3	3	4	13
12	3	3	4	3	13
13	4	4	3	3	14
14	4	4	3	3	14
15	3	3	3	3	12
16	4	3	4	4	15
17	3	3	4	3	13
18	4	4	3	3	14
19	3	4	3	3	13
20	3	3	3	3	12
21	4	3	3	4	14
22	3	3	4	3	13
23	4	4	4	3	15
24	3	4	3	3	13
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	3	3	4	3	13
28	4	3	3	3	13
29	3	3	3	4	13
30	4	3	3	4	14
Jumlah					396

Sumber : Data Primer yang Diolah

Lampiran 4

Hasil Perhitungan Questioner Produktivitas Kerja

Nomor Responden	1	2	3	4	Y
1	4	4	3	3	14
2	4	3	3	3	13
3	2	4	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	12
6	3	3	2	2	11
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	3	13
9	3	2	3	4	12
10	3	3	3	3	12
11	3	3	3	3	12
12	4	3	3	3	13
13	4	3	3	4	14
14	3	3	4	3	13
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	4	3	3	3	13
19	3	3	3	3	12
20	3	3	3	3	12
21	4	4	3	3	14
22	3	3	3	3	12
23	4	4	3	3	14
24	4	3	3	3	13
25	3	3	3	2	11
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	3	4	4	3	14
Jumlah					373

Sumber : Data Primer yang Diolah

Lampiran 5

HEADER DATA FOR: C: TEGEL LABEL: LEMBU KARYA
 NUMBER OF CASES: 30 NUMBER OF VARIABLES: 2

	Y	X
1	14	14
2	13	14
3	12	13
4	12	13
5	12	13
6	10	12
7	12	13
8	13	14
9	12	12
10	12	13
11	12	13
12	13	13
13	14	14
14	13	14
15	12	12
16	12	15
17	12	13
18	13	14
19	12	13
20	12	12
21	14	14
22	12	13
23	14	15
24	13	13
25	11	12
26	12	12
27	12	13
28	12	13
29	12	13
30	14	14



Lampiran 6

REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: C:TEGEL LABEL: LEMBU KARYA
NUMBER OF CASES: 30 NUMBER OF VARIABLES: 2

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	X	13.2000	.8469
DEP. VAR.:	Y	12.4333	.9353

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 28)	PROB.
X	.7885	.1461	5.396	.00001
CONSTANT	2.0256			

STD. ERROR OF EST. = .6664

r SQUARED = .5098

r = .7140

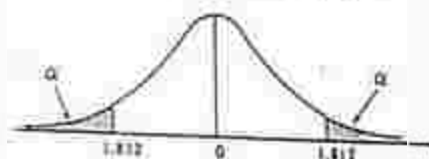
ANALYSIS OF VARIANCE TABLE				
SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO
REGRESSION	12.9308	1	12.9308	29.114
RESIDUAL	12.4359	28	.4441	7.410E-06
TOTAL	25.3667	29		

			STANDARDIZED RESIDUALS	
OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL		
1	14.000	13.064	.9359	*
2	13.000	13.064	-.0641	*
3	12.000	12.276	-.2756	*
4	12.000	12.276	-.2756	*
5	12.000	12.276	-.2756	*
6	10.000	11.487	-1.4872	*
7	12.000	12.276	-.2756	*
8	13.000	13.064	-.0641	*
9	12.000	11.487	.5128	*
10	12.000	12.276	-.2756	*
11	12.000	12.276	-.2756	*
12	13.000	12.276	.7244	*
13	14.000	13.064	.9359	*
14	13.000	13.064	-.0641	*
15	12.000	11.487	.5128	*
16	12.000	13.853	-1.8526	*
17	12.000	12.276	-.2756	*
18	13.000	13.064	-.0641	*
19	12.000	12.276	-.2756	*
20	12.000	11.487	.5128	*
21	14.000	13.064	.9359	*
22	12.000	12.276	-.2756	*
23	14.000	13.853	.1474	*
24	13.000	12.276	.7244	*
25	11.000	11.487	-.4872	*
26	12.000	11.487	.5128	*
27	12.000	12.276	-.2756	*
28	12.000	12.276	-.2756	*
29	12.000	12.276	-.2756	*
30	14.000	13.064	.9359	*

DURBIN-WATSON TEST = 1.8387

Lampiran 7

TABEL VI. Triak persentasi distribusi



Bagi d.f. = 12

$P(Z > 1.412) = 0.05$

$P(Z < -1.412) = 0.05$

d.f.	α	.25	.20	.15	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
1		1.000	1.376	1.363	1.308	1.284	1.276	1.221	1.161	1.054
2		.816	1.061	1.348	1.296	1.280	1.271	1.216	1.156	1.049
3		.788	1.038	1.320	1.270	1.255	1.246	1.191	1.131	1.024
4		.761	1.011	1.290	1.240	1.225	1.216	1.161	1.101	1.000
5		.741	.994	1.266	1.216	1.201	1.192	1.137	1.077	.976
6		.721	.976	1.241	1.191	1.176	1.167	1.112	1.052	.951
7		.711	.966	1.231	1.181	1.166	1.157	1.102	1.042	.941
8		.701	.956	1.221	1.171	1.156	1.147	1.092	1.032	.931
9		.691	.946	1.211	1.161	1.146	1.137	1.082	1.022	.921
10		.681	.936	1.201	1.151	1.136	1.127	1.072	1.012	.911
11		.671	.926	1.191	1.141	1.126	1.117	1.062	1.002	.901
12		.661	.916	1.181	1.131	1.116	1.107	1.052	.992	.891
13		.651	.906	1.171	1.121	1.106	1.097	1.042	.982	.881
14		.641	.896	1.161	1.111	1.096	1.087	1.032	.972	.871
15		.631	.886	1.151	1.101	1.086	1.077	1.022	.962	.861
16		.621	.876	1.141	1.091	1.076	1.067	1.012	.952	.851
17		.611	.866	1.131	1.081	1.066	1.057	1.002	.942	.841
18		.601	.856	1.121	1.071	1.056	1.047	.992	.932	.831
19		.591	.846	1.111	1.061	1.046	1.037	.982	.922	.821
20		.581	.836	1.101	1.051	1.036	1.027	.972	.912	.811
21		.571	.826	1.091	1.041	1.026	1.017	.962	.902	.801
22		.561	.816	1.081	1.031	1.016	1.007	.952	.892	.791
23		.551	.806	1.071	1.021	1.006	.997	.942	.882	.781
24		.541	.796	1.061	1.011	0.996	.987	.932	.872	.771
25		.531	.786	1.051	1.001	.986	.977	.922	.862	.761
26		.521	.776	1.041	.991	.976	.967	.912	.852	.751
27		.511	.766	1.031	.981	.966	.957	.902	.842	.741
28		.501	.756	1.021	.971	.956	.947	.892	.832	.731
29		.491	.746	1.011	.961	.946	.937	.882	.822	.721
30		.481	.736	1.001	.951	.936	.927	.872	.812	.711
40		.461	.716	.981	.931	.916	.907	.852	.792	.691
60		.441	.696	.961	.911	.896	.887	.832	.772	.671
120		.421	.676	.941	.891	.876	.867	.812	.752	.651
∞		.401	.656	.921	.871	.856	.847	.792	.732	.631

Sumber: Fisher and Yates: Statistical Tables for Biological Agricultural and Medical Research, Tabel III. Izin Penerbit: Oliver and Boyd Ltd., Edinburgh, England.