



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DIVISI SEWING PADA
PT. ERATEX DJAJA TBK PROBOLINGGO**

*The Effect Training On Employee Work Productivity Part Production
Sewing Division At PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo*

SKRIPSI

Oleh

**Lailatul Istijabah
NIM 130910202018**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DIVISI *SEWING* PADA
PT. ERATEX DJAJA TBK PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Strata (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Lailatul Istijabah
NIM 130910202018**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat bagi penulis. Dengan kerendahan hati penulis mempersembahkan tugas akhir ini untuk :

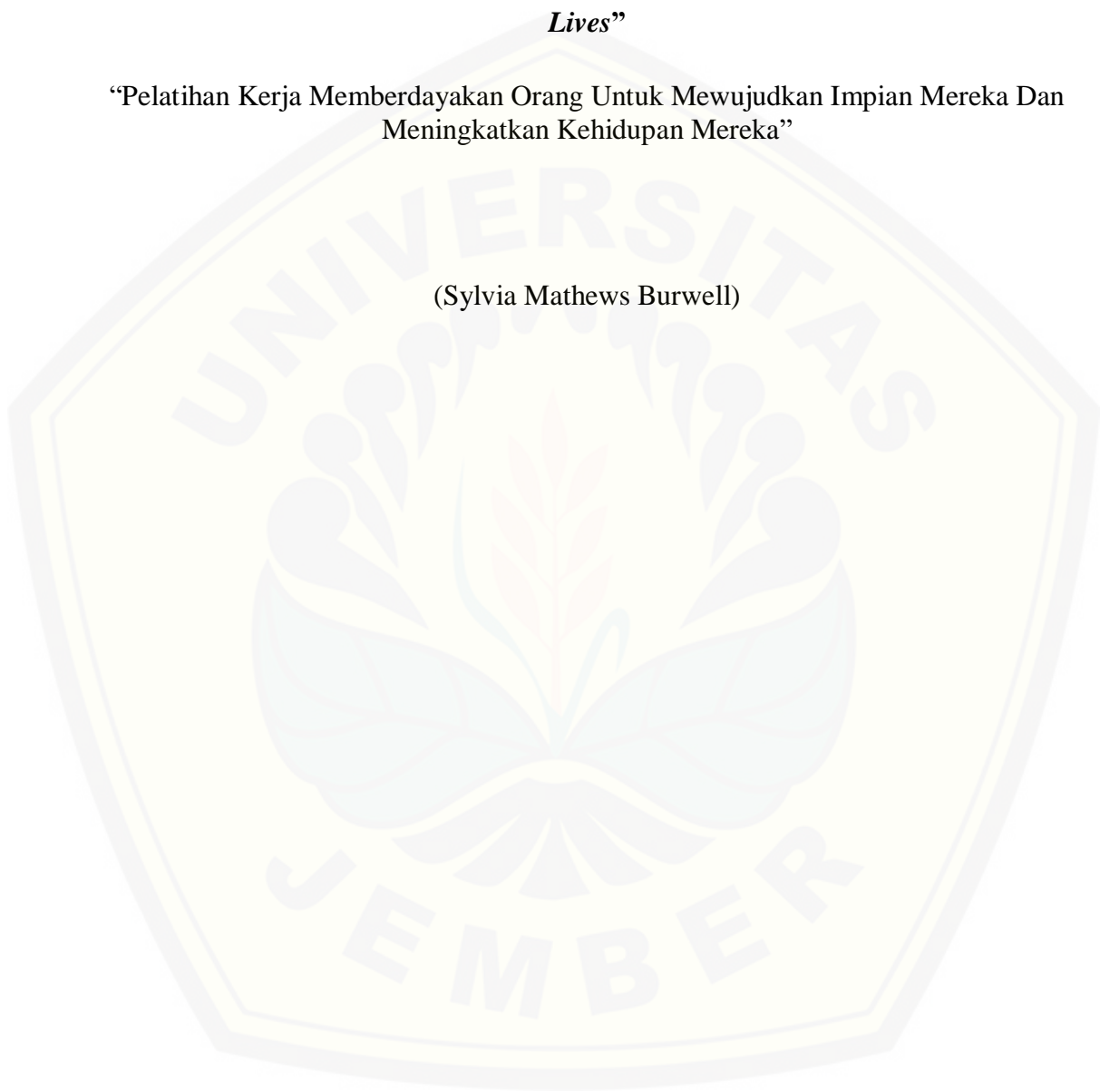
1. Ibunda Uswatun Hasanah, Bunda terhebat yang selalu Ananda sayangi serta Ayahanda Mulyadi yang Ananda hormati.
2. Kakek dan Nenek yang selalu Ananda sayangi dan hormati.
3. Adikku, Ikhlas Dzikrullah, yang selalu menjadi motivasi dan selalu aku banggakan.
4. Keluarga terdekatku yang selalu mendukungku.
5. Bapak/ Ibu guru MIN Tanggul Wetan, MTS Tanggul 01, dan SMA Negeri 2 Tanggul yang sangat saya hormati.
6. Bapak/ Ibu Dosen Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UNEJ.
7. Teman-teman HIMAISTRA, Kawan PRIMA, Sahabat PMII Rayon FISIP, Teman-teman KKN 91, serta Teman-teman Administrasi Bisnis Angkatan 2013 yang saya sayangi.
8. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTO

“Job Training Empowers People To Realize Their Dreams And Improve Their Lives”

“Pelatihan Kerja Memberdayakan Orang Untuk Mewujudkan Impian Mereka Dan Meningkatkan Kehidupan Mereka”

(Sylvia Mathews Burwell)



<https://www.brainyquote.com/topics/training>

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lailatul Istijabah

NIM : 130910202018

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 20 Maret 2018

Yang menyatakan,

Lailatul Istijabah
NIM 130910202018

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DIVISI SEWING PADA
PT. ERATEX DJAJA TBK. PROBOLINGGO**

Oleh

**Lailatul Istijabah
NIM 130910202018**

Pembimbing

Pembimbing Utama : Drs. Rudy Eko Pramono, M. Si

Pembimbing Pendamping : Dra. Sri Wahjuni, M. Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Devisi *Sewing* Pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Selasa, 20 Maret 2018

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

jam : 08.30 WIB

Tim Penguji:
Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Drs. Rudy Eko Pramono M.Si
NIP. 195908201988031002

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP. 195604091987022001

Penguji Anggota,

Penguji Anggota,

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP. 196408141989022003

Drs. Sugeng Iswono, MA
NIP. 195402021984031004

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo; Lailatul Istijabah; 130910202018; 2018; 105 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan terkait penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo beberapa tahun terakhir. Produktivitas kerja menurun ditandai dengan adanya penurunan hasil produksi pada beberapa tahun yang terakhir, hal tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti inovasi yang menyebabkan tekanan terlalu berat yang menyebabkan stres kerja. Pembekalan yang kurang dapat menyebabkan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Usaha-usaha yang dapat dilakukan sebagai salah satu alternatif jalan keluar yang baik dalam meningkatkan kinerja agar produktivitas kerja karyawan tidak mengalami penurunan adalah dengan memberikan pelatihan. Peningkatan produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dengan perbaikan terus menerus, artinya apabila perusahaan ingin melakukan pengembangan dengan baik, maka diperlukan sebuah pelatihan yang baik pula. Peningkatan produktivitas juga dapat dilihat dari beberapa indikator berikut, diantaranya adalah: Kuantitas Kerja, yaitu kuantitas kerja karyawan di divisi *sewing* dapat dikatakan kurang baik, faktanya karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target masih kurang dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standart masih rendah. Kualitas Kerja, yaitu karyawan di divisi *sewing* masih kurang dalam pemenuhan kualitas kerjanya, hal itu disebabkan oleh kurang mampu menimalisir kesalahan, kurang mampu memenuhi target sesuai dengan ketentuan perusahaan, kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja, serta kurang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Ketepatan waktu, yaitu karyawan di divisi *sewing* masih lemah dalam hal tersebut, faktanya dilapangan bahwa kurang mampu

menyelesaikan pekerjaan lebih awal, kurang mampu memaksimalkan waktu yang tersedia dengan baik.

Pelatihan sangat berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan dapat memberikan pelatihan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka akan memberikan kontribusi yang positif yaitu dengan meningkatnya produktivitas perusahaan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan ini diantaranya adalah sebagai berikut: Peningkatan Pengetahuan, kenyataan dilapangan bahwa karyawan kurang dalam hal diantaranya, menambah pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan tugas dengan baik, penerapan materi (pengetahuan) dengan baik, pemahaman tentang prosedur kerja, perubahan pola pikir lebih baik, pemahaman pola kerja yang diterapkan. Peningkatan *Skill* atau Keterampilan, yaitu faktanya *skill* karyawan di divisi *sewing* masih kurang sehingga banyak mengalami kesalahan dalam pengerjaan produk terdapat kendala-kendala sebagai berikut, kurang dalam penguasaan teknis atau mahir dalam pelaksanaan pekerjaan, kurang dalam keterampilan kerja yang memberikan dampak yang baik, kurang dalam pekerjaan menjadi lebih efisien, kurang lebih mahir dalam bekerja, kurang mampu dalam berinteraksi dengan karyawan lain. Peningkatan Sikap-Sikap Kerja, yaitu karyawan masih lemah terkait dengan, kurang memberikan sikap optimis dalam pekerjaan, kurang menambah kepercayaan diri, kurang menambah kemampuan karyawan untuk lebih teliti, kurang peningkatan kedisiplinan karyawan, kurang sikap mandiri karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independent yaitu dalam penelitian ini adalah pelatihan, dan variabel dependent yaitu dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang ada di divisi *sewing* yang berjumlah sebanyak 2.161 orang. Penelitian memfokuskan pada devisi *Sewing*, mengingat devisi *Sewing* merupakan bagian yang paling berpengaruh pada proses produksi tersebut. Devisi *sewing* tersebut apabila terjadi

beberapa kesalahan dalam proses produksi maka akan menghambat jalannya produksi. Divisi sewing merupakan divisi yang paling diperhitungkan karena output dari hasil produksi dikatakan berkualitas atau tidaknya bisa dilihat dari kerapian dalam menjahit pakaian/ celana, kerapian dalam menjahit aksesoris, serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi pada *style* sangat diperhitungkan, karena bahan harus dijahit dengan baik sehingga pakaian menjadi nyaman dipakai, hal tersebut tergantung pada divisi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan perhitungan dari rumus Slovin yaitu dari jumlah populasi sebanyak 2.161 tersebut dapat diperoleh sampel sebanyak 96 orang sampel. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t) dan uji R² (koefisien determinasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variable (X) memiliki nilai tingkat signifikansi (sign t) sebesar 0,000. Nilai sign t ini kurang dari $\alpha = 0,05$, dan nilai t hitung sebesar 81.698. H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi *sewing* pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 0,399 dengan persamaan regresi $Y = 0,043 + 0,399X$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Apabila pelatihan semakin meningkat, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 39,9% dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi *sewing* pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(81.698 > 0,195)$ dan signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi *sewing* pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya pelatihan,

maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi *sewing*, sedangkan nilai r^2 sebesar 0,986 atau 98,6%. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan sumbangan/ kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di divisi *sewing* pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo sebesar 98,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 1,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner menghasilkan data yang homogen, sehingga tidak dapat dilanjutkan atau dianalisis dengan baik oleh statistik. Penelitian yang sudah terlanjur mengupayakan peneliti untuk merubah pola pikir, yaitu dengan melanjutkan hasil penelitian dan menjelaskan secara deskriptif terkait dengan pelatihan dan produktivitas kerja karyawan di divisi *sewing* pada PT. Eratex Djaja Tbk, Probolinggo, sehingga peneliti menggunakan wawancara mendalam.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, yang telah memberikan bantuan dan pengarahan;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
4. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dra. Sri Wahjuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu, pikiran, pengarahan serta motivasi dan dukungan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
6. Dr. Djoko Poernomo, M.Si.,selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan selama menjadi mahasiswa;
7. Seluruh Dosen beserta segenap Staf Edukatif Dan Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

8. Segenap pimpinan dan karyawan PT. Eratex Djaja Tbk. Pobolinggo yang telah memberikan ijin dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian;
9. Teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Angkatan 2013.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, Maret 2018

Penulis

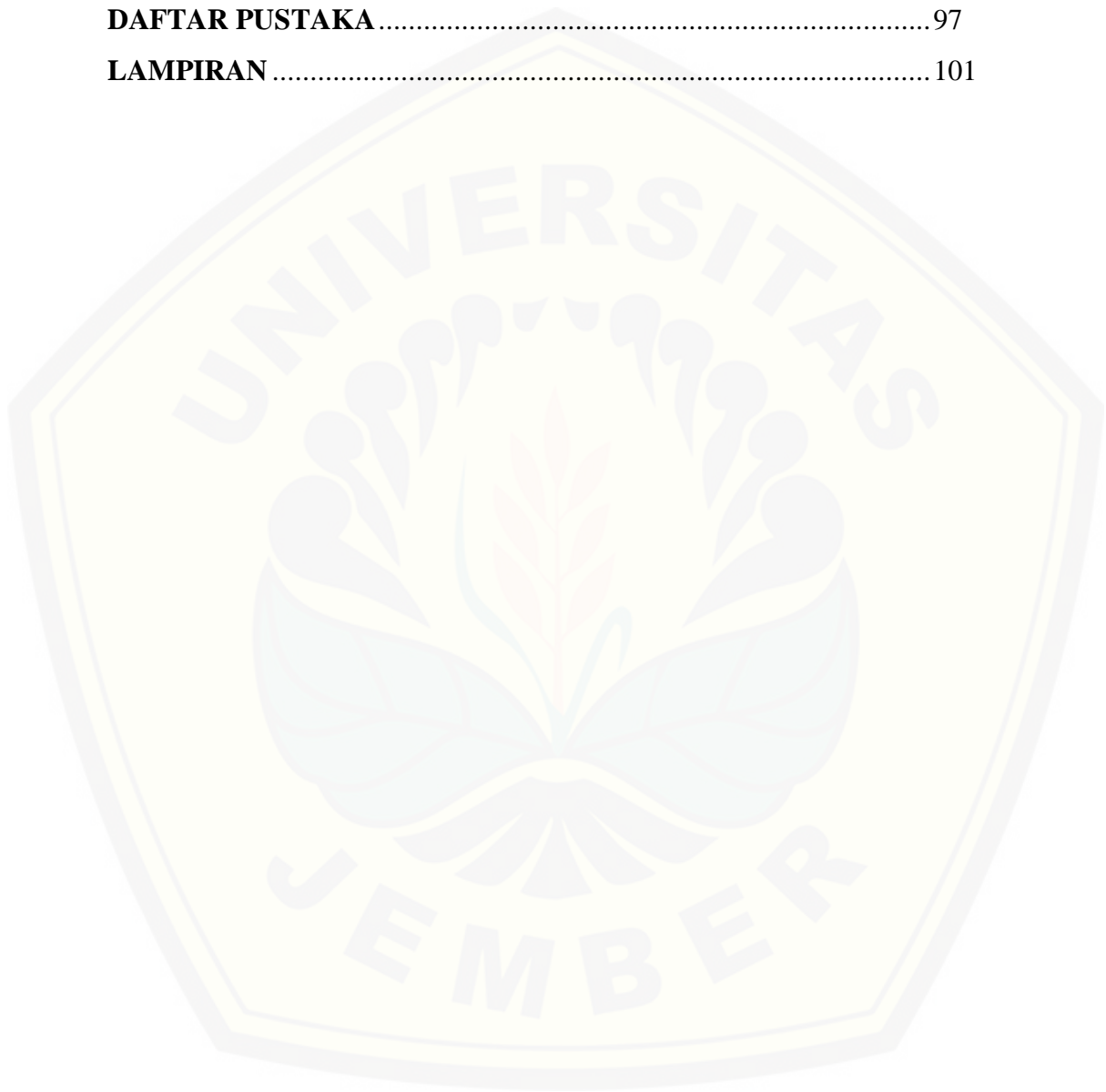
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	12
1.3.2 Manfaat Penelitian	12
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.4 Pelatihan	19
2.4.1 Tujuan Pelatihan.....	20
2.4.2 Manfaat Pelatihan	21
2.4.3 Metode Pelatihan	21

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebutuhan- Pelatihan	22
2.5 Produktivitas Kerja	25
2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas- Kerja	26
2.5.2 Pengukuran Produktivitas Kerja	27
2.5.3 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja	29
2.6 Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas- Kerja Karyawan	30
2.7 Pengaruh Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja- Karyawan	30
2.8 Penelitian Terdahulu	32
2.9 Hipotesis Penelitian	34
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Tipe Penelitian	35
3.2 Model Analisis	36
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.3.1 Lokasi Penelitian	37
3.3.2 Waktu Penelitian	37
3.4 Penentuan Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	38
3.5 Definisi Operasional Variabel	39
3.6 Jenis Data dan Sumber Data	42
3.6.1 Jenis Data	42
3.6.2 Sumber Data	42
3.7 Teknik Pengumpulan Data	43
3.7.1 Metode Angket atau Kuesioner	43
3.7.2 Metode Wawancara	43
3.8 Indepth interview	44
3.9 Tahap Pengolahan Data	45

3.10 Skala Pengukuran Variabel	45
3.11 Uji Instrumen Data	46
3.11.1 Uji Validitas	46
3.11.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.12 Tahap Analisis Data	47
3.12.1 Uji Normalitas Data.....	47
3.12.2 Uji Heterokedastisitas	48
3.12.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	48
3.13 Uji Hipotesis	49
3.13.1 Uji Statistik t	49
3.13.2 Uji R ² (Koefisien Determinasi)	51
3.14 Tahap Penarikan Kesimpulan	51
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1 Sejarah PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo	52
4.1.2 Visi dan Misi PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo ...	54
4.1.3 Tujuan Perusahaan.....	54
4.1.4 Lokasi Perusahaan	55
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan Pada PT. Eratex- Djaja Tbk. Probolinggo	56
4.1.6 Alur produksi di Divisi <i>Sewing</i> Pada PT. Eratex- Djaja Tbk. Probolinggo	75
4.1.7 Sistem Kerja Perusahaan.....	77
4.1.8 Fasilitas dan Tunjangan Perusahaan	78
4.2 Hasil Penelitian	79
4.2.1 Karakteristik Responden	79
4.2.2 Uji Instrumen Data	84
4.2.3 Uji Normalitas Data	86
4.2.4 Uji Heterokedastisitas	87
4.2.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	87
4.2.6 Uji Hipotesis.....	88

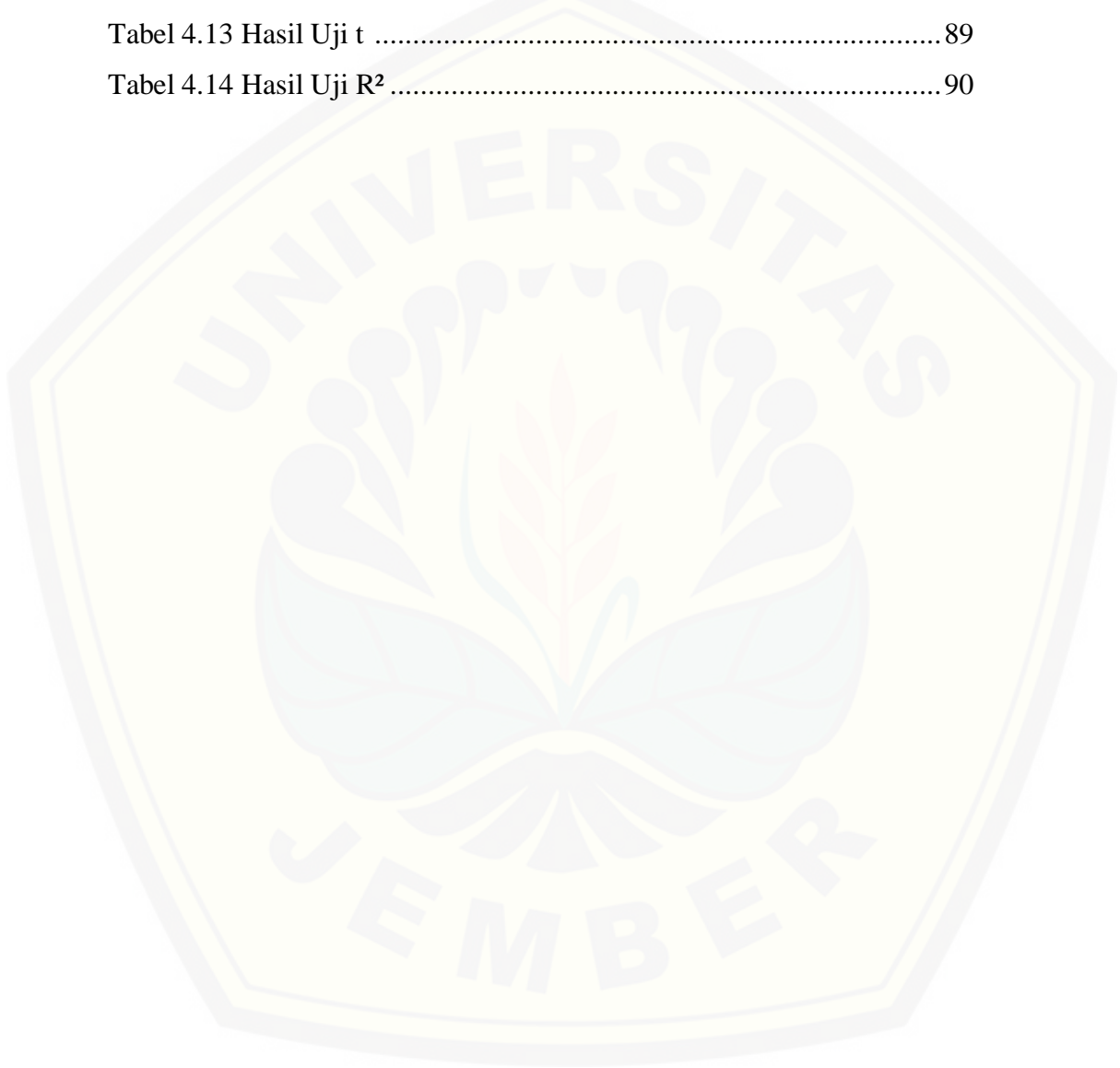
4.3 Pembahasan	91
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	101



DAFTAR TABEL

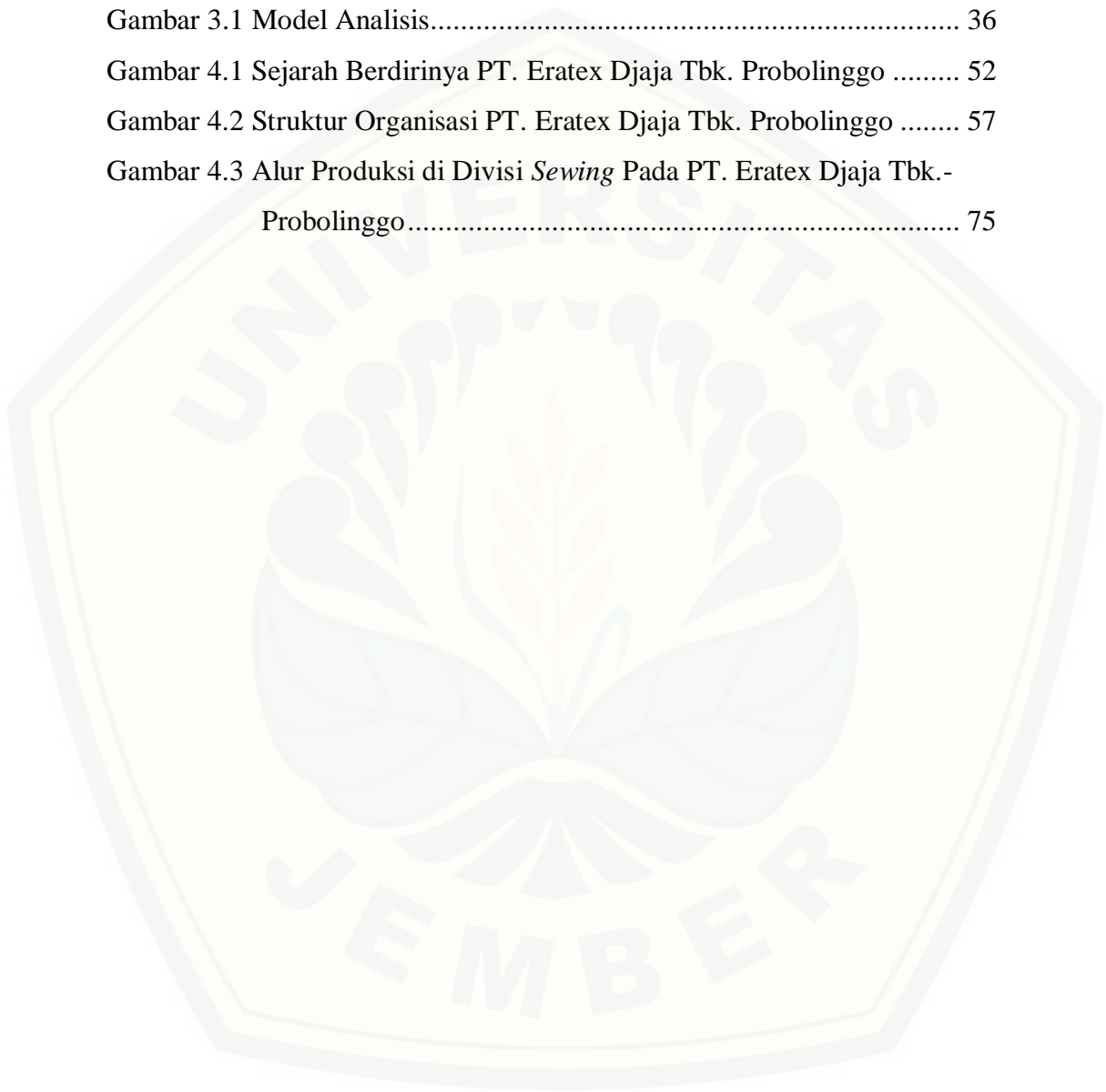
	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eratex- Djaja Tbk. Probolinggo Tahun 2017	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Divisi <i>Sewing</i> Pada PT. Eratex- Djaja Tbk. Probolinggo Tahun 2017	4
Tabel 1.3 Hasil Produksi (Output) Per Tahun 2014, 2015, dan- 2016 pada PT. Eratex Djaja Tbk Probolinggo.....	5
Tabel 1.4 Data Produk Cacat Setiap Divisi Di Bagian Produksi- Di Tahun 2014, 2015 Dan 2016 Pada PT. Eratex Djaja Tbk.- Probolinggo	5
Tabel 1.5 Jenis Pelatihan Karyawan Bagian Produksi Pada PT. - Eratex Djaja Tbk Probolinggo Pada Tahun 2016.....	7
Tabel 1.6 Jenis Pelatihan Karyawan Bagian Produksi Divisi <i>Sewing</i> - Pada PT. Eratex Djaja Tbk Probolinggo Pada Tahun 2016 ...	10
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	33
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian Setiap Sub Divisi <i>Sewing</i> bagian- Produksi pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Eratex- Djaja Tbk. Probolinggo	77
Tabel 4.2 Jam Kerja Karyawan Bagian Pabrik Produksi Pada PT.- Eratex Djaja Tbk. Probolinggo	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
Tabel 4.7 Karakteristik Divisi <i>Sewing</i> Pada PT. Eratex Djaja Tbk.- Probolinggo	83

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	86
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	87
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	88
Tabel 4.13 Hasil Uji t	89
Tabel 4.14 Hasil Uji R ²	90



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Model Analisis.....	36
Gambar 4.1 Sejarah Berdirinya PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo	57
Gambar 4.3 Alur Produksi di Divisi <i>Sewing</i> Pada PT. Eratex Djaja Tbk.- Probolinggo.....	75



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi membawa dampak terhadap perkembangan industri di dunia, terutama pada negara-negara berkembang seperti Indonesia. Era ini, industri garmen merupakan salah satu bisnis yang memiliki pasar yang cukup menjajikan. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki prospek bisnis industri garmen yang cukup cerah, hal ini disebabkan karena Indonesia dianggap memiliki “Kesadaran kualitas” yang sangat baik dibandingkan negara-negara lainnya, oleh karena itu, hal tersebut menjadikan Indonesia mempunyai daya saing yang lebih dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya.

Perusahaan yang bergerak dibidang industri tentunya memiliki sumber daya yang lebih banyak dan membutuhkan pengawasan yang ketat. Perusahaan yang mampu mengendalikan sumber daya baik dari segi kualitas, kompetensi maupun *skill* akan mampu membawa perusahaan pada jenjang karir yang lebih baik sesuai dengan harapan yang diinginkan. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu langkah penting untuk menciptakan kualitas kerja, efisiensi, dan efektifitas yang menjadi tuntutan standar usaha saat ini dan masa mendatang. Keberhasilan perusahaan dan pertumbuhan yang ingin dicapai ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusianya. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang menyatakan bahwa manusia pasti memiliki kemampuan masing-masing dalam hal tertentu, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Perusahaan yang sehat akan selalu melakukan pengembangan, baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Pengembangan disesuaikan dengan

kebutuhan yang ada pada perusahaan. Namun sebagian besar perusahaan tidak menyadari pentingnya pengembangan maupun investasi jangka panjang pada setiap karyawannya. Tidak jarang perusahaan akan mengalami penurunan dari segi produktivitas kerjanya yang berakibat pada penurunan omset perusahaan, maka dari itu perusahaan tersebut memerlukan sebuah pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu cara yang umum dilakukan oleh perusahaan untuk menyamakan persepsi setiap karyawannya mengenai hal teknis, visi misi perusahaan, serta apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Pelatihan juga merupakan proses pemberian pengetahuan dimana hal tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Pelatihan juga dapat menambah dan meningkatkan kompetensi karyawan, serta mengurangi kinerja karyawan yang kurang baik. Pelatihan dapat memberikan manfaat apabila perusahaan telah mampu menyelesaikan berbagai aspek mengapa pelatihan dibutuhkan.

Salah satu alasannya mengapa menyelenggarakan pelatihan menurut pandangan beberapa ahli adalah menurunnya produktivitas kerja, karyawan yang sering melakukan kesalahan, tantangan baru yang dihadapi perusahaan, dsb. Pelatihan dipandang sebagai wahana yang efektif untuk pengembangan diri dan kemampuan bagi para karyawannya. Terlebih lagi apabila pelatihan dilakukan dengan baik dan terus menerus secara konsisten, selain dapat memberikan pengetahuan baru, karyawan dapat memahami bagaimana cara bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas. Karyawan yang mampu menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, efisien sesuai target, dan efektif sesuai dengan waktu merupakan indikator dari perusahaan dalam memperoleh karyawan yang produktif.

Produktivitas merupakan pencapaian yang diharapkan oleh semua perusahaan. Produktivitas dijadikan sebagai cara dalam mengukur dan menunjukkan berhasil tidaknya suatu usaha dilakukan, hal tersebut bisa melalui pengukuran antara input dan output yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dengan acuannya terhadap waktu. Produktivitas dengan kata lain dapat diartikan sebagai ilmu hitung, dimana dengan membandingkan antara hasil produksi yang

diperoleh dengan sumber daya yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan. Upaya dalam meningkatkan produktivitas harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor penentu produktivitas tersebut salah satunya adalah dengan melakukan perbaikan secara terus menerus. Apabila sebuah perusahaan ingin melakukan perbaikan terus menerus harus memperhatikan ketiga faktor produktivitas yang diantaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Perusahaan membutuhkan perbaikan terus menerus mengingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Perbaikan terus menerus yang dimaksud seperti melakukan pengembangan melalui pelatihan kepada karyawan sebagai salah satu faktor untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik.

PT Eratex Djaja Tbk merupakan perseroan yang bergerak dibidang industri garment dengan fokus produksinya pada pakaian jadi, yang orientasi penjualan ekspor secara total. Inti produk perusahaan adalah celana, mulai dari celana jeans standar lima saku sampai pada celana kain kasual, dengan bahan bervariasi mulai dari denim sampai pada kain twill halus Italia. PT Eratex Djaja Tbk bergerak dipasar internasional, dengan bermacam-macam merk yang diproduksi, salah satunya yang banyak diproduksi adalah Polo dari USA dan Sojit dari Jepang. PT Eratex Djaja Tbk juga merupakan perusahaan yang mampu bersaing dipasar internasional. Tujuan ekspor utamanya adalah USA 43.07%, Jepang 39.00%, Eropa 8.04%, Lokal 0.22%, Negara lain 9.67%. Presentase tersebut menunjukkan eksistensi perusahaan dalam memasarkan produknya.

Perusahaan memperkerjakan kurang lebih sebanyak 7.618 karyawan ditahun 2017. Berikut merupakan devisi beserta jumlah karyawan yang ada pada bagian produksi pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo Tahun 2017

No	Devisi	Jumlah karyawan
1.	Merchandiser & PPIC	7 orang
2.	Sampling	209 orang
3.	Cutting (pemotongan pola)	233 orang
4.	Sewing (menjahit)	2.161 orang
5.	Washing (pencucian)	1.864 orang
6.	Finishing & packing	2.327 orang
7.	General (MD,Technical,Mechanic,QA, Store,Closing,House Keeping)	817 orang
Total		7.618 orang

Sumber: Data Diolah Observasi Pendahuluan (2017)

Tabel 1.1 merupakan data jumlah karyawan dibagian produksi yang ada pada PT Eratex djaja Tbk Probolinggo. Penelitian ini akan memfokuskan pada devisi *Sewing*, mengingat devisi *Sewing* merupakan bagian yang paling berpengaruh pada proses produksi tersebut. Divisi *sewing* tersebut apabila terjadi beberapa kesalahan dalam proses produksi maka akan menghambat jalannya produksi. Divisi *sewing* merupakan divisi yang paling diperhitungkan karena output dari hasil produksi dikatakan berkualitas atau tidaknya bisa dilihat dari kerapian dalam menjahit pakaian/ celana, kerapian dalam menjahit aksesoris, serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi pada *style* sangat diperhitungkan, karena bahan harus dijahit dengan baik sehingga pakaian menjadi nyaman dipakai, hal tersebut tergantung pada divisi tersebut. Tabel jumlah karyawan bagian produksi khususnya di divisi *Sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Divisi *Sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo Tahun 2017

No	Devisi <i>Sewing</i> (Menjahit)	Jumlah karyawan
1.	Sewing part 1-2	275 orang
2.	Sewing 42 lines	1.750 orang
3.	Pilot run 1	103 orang
4.	MPP 1	33 orang
Total		2.161 orang

Sumber: Data Diolah Observasi Pendahuluan (2017)

Tabel 1.2 merupakan data jumlah karyawan bagian produksi divisi *Sewing*. Perusahaan beberapa tahun terakhir mengalami penurunan dari hasil produksi. Tabel hasil produksi (Output) PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo yang mengalami fluktuasi beberapa tahun terakhir di tahun 2014, 2015, dan 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Produksi (*Output*) Per Tahun 2014, 2015, Dan 2016 pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo.

No.	Tahun	Rencana Produksi	Realisasi	Produk Cacat	%	Produk Baik	%	Ket.
1.	2014	6.240. 790 unit	6.147. 119 unit	922.067 unit	15%	5.225.025 unit	85%	-
2.	2015	8.243. 000 unit	8.228. 904 unit	2.550.96 0 unit	31%	5.677.944 unit	69%	Naik
3.	2016	7.567. 500 unit	7.563. 134 unit	1.890.78 3 unit	25%	5.672.350 unit	75%	Turun

Sumber: Data Diolah Observasi Pendahuluan (2017)

Tabel 1.3 tersebut terlihat bahwa beberapa tahun terakhir perusahaan mengalami fluktuasi dari segi produksinya. Peneliti tertarik mengambil objek penelitian dibagian produksi khususnya pada divisi *Sewing* (menjahit), karena divisi tersebut banyak mendominasi produk cacat dibandingkan dengan divisi lainnya. Tabel data produk cacat yang terdapat di bagian produksi beberapa tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Produk Cacat Setiap Divisi Di Bagian Produksi Di Tahun 2014, 2015 Dan 2016 Pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo.

Tahun	Divisi							Total seluruh kesalahan
	Merch. & PPIC	Sampl.	Cutt.	Sew.	Wash.	Finish.	Genr.	
2014	119.868	101.42 7	119.869	212.076	110.648	129.08 9	129.09 0	922.067
2015	433.663	306.11 5	331.624	510.193	382.644	306.11 6	280.60 5	2.550.960
2016	283.617	207.98 6	245.801	453.880	264.709	226.89 3	207.98 7	1.890.783

Sumber: Data Diolah Observasi Pendahuluan (2017)

Tabel 1.4 merupakan data produk cacat yang terdapat di bagian produksi beberapa tahun terakhir. Jika ditinjau kembali, *produk reject* terlihat lebih mendominasi pada divisi *sewing*, hal tersebut tentunya terjadi akibat dari beberapa kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan, contohnya seperti *miss look* (kelolosan dalam pengerjaan produk), kelemahan beradaptasi pada *style* (innovation), *miss* komunikasi (karena takut pada atasan, sehingga pengerjaan tidak sesuai dengan perintah), serta absensi karyawan yang sering terjadi. Kesalahan tersebut yang nantinya akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan.

Fluktuasi hasil produksi perusahaan disebabkan oleh beberapa hal, menurut hasil wawancara dengan salah satu personalia dibagian produksi, beliau mengatakan bahwasanya salah satu faktornya disebabkan oleh *skill* dari karyawan yang mengalami penurunan (sumber daya manusia). Mempertahankan kinerja karyawan yang sudah diraih agar tidak mengalami penurunan khususnya dibagian produksi, perlu dikaji ulang setiap faktor yang mempengaruhi. Contohnya seperti, tekanan yang terlalu berat, dan pembekalan yang kurang yang menyebabkan melemahnya *skill* karyawan. Usaha-usaha yang dapat dilakukan sebagai salah satu alternatif jalan keluar yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan tidak mengalami penurunan adalah dengan memberikan pelatihan.

PT Eratex Djaja Tbk telah melakukan berbagai macam bentuk pelatihan kepada setiap divisi yang ada dibagian produksi pada perusahaan. Tabel jenis pelatihan yang ada pada bagian produksi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Jenis Pelatihan Karyawan Bagian Produksi pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo Di Tahun 2016.

No	Jenis pelatihan	Waktu Pelaksanaan	Devisi	Jumlah peserta
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1.	Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja <i>Health and Safety Training</i>	18-Jan-16 9-Feb-16 2-Mei-16	Cutting, Technical, Fabric Godown, Finishing, General, IE, Mechanic, MD, PPIC, Pattern-Marker, Printing, QA, Sampling, Sewing, Store, Utility, Washing, Warehouse	89 orang
2.	Pelatihan Penggunaan, Penanganan Dan Penyimpanan Bahan Kimia <i>Chemical Handling, Usage Procedure And Storage Guides Training</i>	19-Jan-16 15-Feb-16 23-Mar-16 15-Apr-16 26-Apr-16 21-Jun-16	Washing Sample, Pilot Run, Pattern-Marker, Inspection, House Keeping, Cutting, Closing	253 orang
3.	Pelatihan Sistem Manajemen Lingkungan <i>Environment Management System (EMS) Training</i>	03-Mar-16 07-Mar-16 24-Jun-16	Cutting, Finishing, General, IE, Maintenance, Mechanic, MD, PPIC, Pattern-Marker, Printing, QA, Sampling, Security, Sewing, Store, Technical, Utility, Washing	178 orang
4.	Pelatihan Kebijakan Lingkungan <i>Environment Policy Training</i>	03-Feb-16 22-Jun-16 03-Okt-16	Cutting, Fabric Godown, Finishing, General, IE, Mechanic, Merchandiser, PPIC, Pattern-Marker, Printing, Quality Assurance, Sampling, Security, Sewing, Store, Task Force, Technical, Utility, Washing	188 orang

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
5.	Pelatihan Penggunaan Alat Pemadam Hydrant, Hose Reel & Fire Extinguisher Training (Fire Drill)	01-Feb-16 22-Apr-16 23-Jun-16 30-Sep-16 05-Okt-16 30-Des-16	Brushing, Buttoning, Cutting, Fabric Godown, Finishing, General, Mechanic, MPP, Packing, Pattern-Marker, Pilot Run, QA, Sampling, Sew. Part, Sewing, Store, Utility, Washing	9.310 orang
6.	Pelatihan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) First Aid Training	17-18 Okt 1 19-20 Okt 16	Brushing, Buttoning, Pattern-Marker, Cutting, Finishing, Inspection, Mechanic, MPP, Packing, Pilot Run, Printing, QA, Sampling, General, Sew. Part, Sewing, Store, Utility	130 orang
7.	Pelatihan Hemat Energi Energy Saving Training	24-Feb-16 24-Mei-16 15-Agust-16	Cutting, Fabric Godown, Finishing, General, IE, Maintenance, Mechanic, Merchandiser, PPIC, Pattern-Marker, Printing, Quality Assurance, Sampling, Security, Sewing, Store, Technical, Utility, Washing	193 orang
8.	Pelatihan Standar Keamanan Terhadap Ancaman Terorsime Custom – Trade Partnership Against Terorisime (C-TPAT), Standarisasi Keamanan Dan Fasilitas Terhadap Mata Rantai Pasokan Perdagangan Internasional Authorized Economic Operator (AEO)	05 Jan – 25 Nov 2016	All section	10.060 orang

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
9.	Pelatihan Penggunaan Peralatan Pengamanan Pribadi <i>Personal Protective Equipment (PPE) Training</i>	27-Jan-16 12-Mei-16 02-Jun-16	a. Finishing b. Brushing, washing c. Mechanic, utility	128 orang
10.	Pelatihan Evakuasi Kebakaran <i>Fire Evacuation (Evacuation Drill) Training</i>	01 Feb – 30 Des 2016	All section	16.883 orang
11.	Pelatihan Pengetahuan Dan Penanganan Limbah Cair <i>Waste Water Handling Training</i>	11-Feb-16 17-Jun-16 21-Nov-16	Washing Sample, Pilot Run, Pattern-Marker, Inspection, House Keeping, Cutting, Closing	218 orang
12.	Pelatihan Penanganan Dan Pemanfaatan Limbah <i>Waste Handling And Management Training</i>	11-Jan-16 30-Jul-16 05-Sep-16	Cutting, Fabric Godown, Finishing, General, IE, Mechanic, MD, PPIC, Pattern Marker, Printing, QA, Sampling, Security, Sewing, Store, Technical, Utility, Washing	214 orang
13.	Pelatihan Penghematan Air <i>Water Saving Training</i>	13-Jan-16 28-Mar-16 28-Apr-16 01-Jul-16	Cutting, Embroidery, Fabric Godown, Finishing, Packing, Printing, QA, Sewing	258 orang
14.	Pelatihan Menjahit Sewing Skill Training	Jan-Des 2016	Sewing	2.161 orang
15.	Pelatihan Pengajar Proyek HER Untuk Tenaga Kerja Wanita Sebaya Dalam Pemberdayaan Wanita <i>HER Project Training For PE (Peer Educators) Due To Women Empowerment</i>	08 Apr – 09 Des 2016	Female workers	40 orang
16.	Pelatihan Proyek HER Untuk Tenaga Kerja Wanita Usia Muda Dalam Pemberdayaan Wanita <i>HER Project Training For Female Workers Due To Women Empowerment</i>	11 Apr – 31 Des 2016	Female workers	2.240 orang

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
17.	Pelatihan Karyawan/Wati Baru <i>New Comer Training</i>	Jan – Des 2016	All section	4.038 orang
18.	Pelatihan Pencegahan Dan Penanggulangan HIV/AIDS Di Tempat Kerja <i>HIV/AIDS Training</i>	12-Jan-16 19-Jan-16 18-Apr-16 24-Des-16 28-Des-16	Cutting, Technical, Fabric Godown, Finishing, General, IE, Mechanic, MD, PPIC, Pattern-Marker, Printing, QA, Sampling, Sewing, Store, Utility, Washing, Warehouse	16.857 orang

Sumber : PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo (2017)

Tabel 1.5 tersebut merupakan jenis pelatihan yang telah diberikan perusahaan pada bagian produksi. Apabila dilihat kembali, pemberian pelatihan kerja minim sekali diberikan pada karyawan. Pelatihan diberikan pada divisi *sewing* hanya pada waktu pembekalan karyawan pertama kali diterima diperusahaan tersebut. Tabel pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi divisi *Sewing* oleh PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Jenis Pelatihan Karyawan Bagian Produksi Devisi *Sewing* Pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo Pada Tahun 2016.

No	Metode Pelatihan	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan	Tempat	Total Jumlah Peserta
1.	<i>Metode On The Job Training</i>	<i>Sewing skill training</i>	12-Jan-16 19-Jan-16 18-Apr-16 24-Des-16 28-Des-16	PT Eratex Dajaja Tbk Probolinggo	1.183 orang
		<i>Trainer to new skill</i>	Sewaktu-waktu dibutuhkan	PT Eratex Dajaja Tbk Probolinggo	625 Orang
2.	<i>Metode Off The Job Training</i>	<i>New comer sewing skill training</i>	11 Jun – 31 Des 2016	Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Probolinggo	353 orang
Total					2.161 orang

Sumber: Data Diolah Observasi Pendahuluan (2017)

Tabel 1.6 tersebut terlihat bahwa pelatihan diberikan hanya beberapa kali dalam setahun, kemudian hanya untuk pembekalan awal bagi karyawan baru, sebelum karyawan tersebut menempati sectionnya. Pelatihan juga hanya diberikan sebatas kebutuhan sewaktu-waktu apabila terdapat masalah mengenai pola jahitan atau permintaan *buyer* terkait *style* baru yang diinginkan. Karyawan lama tidak terlihat adanya program pelatihan yang *continue* untuk menambah *skill* karyawan. Rendahnya intensitas pemberian pelatihan pada divisi *sewing* tersebut dengan tidak menutup kemungkinan proses produksi tidak berjalan lancar, hal tersebut disebabkan oleh sumber daya manusianya yang memiliki *skill* yang masih rendah, *miss look* (kelolosan dalam pengerjaan produk) yang sering terjadi, serta banyaknya produk *reject* yang dihasilkan, sehingga produktivitas perusahaan menjadi menurun baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.

Usaha-usaha yang dapat dilakukan sebagai salah satu alternatif jalan keluar yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kerja agar produktivitas kerja karyawan tidak mengalami penurunan. Pengembangan melalui pelatihan tersebut dirasa penting, karena persaingan industri garmen yang semakin ketat, dimana prioritas yang diutamakan adalah dari segi kualitas dan kuantitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk eksistensi perusahaan tersebut kedepannya. Uraian tersebut menjadi dasar sehingga peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo”.

1.2 Rumusan Masalah

Penurunan hasil produksi tidak menutup kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang secara *kontinue* diberikan kepada karyawan. Rendahnya pelatihan yang diberikan akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Penurunan produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada target yang tidak terpenuhi, kualitas produk menurun, ketidakpuasan *buyer*, dll. Permasalahan yang akan dibahas peneliti yaitu “Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi divisi *sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

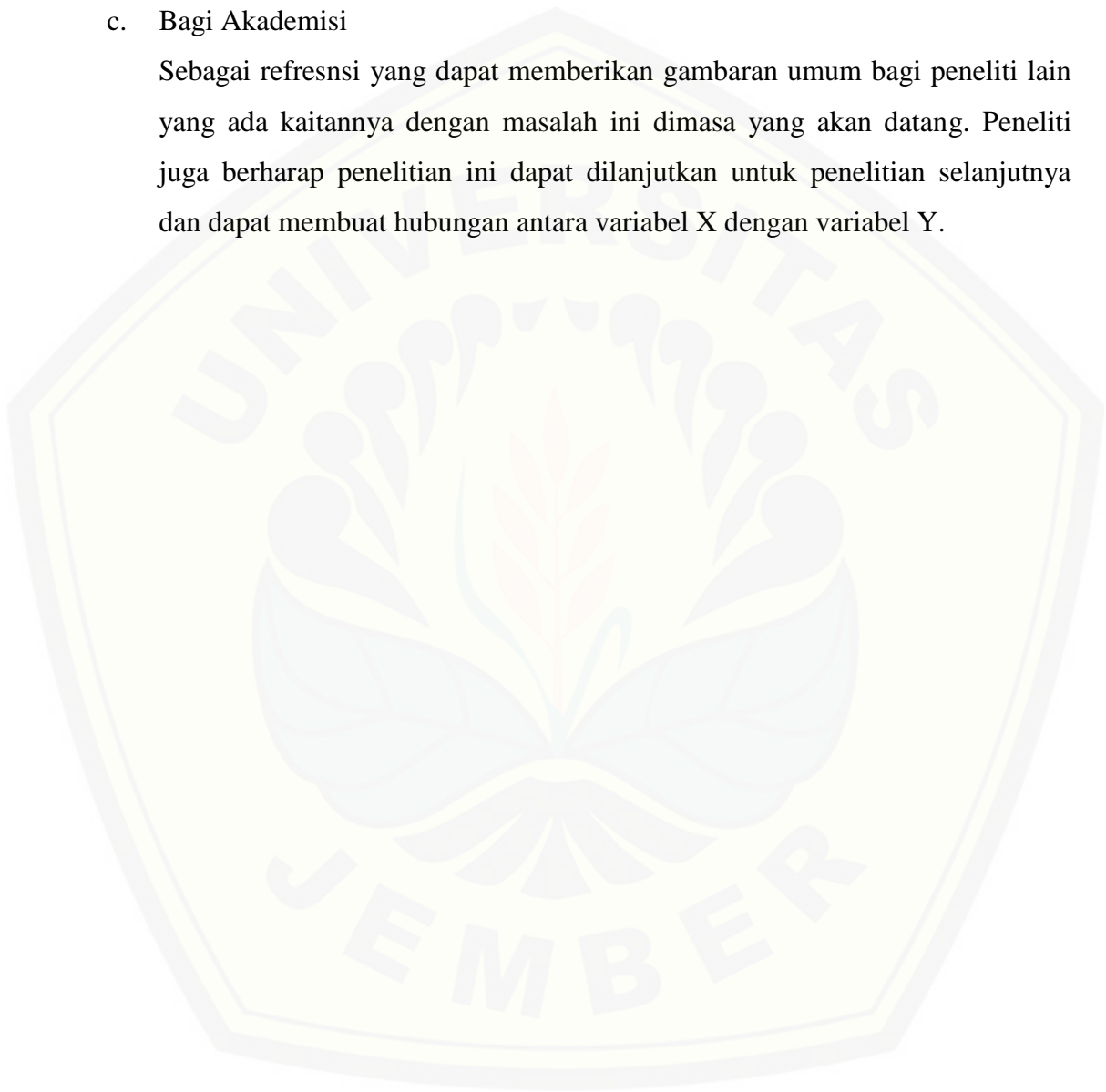
Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pendukung bagi perusahaan dalam perencanaan program pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi, khususnya di divisi *sewing*. Penelitian terkait pelatihan karyawan ini merupakan salah satu aspek investasi perusahaan pada sumber dayanya dalam jangka panjang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman dan pengetahuan dibidang aplikasi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Sebagai refrensi yang dapat memberikan gambaran umum bagi peneliti lain yang ada kaitannya dengan masalah ini dimasa yang akan datang. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya dan dapat membuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Nazir (2003:19) teori merupakan “Sarana pokok untuk menyatakan hubungan sistematis dalam gejala sosial maupun natura yang ingin diteliti. Teori merupakan abstraksi dari pengertian atau hubungan dari proporsi atau dalil”. Landasan teori merupakan keterangan yang dapat memandu peneliti dalam melakukan penelitiannya. Teori juga dapat merangkum generalisasi sehingga mudah dalam menjelaskan pernyataan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2001:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Simamora (2004:4) manajemen sumber daya manusia adalah:

“Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik”.

Menurut Afifuddin (2015:15) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan:

“Bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya”.

Manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memuaskn program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya”.

Menurut Kasmir (2016:6) secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah:

“Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pada pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengertian manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan yaitu sebagai suatu proses pengelolaan individu atau organisasi dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, mulai dari desain pekerjaan, memotivasi, perencanaan sumber daya manusia, seleksi, penempatan, pelatihan, hingga pemutusan hubungan kerja, dimana hal tersebut bertujuan untuk memuaskn dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.2.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005:14-15) “Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit”. Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Gomes (dalam Hamali (2016:10-15) Pentingnya atau peranan manajemen sumber daya manusia dapat disoroti dalam beberapa berbagai perspektif, yaitu diantaranya adalah:

- a. Perspektif politik; peranan manajemen sumber daya manusia dari perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro.
- b. Perspektif ekonomi; manajemen sumber daya manusia dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi.

- c. Perspektif hukum; manajemen sumber daya manusia dikelola dengan baik dan teratur merupakan alternatif yang paling relevan.
- d. Perspektif sosio-kultural; pertama berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia, kedua ditekankan bahwa sulit diperoleh suatu sistem manajemen yang bebas nilai.
- e. Perspektif administrasi; letak relevansi dan peranan manajemen sumber daya manusia yaitu pada efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.
- f. Perspektif teknologi; relevansi dan peranan manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pihak harus menyadari tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia, sehingga peranan manajemen sumber daya manusia adalah tidak lain untuk meningkatkan ke efektifan, efisiensi dan produktivitas kerja seluruh sumber daya manusianya.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan berbeda-beda. Tergantung pada kompleksnya suatu organisasi atau disesuaikan dengan kebutuhan organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (dalam Hamali (2016:6-10) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan; kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian; kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan; kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

- d. Pengendalian; kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.
- e. Pengembangan; merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Kompensasi; merupakan pemberian balasan jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. Pengintegrasian; kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. Pemeliharaan; kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan; salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.
- j. Pemberhentian; putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Hamali (2016: 9-10) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - (a) Perencanaan sumber daya manusia
 - (b) Analisis jabatan
 - (c) Penarikan karyawan
 - (d) Penempatan kerja
 - (e) Orientasi kerja (*job orientation*)
- 2) Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - (a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - (b) Pengembangan (karier)
 - (c) Penilaian prestasi kerja

- 3) Pemberian balas jasa mencakup:
 - (a) Balas jasa langsung terdiri dari
 - (1) Gaji/upah
 - (2) Insentif
 - (a) Balas jasa tak langsung terdiri dari
 - (1) Tunjangan (*benefit*)
 - (2) Pelayanan/kesejahteraan (*service*)
- 4) Integrasi mencakup:
 - (a) Kebutuhan karyawan
 - (b) Motivasi kerja
 - (c) Kepuasan kerja
 - (d) Disiplin kerja
 - (e) Partisipasi kerja
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - (a) Komunikasi kerja
 - (b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - (c) Pengendalian konflik kerja
 - (d) Konseling kerja
- 6) Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas dari kegiatan orang-orang dalam mewujudkan tujuan. Salah satu yang termasuk didalamnya adalah dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian dan pengembangan karyawan dengan melalui pelatihan.

2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2003:50) bahwa “Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah”. Hasibuan (2005:68) menjelaskan bahwa:

“Pengembangan tersebut tidak bertujuan hanya pada perusahaan secara khusus dan agar mampu bersaing pada umumnya, namun pengembangan dilakukan juga untuk tujuan nonkarir maupun karir karyawan baru atau karyawan yang sudah lama bekerja dengan melalui pelatihan dan pendidikan”.

Menurut Hasibuan (2005) pengembangan melalui pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Gouzali (dalam Kadarisman (2013:5) mendefinisikan bahwa:

“Pengembangan sumber daya manusia sebagai kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, pengembangan sumber daya manusia merupakan pembentukan karyawan untuk lebih profesional (manajemen tingkat atas) dan mampu memberikan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya yaitu (manajemen tingkat bawah).

2.4 Pelatihan

Menurut Panggabean (2004: 41) pelatihan didefinisikan “Sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang”.

Menurut Mangkuprawira (2004:135) “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya

dengan semakin baik, sesuai dengan standar”. Menurut Dessler (2010: 280) pelatihan adalah “Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya”. Sinambela (2016:170) juga menjelaskan bahwasanya “Pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Disimpulkan bahwa pelatihan merupakan aktivitas memperbaiki performansi yang secara umum dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta sikap yang lebih baik agar produktivitas kerja perusahaan dapat tercapai.

2.4.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2003:52) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu beradaptasi secara maksimal
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- h. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Menurut Herlambang (2013:88) “Tujuan pelatihan merupakan upaya memperbaiki efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan”. Intinya melihat dari uraian tersebut tujuan pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas karyawannya, agar target, visi, dan misi, perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2.4.2 Manfaat Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan yang mampu menjalankan pelatihan dengan baik akan menciptakan karier karyawan yang baik dan kemajuan perusahaan. Menurut Simamora (2004:349) beberapa manfaat yang diperoleh dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas (pelayanan)
- b. Menurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar produktivitas kerja yang diterima
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan
- f. Membantu karyawan dalam pengembangan pribadi mereka

Manfaat dari pelatihan tersebut akan membantu perusahaan dalam meningkatkan profesionalisme dari sumber daya manusianya. Pelatihan tersebut mampu memperbaiki dan mengembangkan sikap tenaga kerja, keterampilan serta pengetahuan karyawan akan cita-cita dan harapan perusahaan sehingga nantinya karyawan dapat mampu berkontribusi secara loyalitas untuk mewujudkan harapan perusahaan dengan bersama-sama.

2.4.3 Metode Pelatihan

Bangun (2012:210-211) “Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan”. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

a. *Metode on the job training*

Metode on the job training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Metode ini

lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pelatihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Sehingga proses transfer knowledge akan lebih lancar. Metode *on the job training* menggunakan empat metode, yaitu:

- 1) rotasi pekerjaan (*job rotationi*) pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan kepekerjaan lainnya dalam organisasi sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
- 2) Penguasaan yang direncanakan, menugaskan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- 3) Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode yang efektif dilakukan karena atasannya akan sangat mengetahui kondisi karyawannya, terkait dengan keterampilan, sikap maupun pengetahuan. Sehingga lebih tahu akan menerapkan metode apa yang akan digunakan.
- 4) Pelatihan posisi, karyawan yang dilatih untuk menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini biasanya diberikan pada saat karyawan mengalami perpindahan pekerjaan.

b. Metode off the job training

Metode off the job training merupakan pelatihan yang dilaksanakan dimana karyawannya dalam keadaan tidak berkerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan dari luar organisasi. Kegiatan tersebut dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dari dalam perusahaan. Keuntungan dalam metode ini adalah para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, karena metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Sedangkan untuk kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan besar dan pelatih belum mengenal secara mendalam para peserta pelatihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih dalam melakukan pelatihan.

2.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kebutuhan Pelatihan

Menurut Siagian (2002:160-161) “Berbagai alasan menyelenggarakan pelatihan. Apabila pelatihan dipandang sebagai wahana yang efektif untuk pengembangan diri dan kemampuan para karyawan, perlu dipahami berbagai

alasanya, mengapa pelatihan perlu diselenggarakan”. Alasan tersebut ialah sebagai berikut:

- a. Menurunnya produktivitas kerja, bisa terjadi karena masalah keperilakuan, akan tetapi mungkin juga karena keterampilan para tenaga pelaksana yang sudah tidak sesuai lagi. Sehingga untuk mengatasi masalah tersebut diperlukan pelatihan.
- b. Jika karyawan sering berbuat kesalahan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya. Faktor-faktor penyebabnya juga mungkin perilaku yang disfungsi dalam hal ini (sikap), akan tetapi mungkin pula karena menyangkut kemahiran dalam menyelesaikan tugas, dalam hal ini bisa juga disebut dengan (*Skill*).
- c. Jika organisasi menghadapi tantangan baru, misalnya perubahan yang drastis terjadi pada lingkungan, atau diluncurkannya produk baru, atau ditetapkan strategi baru. Para karyawan perlu dibekali guna menghadapi tantangan tersebut, yakni melalui pelatihan.
- d. Apabila karyawan ditempatkan pada tugas yang baru, juga diperlukan pelatihan.
- e. Jika para manajemen dan para karyawan sendiri merasakan bahwa pengetahuan, kemahiran dan keterampilan (*Skill*) para karyawan sudah ketinggalan zaman, maka perlu diadakannya pelatihan.

Adapun menurut pendapat Mangkuprawira (2004:135) “Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”. Berdasarkan definisi Mangkuprawira tersebut maka indikator yang digunakan pada konsep pelatihan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berikut merupakan uraian dari indikator tersebut:

- 1) Pengetahuan.

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2002:75) menyatakan bahwa “Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, menentukan berhasil

tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik”. Menurut Moeheriono (2010:13) pengetahuan (*knowledge*) adalah “Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu”. Berhasil tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sangat bergantung pada pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya, apabila karyawan kurang memiliki pengetahuan yang cukup dalam pekerjaannya akan mengakibatkan kinerja yang kurang baik, maka dari itu pengetahuan karyawan perlu diperbaiki, dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan teknologi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan semaksimal mungkin. Pengetahuan harus disusun berdasarkan konsep yang akan membentuk suatu prinsip berdasarkan fakta-fakta yang ada, kemudian disusun menjadi sedemikian rupa.

2) Keterampilan (*Skill*).

Menurut Siagian (2001:59) adalah “Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dapat dikembangkan”. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa keterampilan dapat dipelajari dan dikembangkan sehingga dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari dengan baik, dimana nantinya akan memberikan dampak manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keterampilan merupakan kemampuan teknis yang diperoleh karyawan dari hasil pendidikan, pengalaman, dan inisiatif terhadap bidang kerjanya dalam suatu perusahaan sehingga dapat digunakan dalam penyelesaian tugas dalam pekerjaannya.

3) Sikap.

Menurut Ahmadi (2000:164) adalah “Kesiapan merespon yang bersifat positif atau negatif terhadap obyek atau situasi secara konsisten”. Sikap merupakan kesiapan untuk merespon terhadap obyek atau situasi tertentu secara konsisten mempengaruhi dan bersifat positif maupun negatif serta didasarkan pada pendirian. Sikap memiliki beberapa ciri, yaitu:

- (a) Sikap seseorang yang tidak dibawa sejak lahir, tetapi harus dipelajari selama perkembangan hidupnya.
- (b) Sikap itu tidak semata-mata berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan suatu obyek.
- (c) Sikap pada umumnya mempunyai segi-segi motivasi dan emosi.

Berdasarkan definisi tersebut maka sikap dapat dipelajari sehingga dapat mengalami perubahan selama terjadinya proses pembelajaran dalam perkembangan manusia. Pelatihan yang diberikan ini diharapkan dapat merubah sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam berhubungan dengan rekan kerja sehingga menjadi lebih baik dan kondusif.

2.5 Produktivitas Kerja

Perusahaan yang memiliki pandangan maju terhadap pesatnya bisnis akan selalu memperhatikan sumber dayanya. Terutama terhadap sumber daya manusianya, perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Menurut Siagian (2002:1) menyatakan bahwa:

“Tidak ada titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi, terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Kata lain produktivitas kerja suatu organisasi selalu dapat ditingkatkan, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi sebagai keseluruhan”.

Menurut Joyce dan Bernandin (dalam Gomes, 2003:159) mengemukakan bahwa:

“Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Secara umum pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input”.

Menurut Kusnendi (2003:8) menyatakan produktivitas adalah sebagai berikut:

“Apabila dilihat dari konteks esensinya, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sementara apabila ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum”.

Berdasarkan pandangan diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan tolak ukur kemampuan sumber dayanyadalam menghasilkan dan meningkatkan pekerjaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan harapan perusahaan tersebut.

2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawanya perlu memperhatikan faktor-faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan produktivitas tersebut. Menurut Siagian (2002:10) Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut:

- a. Perbaikan terus menerus. Perusahaan selalu dihadapkan dengan tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal, hal demikian yang membuat perusahaan harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan yang dimaksud adalah mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan komponen organisasi. Salah satunya adalah mutu produk yang dihasilkan.
- c. Pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi, oleh karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar dan harus dipegang teguh oleh semua lini manajemen.

- d. Filsafat organisasi. Filsafat organisasi dalam hal ini dapat berupa TQM (*total quality management*) yaitu pendekatan menyeluruh dalam mengelola suatu organisasi, seperti berupa fokus perhatian pada kepuasan pelanggan, pemupukan *loyalitas*, perhatian pada budaya organisasi, dsb.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Rosidah dan Sulistiyani (2003:200-201) bahwa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas adalah sebagai berikut:

- 1) Knowledge
- 2) Skills
- 3) Abilities
- 4) Attitude
- 5) Behaviors

Faktor penentu tersebut merupakan aktivitas sumber daya manusia yang seharusnya melibatkan pelatihan.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upayanya menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan diperlukan beberapa peran perusahaan dalam bentuk perbaikan terus menerus serta dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan diperlukan sebuah pelatihan. Harapannya agar pengetahuan, kemampuan, hasil serta sikap karyawan semakin baik sehingga produktivitas kerja dapat semakin meningkat.

2.5.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja perlu dilakukan untuk mengetahui kinerja dari setiap karyawannya. Menurut Sinungan (2003:23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yakni:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksana secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksana sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Menurut Henry Simamora (2004:612) memperjelas bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan pendapat tersebut akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini yakni, bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi sebagai berikut:

- (a) **Kuantitas kerja** adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- (b) **Kualitas kerja** adalah suatu standar hasil kerja yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

- (c) **Ketepatan waktu** adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari kuantitas kerja yang mengacu pada pencapaian standar kerja, kemudian kualitas kerja yang memfokuskan pada mutu dari produk yang dihasilkan, dan selanjutnya dapat dilihat dari ketepatan waktu yang berarti aktivitas diselesaikan sebelum waktu yang telah disediakan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.

2.5.3 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya; pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya; promosi, transfer dan demosi
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat dari produktivitas kerja dapat menjawab berbagai permasalahan yang ada didalam karyawan serta apa saja yang sedang dibutuhkan oleh karyawan. Salah satunya adalah dengan melalui pelatihan. Apabila produktivitas kerja karyawan semakin baik, maka perusahaan akan mendapatkan timbal balik sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan.

2.6 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2003:52) menyatakan bahwa “Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja”. Hal ini berkaitan dengan upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan, serta upayanya dalam meningkatkan sikap moral dari setiap karyawannya. Apabila pelatihan ini diterapkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka akan terjadi hubungan baik dalam pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan akan optimal dan produktivitas kerja akan meningkat. Hubungan langsung maupun tidak langsung antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan produktivitas kerja diperoleh sesuai dengan hasil dari pelatihan yang diberikan dan diterapkan dengan baik oleh setiap karyawannya.

2.7 Pengaruh Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan untuk karyawan merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja sekarang dan yang akan datang. Upaya perusahaan tersebut salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawannya dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap karyawan menjadi lebih baik. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Pelatihan dipandang sebagai sesuatu yang penting sekaligus efektif dalam mengembangkan diri dan kemampuan para karyawannya. Pelatihan merupakan suatu cara perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Menurut Siagian (2002:161) bahwa:

“Pelatihan memberikan banyak manfaat yang kesemuanya akan bermuara pada produktivitas kerja yang semakin meningkat. Kemampuan tersebut berupa peningkatan kemampuan dalam mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan untuk menyesuaikan perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karir, peningkatan penghasilan serta kepuasan kerja”.

Menurut pendapat Siagian tersebut menjelaskan bahwa dengan pelatihan perusahaan akan memperoleh banyak manfaat, dimana setiap manfaat tersebut

akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja suatu perusahaan. Menurut jurnal dari Hastuti (2008:457) yang menyatakan dalam jurnalnya bahwa:

“Bagi organisasi manapun pelatihan akan memberikan kontribusi penting untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal maupun produktivitas perusahaan. Pelaksanaan *training* atau pelatihan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memberikan latihan keterampilan dan kemampuan karyawan ini akan lebih meningkatkan rasa tanggung jawab yang lebih atas tugas yang diembannya”.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hastuti (2008) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelaksana *training* dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya, hal tersebut juga sesuai dengan jurnal penelitian berikut yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Suwendra, dkk (2015) dalam penelitiannya membuktikan bahwa:
Penelitian mengenai pengaruh dari variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry di kab. Jember, diperoleh hasil variabel pelatihan yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Sutrisno (2015) dalam penelitiannya membuktikan bahwa:
Pelatihan berpengaruh positif, dan signifikan dibandingkan kompensasi, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa.
- c. Susila, dkk (2016) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa:
Perusahaan Kopi Bubuk Bali tersebut terjadi peningkatan keuntungan perusahaan yang positif dan signifikan setelah karyawan diberikan pelatihan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian akan menjadi lebih dinamis apabila dilakukan secara terus menerus yang bertujuan untuk memperbaharui kesimpulan yang telah ditemukan. Tanpa adanya kelanjutan penelitian itu, maka ilmu pengetahuan akan berhenti dan menjadi tidak valid, bahkan akan surut kebelakang. Penelitian terdahulu ini selain dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti untuk memberi pemahaman teori dan perbandingan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan sekarang, juga diharapkan akan menjadi referensi terhadap penelitian yang akan dilakukan dikemudian hari. Penelitian terdahulu dijadikan sebagai perbandingan, artinya tujuan yang akan dihasilkan dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut berupa konsep yang digunakan.

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa konsep dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ringkasan penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Hastuti (2008)	Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory, Pasuruan.	Training dan produktivitas kerja	Eksplanatory research (mencari hubungan dan pengaruh)	Pertama, hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan training (x) mempunyai hubungan yang erat terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (y). Kedua, hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan hubungan yang erat antar variabel keduanya. Ketiga, hipotesis yang diajukan dapat diterima.
Suwendra, dkk (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Gasandry	Pelatihan, motivasi kerja, produktivitas kerja karyawan	Analisis Jalur	Pertama, ada pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua, ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan. Ketiga, ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keempat, ada pengaruh positif dari motivasi kerja.
Sutrisno (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nobi Putra Angkasa	Pelatihan, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan	Explanatory Analysis	Pertama, secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif, sangat kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua, secara parsial pelatihan berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketiga, secara parsial kompensasi berpengaruh positif, cukup kuat dan signifikan.
Lailatul Istijabah (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi Sewing Pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo	Pelatihan dan produktivitas kerja	Regresi linier sederhana	

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2017).

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2004:51) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Terdapat hipotesis penelitian yang berarti hipotesis kerja (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Hipotesis kerja (H_a) dinyatakan dalam kalimat positif sedangkan hipotesis nol (H_0) dinyatakan dalam kalimat negatif.

Neolaka (2016:169) “Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah lanjutan dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan kajian/landasan teori termasuk didalamnya penelitian relevan dan kerangka berpikir”.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo.
- H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009:1) adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, rialibel dengan tujuan dapat ditemukan, ditemukan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Apabila ditinjau dari tingkat eksplanasi penelitiannya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2014:93) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan yang merupakan variabel yang mempengaruhi sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel yang dipengaruhi. Disimpulkan bahwa jenis penelitian asosiatif kausalitas merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, seberapa besar pengaruh anantara kedua variabel tersebut. Penelitian ini adalah pengaruh pelatihan sebagai variabel (*independent*), dengan produktivitas kerja sebagai variabel (*dependent*) pada karyawan bagian produksi devisi *sewing* PT Eratex Djaja Tbk Probolinggo.

Jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) “Dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS versi 16.0 untuk menganalisis data.

3.2 Model Analisis

Menurut Bungin (2005:92) pembatasan konsep dalam penelitian tidak hanya untuk menghindari salah maksud dalam memahami konsep penelitian dan membatasi penelitian, tetapi batasan konsep amat diperlukan untuk penjabaran variabel penelitian maupun indikator-indikator variabel.

Penelitian ini variabel yang digunakan yaitu, pelatihan dan produktivitas kerja. Variabel pelatihan memiliki indikator meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan, sedangkan variabel produktivitas kerja memiliki indikator meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Model Analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.1 Model Analisis

Gambar 3.1 diatas merumuskan model analisis yang menunjukkan atau mengarahkan pola variabel independent (pelatihan) terhadap variabel dependent (produktivitas kerja).

Keterangan :

- a. Variabel X adalah variabel *independent* (pelatihan), menurut Siagian (2002:160-161) pelatihan dipandang sebagai wahana yang efektif untuk pengembangan diri dan kemampuan bagikaryawannya, berikut yang dijadikan sebagai indikator variabel yaitu diantaranya:
 - 1) Pengetahuan
 - 2) Keterampilan (*Skill*)
 - 3) Sikap

- b. Variabel Y adalah variabel *dependent* (produktivitas kerja), menurut Miner (dalam Sutrisno, 2010:172) faktor-faktor perproduktivitas kerja yang dijadikan sebagai indikator variabel yaitu diantaranya:
- 1) Kuantitas Kerja
 - 2) Kualitas kerja
 - 3) Ketepatan waktu

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di pabrik PT Eratex Djaja Tbk, Jl. Soekarno Hatta No. 23, Kabupaten Probolinggo, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian adalah observasi awal selama 1 bulan pada akhir Maret sampai pertengahan April, serta penelitian langsung dilapangan yang terhitung 60 hari sejak penerimaan ijin dari Lembaga Penelitian Universitas Jember, untuk penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Neolaka (2016:41) “Populasi dalam penelitian bisa berupa orang atau individu, kelompok, organisasi, komunitas orang, komunitas hewan, atau masyarakat maupun benda”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi devisi *Sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo selama tahun 2017 yang berjumlah sebanyak 2.161 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Neolaka (2016:42) “Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian”. Penentuan sampel dalam penelitian ini, penulis mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan bagian produksi tahun 2017 sebanyak 2.161 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun peneliti menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, e = 0,1

Ketentuan dalam rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Niali e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 2.161 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%, maka untuk mengetahui sampel dalam penelitian ini, berikut perhitungannya:

$$n = \frac{2.161}{1 + 2.161(0,1)^2} = 95,6$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi dasar dalam penelitian ini sebanyak 96 orang (dibulatkan). Teknik sampling menurut Sugiyono (2014:150) merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan”. Penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengambilan sampel secara acak (*random*) dengan jumlah sampel sebanding dengan jumlah banyaknya anggota dalam setiap sub populasi (*proportional*), sehingga setiap sub populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel (*sampling*). Penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 96 orang karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo. Adapun perincian jumlah sampel pada sub divisi pada divisi *sewing* di bagian produksi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian Setiap Sub Divisi di Divisi *Sewing* Bagian

Produksi pada PT. Eratex Djaja Tbk. probolinggo

No.	Sub Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah proporsi	Jumlah sampel
1.	Sewing part	275	$275 / 2161 \times 96 = 12,2$	12
2.	Sewing lines	1750	$1750 / 2161 \times 96 = 77,7$	78
3.	Pilot run	103	$103 / 2161 \times 96 = 4,5$	5
4.	MPP	33	$33 / 2161 \times 96 = 1,4$	1
Jumlah		2161	-	96

Sumber: data penelitian diolah 2017.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2010:38) adalah “Suatu atribut atau nilai atau sifat orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya”. Menurut Sudjarwo dan Basrowi (2009:169) variabel merupakan suatu konsep yang bisa diukur dan memiliki variasi nilai. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Berikut merupakan tabel definisi operasional variabel:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No. (a)	Variabel (b)	Indikator (c)	Item (d)
1.	Pelatihan (X) Mangkuprawira (2004:135) “Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.	a. Peningkatan Pengetahuan	1) Menambah pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. 2) Penerapan materi (pengetahuan) dengan baik 3) Pemahaman tentang prosedur kerja 4) Perubahan pola pikir lebih baik 5) Pemahaman pola kerja yang diterapkan.
		b. Peningkatan <i>skill</i> atau keterampilan	1) Penguasaan teknis atau mahir dalam pelaksanaan pekerjaan. 2) Keterampilan kerja memberikan dampak yang baik 3) Pekerjaan menjadi lebih efisien 4) Lebih mahir dalam bekerja 5) Memberikan kemampuan berinteraksi dengan karyawan lain.
		c. Peningkatan sikap-sikap kerja	1) Memberikan sikap optimis dalam pekerjaan 2) Menambah kepercayaan diri pada karyawan 3) Menambah kemampuan karyawan untuk lebih teliti 4) Peningkatan kedisiplinan karyawan 5) Sikap mandiri karyawan

(a)	(b)	(c)	(d)
2.	Produktivitas kerja (Y)	a. Kuantitas kerja	1) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart
	1) Menurut Henry Simamora (2004:612) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan	b. kualitas kerja	1) mampu menimalisir kesalahan 2) mampu memenuhi target sesuai dengan ketentuan perusahaan 3) mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja 4) mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan
	2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	c. Ketepatan waktu	1) Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal 2) Mampu memaksimalkan waktu yang tersedia dengan baik.
	3) Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.		

Sumber : Data Diolah dari Berbagai Sumber

3.6 Jenis Data dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, berupa data yang diolah dari hasil kuesioner yang diperoleh dari objek penelitian, yaitu di PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo, bagian produksi di divisi *sewing*.

3.6.2 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Narimawati (2008:98) mendefinisikan data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Pada penelitian ini data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner dari karyawan bagian produksi di divisi *Sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008:402) “Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian tersebut. Pada penelitian ini data sekunder berupa arsip-arsip atau dokumentasi (internal data), dan data-data yang diperoleh dari internet atau lembaga lain yang relevan dengan objek yang diteliti, seperti jurnal ilmiah, dll (eksternal data).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2005:123) “Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Pada penelitian kuantitatif dikenal beberapa metode, antara lain metode angket atau kuesioner, metode wawancara, metode observasi, dan dokumentasi”. Berdasarkan uraian tersebut maka teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

3.7.1 Metode Angket atau Kuesioner

Metode angket menurut Bungin (2005:123) merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan kepetugas atau peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:142):

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner tersebut dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat dikirim kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet”.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner ini akan diisi oleh seluruh karyawan bagian produksi divisi *Sewing* di PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapat informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

3.7.2 Metode Wawancara

Menurut Setyadin (dalam Gunawan, 2013:160) wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Menurut Nazir (1988:234):

“Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara”.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan mewawancarai langsung kepada pihak yang berkompeten mengenai hal yang berkaitan dengan pelatihan karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah:

- a. Nama : Bapak Busar
Jabatan : Merchandiser Display
- b. Nama : Bapak Tri Yanto
Jabatan : HRD
- c. Nama : Ibu Eva
Jabatan : Personalia
- d. Nama : Bapak Bisri
Jabatan : Departemen Head (*Devisi Sewing*)

3.8 Indepth Interview

Indep interview menurut Sutopo (2006:72) merupakan “Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau pun tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama”. Penelitian yang dilakukan penulis dalam skripsi ini melakukan wawancara mendalam untuk menjelaskan hasil dari analisis statistik yang homogen. Wawancara mendalam sangat membantu dalam membuktikan keabsahan data atau kevalidan data.

3.9 Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Pemeriksaan data atau *editing*

Pemeriksaan data atau *editing* merupakan pemeriksaan data kembali sebelum data tersebut diolah. Sedangkan *editing* bertujuan untuk menentukan apakah data tersebut sudah benar dan telah memenuhi syarat sehingga dapat digunakan pada tahap selanjutnya.

b. Pemberian kode

Pemberian kode ini dilakukan dengan pengklasifikasian jawaban dari para responden kedalam kategori yang ada, dengan mengkodekan variabel supaya lebih mudah diolah.

c. Tabulasi data.

Tabulasi data dilakukan dengan cara memasukkan data-data yang di peroleh kedalam tabel menurut jenisnya agar data-data tersebut mudah dibaca dan dihitung, sehingga diperoleh karakteristik responden berdasarkan jawaban-jawaban yang telah diberikan melalui kuesioner.

3.10 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2011:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sifat positif sampai dengan negatif. Pengukuran variabel dengan skala likert ada sebanyak lima tingkat, yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Benar (STB)/ dan yang sederajat : Diberi Skor 1
- b. Tidak Benar (TB) : Diberi Skor 2
- c. Kurang Benar (KB) : Diberi Skor 3
- d. Benar (B) : Diberi Skor 4
- e. Sangat Benar (SB) : Diberi Skor 5

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan bagian produksi devisi *Sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo dan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan dan strategi yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas.

3.11 Uji Instrumen Data

3.11.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:02) valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang valid berarti data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Menurut Neolaka (2016:115) “Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid (sah) berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur”. Penelitian ini menggunakan metode *Product Moment*. Pengujian ini digunakan dengan asumsi bahwa nilai korelasi dengan *Product Moment* tinggi, maka dapat dikatakan valid atau Jika r hitung $>$ r tabel.

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dengan taraf signifikansi 5%. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*.

3.11.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:169) uji reliabilitas sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Menurut Neolaka (2016:119) reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Sugiyono (2011:3) reliabilitas berkenaan derajat

konsistensi/ keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0 for windows.

Ghozali (2006:42) menyatakan bahwa Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari > 0.60. Rumus menurut Nasution (2001:23) adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(K)\text{Cov/Var}}{1 + (K - 1)\text{Cov/Var}}$$

Dimana :

- α = alpha
- K = jumlah butir dalam skala
- Cov = rerata kovarians diantara butir
- Var = rerata varians dari butir

3.12 Tahap Analisis Data

3.12.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menurut Ghozali (2006:17) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu baiknya dilakukan pengujian normalitas data. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel pada penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Menurut Nazir (2009:417) “Uji *kolmogorov-smirnov* adalah satu uji lain untuk mengganti uji kuadrat Chi untuk kedua sampel yang independent, dan dapat digunakan untuk sampel besar atau kecil”. Menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%, maka dasar pengambilan keputusan pengujian *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal,
- b. Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.12.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2005:105) Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Adapun kriteria yang digunakan dalam menguji heterokedastisitas dengan uji park adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independent secara statistik signifikan terhadap variabel dependent nilai absolut, maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika variabel independent secara statistik tidak signifikan terhadap variabel dependent nilai absolut, maka terjadi homoskedastisitas.

Atau dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ (5%) maka data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas,
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ (5%) maka data tersebut terjadi heterokedastisitas.

Asumsi yang baik adalah dalam regresi tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3.12.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2011:237) regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependent. Menurut Neolaka (2016:137) “Regresi linier sederhana yaitu regresi linier yang hanya melibatkan dua variabel (variabel X dan Y)”. Regresi merupakan salah satu cara untuk mengadakan suatu prediksi variabel yang tidak diketahui dari suatu variabel yang diketahui. Formula / model regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan :

\hat{Y} = subjek atau nilai dalam variabel dependent yang diprediksi

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = koefisien regresi

X = subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

Penelitian regresi linier sederhana digunakan sebagai metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independent (pelatihan) terhadap variabel dependent (produktivitas kerja).

3.13 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari masing-masing variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

3.13.1 Uji Statistik t

Ghozali (2006) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel X1 (pelatihan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) secara parsial.

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu pelatihan mempunyai pengaruh yang tidak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi divisi *sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi divisi *sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghazali (2006) adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.005 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.005 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang diperoleh

b_i = bobot regresi

S_{b_i} = standar deviasi dari variabel bebas

Formulasi hipotesis uji t :

H_0 : $b_i = 0$, $i = 1,2$, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_a : $b_i \neq 0$, $i = 1,2$ ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah = 5% atau confident interval 95%.

2) Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.13.2 Uji R² (Koefisiensi Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Menurut Priyanto (2010:24) koefisien determinasi (R²) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

$$R^2 = \frac{b^1 \sum x^1 y + b^2 \sum x^2 y + b^3 \sum x^3 y + b^4 \sum x^4 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

- R² = koefisiensi determinasi berganda
- Y = variabel terikat (*dependent*)
- X = variabel bebas (*independent*)
- b = koefisiensi regresi linier

3.14 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam sebuah penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini merupakan penarikan kesimpulan dari data kuesioner dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus. Pernyataan yang bersifat umum yaitu tentang produktivitas kerja karyawan di bagian produksi khususnya di divisi *sewing* pada PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo, serta yang bersifat khusus yakni pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi divisi *sewing* pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo. Arti berpengaruh signifikan adalah bahwa pelatihan berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan positif artinya adalah apabila ada peningkatan pada pelatihan, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Pelatihan memiliki nilai koefisien determinasi sangat besar. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi *sewing* pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo sebesar. Artinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Penelitian tidak dapat dianalisis melalui statistik dengan baik. Hasil yang diperoleh adalah homogen. Peneliti memutuskan untuk melakukan wawancara secara mendalam sehingga hasil penelitian dapat dijelaskan melalui analisis deskriptif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan:

1. Pihak manajemen PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo, dihimbau supaya memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai kebutuhan teknis dari karyawannya masing-masing.
2. Pihak PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo, disarankan agar melakukan penilaian secara efektif pada karyawannya sehingga memudahkan menyeleksi karyawan yang kurang dalam hal keterampilan dan mendapatkan program pelatihan lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Afifudin. 2015. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmadi, Abu. 2000. *Psikologi Umum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Prenada Media.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Gunawan, Imam. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktek*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali, Yusuf. 2016. *Pemahaman Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Bandung: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang. 2013. *PENGANTAR MANAJEMEN (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Alam*. Jakarta : PPUT.
- Mangkunegara, Anwar P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Agung Media.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neolaka. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyanto, Duwi. 2010. *SPSS : Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Ranupandjojo, H. & Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2001. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Rosidah, Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta; Kencana.
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press.

Jurnal

Fathoni, dkk. 2016. “*Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang)*”. Universitas Pandanaran Semarang.

Hastuti. 2008. “*Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan*”. Universitas Widyagama Malang.

Suwendra, dkk. 2015. “*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD Gasandry)*”. Universitas Pendidikan Ganesha.

Suwendra, dkk. 2016. “*Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Anugerah Merta Sari Sedana)*”. Universitas Pendidikan Ganesha.

Susila, dkk. 2016. “*Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan (Kopi Bubuk Bali Banyuatis, Buleleng)*”. Universitas Pendidikan Ganesha.

Sutrisno. 2015. “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nobi Putra Angkasa*”. Universitas Krisnadwipayana.

Internet

<https://drive.google.com/file/d/0ByIKhWkxMq1lZDN5SDRiX29Jczg/view?usp=sharing> [09 Desember 2016]

<https://drive.google.com/file/d/0ByIKhWkxMq1lY2RFYjVDLVZBM0U/view?usp=sharing> [08 Maret 2017]



LAMPIRAN 1. PEDOMAN WAWANCARA

1. Deskripsi Perusahaan

a. Gambaran Umum Perusahaan

- 1) Sejarah singkat berdirinya perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 2) Visi dan misi perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 3) Tujuan dan sasaran perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 4) Budaya perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 5) Lokasi perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 6) Prosedur kerja perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.

2. Struktur organisasi

- a. Struktur perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- b. Tugas dan wewenang masing-masing jabatan.

3. Keadaan Ketenagakerjaan

- a. Keadaan karyawan.
- b. Sistem gaji dan pengupahan.
- c. Jam kerja karyawan terkait operasional produksi.
- d. Jumlah tenaga kerja PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.

4. Deskripsi permasalahan

a. Pelatihan

- 1) Sistem pelatihan yang digunakan oleh perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 2) Model pelatihan yang digunakan oleh perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 3) Tempat penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.

b. Produktivitas kerja

- 1) Produktivitas kerja terkait jumlah hasil produksi, permintaan *buyer*, target karyawan, dan informasi terkait dengan kesalahan-kesalahan/kendala-kendala yang sering dilakukan karyawan. Permasalahan proses produksi yang sedang dihadapi perusahaan.



LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI DIVISI *SEWING* PADA
PT. ERATEX DJAJA TBK. PROBOLINGGO.**

Kepada :

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri

Di Tempat.

Dengan hormat,

Kuesioner ini diajukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo”, yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi Program S1 Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Untuk itu peneliti memohon bantuan Bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Peneliti berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban saudara dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas perhatian dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Lailatul Istijabah

Isi kuesioner dengan seksama, dan centanglah (√) salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dalam kondisi saat ini.

Keterangan :

SB : Sangat Benar

B : Benar

KB : Kurang Benar

TB : Tidak Benar

STB : Sangat Tidak Benar

DATA RESPONDEN

Nomor Responden : (Diisi Peneliti)

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Departemen Pekerjaan :

Lama Bekerja :

A. Pelatihan Kerja (X)

No.	Indikator Peningkatan Pengetahuan (X)	SB	B	KB	TB	STB
1.	Pelatihan yang diadakan memberikan tambahan pengetahuan.					
2.	Penerapan materi pelatihan telah sesuai dengan pekerjaan dibidang saya.					
3.	Pelatihan memberikan saya pemahaman tentang prosedur kerja baru.					
4.	Pelatihan dapat merubah pola pikir saya menjadi lebih baik.					
5.	Pelatihan memberikan saya pemahaman pola kerja yang dilaksanakan.					

No.	Indikator Peningkatan Keterampilan(<i>Skill</i>) (X)	SB	B	KB	TB	STB
1.	Pelatihan yang diselenggarakan memberikan saya keterampilan kerja.					
2.	Keterampilan kerja dapat memberikan dampak yang baik pada pekerjaan saya.					
3.	Keterampilan dapat membuat saya efisien dalam bekerja.					
4.	Pelatihan dapat membuat saya lebih mahir dalam bekerja.					
5.	Pelatihan memberikan saya kemampuan dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja.					
Indikator Peningkatan Sikap-Sikap Kerja (X)						
1.	Pelatihan membuat percaya diri saya meningkat.					
2.	Saya lebih percaya dalam pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.					
3.	Pelatihan membuat saya lebih teliti dalam pekerjaan.					
4.	Pelatihan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
5.	Pelatihan yang diberikan membuat saya menjadi lebih mandiri dalam melaksanakan tugas.					

B. Produktivitas Kerja (Y)

No.	Indikator Kuantitas Kerja (Y)	SB	B	KB	TB	STB
1.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai standart yang telah di tetapkan oleh perusahaan.					
Indikator Kualitas Kerja (Y)						
1.	Pelatihan memberikan saya kemampuan dalam meminimalisir kesalahan.					
2.	Saya sudah memenuhi target sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja perusahaan.					
Indikator Ketepatan Waktu (Y)						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal.					
2.	Saya mampu memaksimalkan waktu yang tersisa untuk aktivitas lain sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.					

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Afifudin. 2015. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmadi, Abu. 2000. *Psikologi Umum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Prenada Media.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Gunawan, Imam. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktek*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali, Yusuf. 2016. *Pemahaman Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Bandung: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang. 2013. *PENGANTAR MANAJEMEN (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Alam*. Jakarta : PPUT.
- Mangkunegara, Anwar P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Agung Media.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neolaka. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyanto, Duwi. 2010. *SPSS : Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Ranupandjojo, H. & Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2001. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Rosidah, Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta; Kencana.
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press.

Jurnal

Fathoni, dkk. 2016. “*Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang)*”. Universitas Pandanaran Semarang.

Hastuti. 2008. “*Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan*”. Universitas Widyagama Malang.

Suwendra, dkk. 2015. “*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD Gasandry)*”. Universitas Pendidikan Ganesha.

Suwendra, dkk. 2016. “*Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Anugerah Merta Sari Sedana)*”. Universitas Pendidikan Ganesha.

Susila, dkk. 2016. “*Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan (Kopi Bubuk Bali Banyuatis, Buleleng)*”. Universitas Pendidikan Ganesha.

Sutrisno. 2015. “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nobi Putra Angkasa*”. Universitas Krisnadwipayana.

Internet

<https://drive.google.com/file/d/0ByIKhWkxMq1lZDN5SDRiX29Jczg/view?usp=sharing> [09 Desember 2016]

<https://drive.google.com/file/d/0ByIKhWkxMq1lY2RFYjVDLVZBM0U/view?usp=sharing> [08 Maret 2017]



LAMPIRAN 1. PEDOMAN WAWANCARA

1. Deskripsi Perusahaan

a. Gambaran Umum Perusahaan

- 1) Sejarah singkat berdirinya perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 2) Visi dan misi perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 3) Tujuan dan sasaran perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 4) Budaya perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 5) Lokasi perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 6) Prosedur kerja perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.

2. Struktur organisasi

- a. Struktur perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- b. Tugas dan wewenang masing-masing jabatan.

3. Keadaan Ketenagakerjaan

- a. Keadaan karyawan.
- b. Sistem gaji dan pengupahan.
- c. Jam kerja karyawan terkait operasional produksi.
- d. Jumlah tenaga kerja PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.

4. Deskripsi permasalahan

a. Pelatihan

- 1) Sistem pelatihan yang digunakan oleh perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 2) Model pelatihan yang digunakan oleh perusahaan PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.
- 3) Tempat penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo.

b. Produktivitas kerja

- 1) Produktivitas kerja terkait jumlah hasil produksi, permintaan *buyer*, target karyawan, dan informasi terkait dengan kesalahan-kesalahan/kendala-kendala yang sering dilakukan karyawan. Permasalahan proses produksi yang sedang dihadapi perusahaan.



LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI DIVISI *SEWING* PADA
PT. ERATEX DJAJA TBK. PROBOLINGGO.**

Kepada :

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri

Di Tempat.

Dengan hormat,

Kuesioner ini diajukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi *Sewing* Pada PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo”, yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi Program S1 Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Untuk itu peneliti memohon bantuan Bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Peneliti berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban saudara dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas perhatian dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Lailatul Istijabah

Isi kuesioner dengan seksama, dan centanglah (√) salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dalam kondisi saat ini.

Keterangan :

SB : Sangat Benar

B : Benar

KB : Kurang Benar

TB : Tidak Benar

STB : Sangat Tidak Benar

DATA RESPONDEN

Nomor Responden : (Diisi Peneliti)

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Departemen Pekerjaan :

Lama Bekerja :

A. Pelatihan Kerja (X)

No.	Indikator Peningkatan Pengetahuan (X)	SB	B	KB	TB	STB
1.	Pelatihan yang diadakan memberikan tambahan pengetahuan.					
2.	Penerapan materi pelatihan telah sesuai dengan pekerjaan dibidang saya.					
3.	Pelatihan memberikan saya pemahaman tentang prosedur kerja baru.					
4.	Pelatihan dapat merubah pola pikir saya menjadi lebih baik.					
5.	Pelatihan memberikan saya pemahaman pola kerja yang dilaksanakan.					

No.	Indikator Peningkatan Keterampilan(<i>Skill</i>) (X)	SB	B	KB	TB	STB
1.	Pelatihan yang diselenggarakan memberikan saya keterampilan kerja.					
2.	Keterampilan kerja dapat memberikan dampak yang baik pada pekerjaan saya.					
3.	Keterampilan dapat membuat saya efisien dalam bekerja.					
4.	Pelatihan dapat membuat saya lebih mahir dalam bekerja.					
5.	Pelatihan memberikan saya kemampuan dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja.					
Indikator Peningkatan Sikap-Sikap Kerja (X)						
1.	Pelatihan membuat percaya diri saya meningkat.					
2.	Saya lebih percaya dalam pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.					
3.	Pelatihan membuat saya lebih teliti dalam pekerjaan.					
4.	Pelatihan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
5.	Pelatihan yang diberikan membuat saya menjadi lebih mandiri dalam melaksanakan tugas.					

B. Produktivitas Kerja (Y)

No.	Indikator Kuantitas Kerja (Y)	SB	B	KB	TB	STB
1.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
Indikator Kualitas Kerja (Y)						
1.	Pelatihan memberikan saya kemampuan dalam meminimalisir kesalahan.					
2.	Saya sudah memenuhi target sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja perusahaan.					
Indikator Ketepatan Waktu (Y)						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal.					
2.	Saya mampu memaksimalkan waktu yang tersisa untuk aktivitas lain sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.					

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA KUESIONER

No.	x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	x.9	x.10	x.11	x.12	x.13	x.14	x.15	total skor	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	total skor
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40

LAMPIRAN 4. DISTRIBUSI RESPONDEN**Frequency Table****jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	5	5.2	5.2	5.2
	perempuan	91	94.8	94.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	7	7.3	7.3	7.3
	26-32	31	32.3	32.3	39.6
	33-39	31	32.3	32.3	71.9
	40-46	27	28.1	28.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	11	11.5	11.5	11.5
	SMP	24	25.0	25.0	36.5
	SMA	61	63.5	63.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	16	16.7	16.7	16.7
	5-10	23	24.0	24.0	40.6
	10-15	28	29.2	29.2	69.8
	>15	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS DATA

Correlations

		Correlations															
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_8	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_9	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_10	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_11	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_12	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_13	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_14	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
item_15	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
skor_total	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.812**	1.000**	1.000**	1.000**	.993**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.812**	1.000**	1.000**	1.000**	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
item_3	Pearson Correlation	.812**	.812**	1	.812**	.812**	.812**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
item_4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.812**	1	1.000**	1.000**	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
item_5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.812**	1.000**	1	1.000**	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
item_6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.812**	1.000**	1.000**	1	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
item_7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.812**	1.000**	1.000**	1	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
item_8	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.812**	1.000**	1.000**	1	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
skor_total	Pearson Correlation	.993**	.993**	.875**	.993**	.993**	.993**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

LAMPIRAN 6. HASIL UJI RELIABILITAS DATA**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	69.71	4.040	1.000	1.000
item_2	69.71	4.040	1.000	1.000
item_3	69.71	4.040	1.000	1.000
item_4	69.71	4.040	1.000	1.000
item_5	69.71	4.040	1.000	1.000
item_6	69.71	4.040	1.000	1.000
item_7	69.71	4.040	1.000	1.000
item_8	69.71	4.040	1.000	1.000
item_9	69.71	4.040	1.000	1.000
item_10	69.71	4.040	1.000	1.000
item_11	69.71	4.040	1.000	1.000
item_12	69.71	4.040	1.000	1.000
item_13	69.71	4.040	1.000	1.000
item_14	69.71	4.040	1.000	1.000
item_15	69.71	4.040	1.000	1.000

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	24.89	.524	.990	.980
item_2	24.89	.524	.990	.980
item_3	24.90	.515	.812	1.000
item_4	24.89	.524	.990	.980
item_5	24.89	.524	.990	.980
item_6	24.89	.524	.990	.980
item_7	24.89	.524	.990	.980
item_8	24.89	.524	.990	.980

LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS DATA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.986	.10259

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.250	1	70.250	6.675E3	.000 ^a
	Residual	.989	94	.011		
	Total	71.240	95			

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	.365		.117	.907
	Pelatihan	.399	.005	.993	81.698	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.0000	29.9894	29.8646	.85993	96
Residual	-.98936	.01064	.00000	.10205	96
Std. Predicted Value	-6.820	.145	.000	1.000	96
Std. Residual	-9.644	.104	.000	.995	96

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10205064
Most Extreme Differences	Absolute	.510
	Positive	.458
	Negative	-.510
Kolmogorov-Smirnov Z		5.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 8. HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS DATA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.986	.10259

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.250	1	70.250	6.675E3	.000 ^a
	Residual	.989	94	.011		
	Total	71.240	95			

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	.365		.117	.907
	Pelatihan	.399	.005	.993	81.698	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.0000	29.9894	29.8646	.85993	96
Residual	-.98936	.01064	.00000	.10205	96
Std. Predicted Value	-6.820	.145	.000	1.000	96
Std. Residual	-9.644	.104	.000	.995	96

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.030 ^a	.001	-.010	.10041

a. Predictors: (Constant), pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.001	1	.001	.086	.770 ^a
	Residual	.948	94	.010		
	Total	.949	95			

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.084	.357		-.236	.814
	Pelatihan	.001	.005	.030	.293	.770

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 9. HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA**Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.986	.10259

a. Predictors: (Constant), pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.250	1	70.250	6.675E3	.000 ^a
	Residual	.989	94	.011		
	Total	71.240	95			

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	.365	.117	.907
	Pelatihan	.399	.005	.993	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 7452/UN25.3.1/LT/2017

28 Desember 2017

Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Kepala

PT. Eratex Djaja TBK Probolinggo

Di

Probolinggo

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 4866/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 5 Desember 2017 perihal Ijin Penelitian mahasiswa,

Nama : Lailatul Istijabah
NIM : 130910202018
Fakultas : ISIP
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Dsn. Curah Banban, Desa Tanggul Wetan, Tanggul-Jember
Judul Penelitian : "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eratex Djaja TBK Probolinggo"
Lokasi Penelitian : PT. Eratex Djaja TBK Probolinggo
Lama Penelitian : 2 Bulan (2 Januari-28 Februari 2018)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



Susanito M.Pd.
06161988021001

Tembusan Yth

1. Dekan FISIP Univ Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173



PT.ERATEX DJAJA Tbk.

Jl. Soekarno Hatta 23, Kota Probolinggo, East Java – Indonesia
Kode Pos : 67212 E-mail : eraprbgm@eratex.co.id
Telp. (62-335) 421866 Fax. (62-335) 423148

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini General Affair Manager PT. Eratex Djaja Tbk, Probolinggo, menerangkan bahwa :

Nama : LAILATUL ISTIJABAH
NIM : 130910202018
Jurusan : Business Administration Science
Universitas : University of Jember

Telah melakukan penelitian di PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo selama sebulan, terhitung mulai tanggal 10 April sampai dengan 10 Mei 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ERATEX DJAJA TBK PROBOLINGGO".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 9 Mei 2017
General Affair Manager
PT. Eratex Djaja Tbk. Probolinggo





PT. ERATEX DJAJA TBK

Jl. SOEKARNO HATTA 23, PROBOLINGGO 67212

EAST JAVA—INDONESIA

CERTIFICATE

Diberikan kepada :

LAILATUL ISTIJABAH

Telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Industri Garment PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo. Selama 1 (satu) bulan, mulai dari 10 April—10 Mei 2017 dengan hasil yang **BAIK**.

Probolinggo, 10 Mei 2017

General Affair Manager

PT Eratex Djaja Tbk, Probolinggo.



