



**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN
PELATIHAN (TRAINING) DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIKASI
PADA PG. TOELANGAN SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember



| | | |
|--------------------|-------------------|-------|
| Asal | Revisi | Klass |
| | Revisi | 658.3 |
| Terima Tel | 20 MAR 2002 | REK |
| No. Induk | 0615 | h e.1 |
| KLAFIR / PENYALIN: | | |

Oleh :

KURNIAWAN REKSODJATI

NIM. 94-4142

Pembimbing :

- I. Drs. H. FADHOLI SA'ID, SU.
- II. SUHARTONO, MS.

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
2002**

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN
PELATIHAN (*TRAINING*) DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIKASI
PADA PG. TOELANGAN SIDOARJO**

S K R I P S I

diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Oleh :

KURNIAWAN REKSODJATI
NIM . 94 - 4142

Pembimbing I :

Drs. H. FADHOLI SA'ID, SU
NIP. 130 531 977

Pembimbing II :

Drs. SUHARTONO, MS
NIP. 131 276 665

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
2002

MOTTO

*Setiap orang mempunyai kebaikan dan kelebihan
walaupun hanya sedikit dibandingkan dengan orang lain,
kebaikan dan kelebihan itu mungkin tidak terdapat pada orang lain
(Kurniawan Reksodjati, Desember 2001)*

*Janganlah kita menilai orang dari luarnya maupun penampilannya saja,
karena belum tentu kita lebih baik dari orang yang kita nilai.
(Kurniawan Reksodjati, Desember 2001)*

*Orang yang bijaksana adalah orang yang apabila dibutuhkan selalu
mempermudah dan membantu orang lain yang mengalami kesulitan maupun
membutuhkan bantuan dengan tulus ikhlas.
Apabila sedang mendapatkan kesenangan maupun kesedihan ia tetap tenang
dan mimik mukanya tidak bisa ditebak oleh orang lain.
(Kurniawan Reksodjati, Desember 2001)*

PERSEMBAHAN

Dengan tulus dan ikhlas kupersembahkan karya ini kepada:

- ☞ Bapak Drs. Fadholi Said, SU dan Bapak Drs. Suhartono, MS
Yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan mendukung dalam proses pembuatan skripsi
- ☞ Adikku Astrid SK
Yang telah memberikan dukungan, semangat dan bantuan
- ☞ Sahabat-sahabatku
Terimakasih atas persahabatan kita selama ini
- ☞ Almamater Universitas Jember tercinta

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Pada

Hari : Jum'at
Tanggal : 4 Januari 2002
Pukul : 08.00 WIB

TIM PENGUJI :

Ketua

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si.
NIP. 131 782 188

Sekretaris

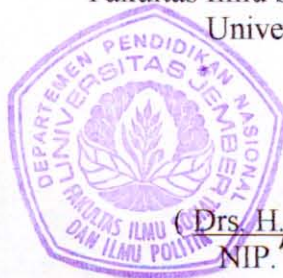
Drs. Suhartono, MS
NIP. 131 276 665

Anggota Tim Penguji :

1. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si.
2. Drs. Suhartono, MS
3. Drs. Suhartono, MP
4. Drs. Sugeng Iswono, MA

Mengetahui,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Dekan



(Drs. H. Moch. Toerki)
NIP. 130 524 832

KATA PENGANTAR

Penulis menyampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmad, Taufik dan Hidayah Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini dengan judul : HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN PELATIHAN (*TRAINING*) DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIKASI PADA PG. TOELANGAN SIDOARJO

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Bapak Drs Mud'har Syarifudin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
3. Bapak Drs. Totok Suprijanto, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
4. Bapak Drs. Sugeng Iswono, MS, selaku Dosen Wali Ilmu Administrasi Niaga Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
5. Bapak Drs. H. Fadholi Said, SU, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu memberikan petunjuk dan bimbingannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Suhartono, MS, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan petunjuk dan bimbingannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar pada Pogram Studi Ilmu Administrasi Niaga dan Staf Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
8. Bapak Soetopo Jamprong Poedjadi, selaku Administratur PG. Toelangan PTPN XXI – XXII (Persero) Sidoarjo. Yang telah memberikan ijin untuk mengadaan penelitian dalam perusahaan.
9. Bapak Soetono H, Bapak Petrus beserta seluruh staf karyawan/karyawati PG. Toelangan Sidoarjo, yang telah memberikan bantuan kepada penulis

Akhinya penulis berharap semoga skirpsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi semua pihak.

Jember, Desember 2001

Penulis

DAFTAR ISI

| | | |
|---|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL | | |
| HALAMAN MOTTO | | i |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | | i |
| KATA PENGANTAR | | |
| DAFTAR ISI | | vi |
| DAFTAR TABEL | | i |
| DAFTAR GAMBAR | | |
| I. PENDAHULUAN | | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | | 1 |
| 1.2 Permasalahan | | 4 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat | | 4 |
| 1.3.1. Tujuan Penelitian | | 4 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian | | 4 |
| 1.4 Konsepsi Dasar | | 5 |
| 1.4.1. Pengertian Pelatihan | | 5 |
| 1.4.2 Pengertian Pengetahuan dan Keterampilan | | 9 |
| 1.4.3 Prestasi Kerja | | 12 |
| 1.4.4 Hubungan antara Pemberian Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan | | 14 |
| 1.5 Model Analisis | | 15 |
| 1.6 Hipotesis | | 16 |
| 1.7 Operasional Konsep | | 16 |
| 1.7.1 Variabel Bebas | | 16 |
| 1.7.2 Variabel Terikat | | 17 |
| 1.8 Metode Penelitian | | 20 |
| 1.8.1 Tahap Persiapan | | 20 |
| 1.8.2 Tahap Pengumpulan Data | | 22 |
| 1.8.3 Tahap Pengolahan Data | | 22 |
| 1.8.4 Tahap Analisis Data | | 23 |
| 1.9 Tahap Penarikan Kesimpulan | | 25 |
| II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | | 26 |
| 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan | | 26 |
| 2.2 Lokasi Perusahaan | | 27 |
| 2.3 Struktur Organisasi | | 29 |
| 2.4 Tenaga Kerja Perusahaan | | 34 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.4.1 | Jenis Tenaga Kerja | 34 |
| 3.4.2 | Jam Kerja dan Hari Kerja | 35 |
| 2.5 | Fasilitas dan Peralatan Produksi | 35 |
| III. | ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 3.1 | Diskripsi Umum Responden | 38 |
| 3.1.1 | Umur Responden | 38 |
| 3.1.2 | Masa Kerja Responden | 38 |
| 3.1.3 | Pendidikan Responden | 39 |
| 3.2 | Analisis Frekuensi | 39 |
| 3.2.1 | Variabel Bebas (X) | 39 |
| 3.2.2 | Variabel Terikat (Y) | 44 |
| 3.3 | Analisis Korelasi | 49 |
| 3.3.1 | Perhitungan Skor | 49 |
| 3.3.2 | Perhitungan Rank untuk Variabel X | 50 |
| 3.3.3 | Perhitungan Rank untuk Variabel Y | 51 |
| 3.3.4 | Korelasi Antara X dan Y | 54 |
| 3.3.5 | Pembahasan | 55 |
| IV. | KESIMPULAN DAN SARAN | 56 |
| 4.1 | Kesimpulan | 56 |
| 4.2 | Saran | 56 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| No. Judul | Halaman |
|---|---------|
| 1. Perjenjangan Skala Ordinal | 18 |
| 2. Jenis-jenis Pekerjaan | 34 |
| 3. Jumlah Tenaga Kerja Langsung PG. Toelangan | 35 |
| 4. PG. Toelangan Sidoarjo Tanah Bangunan | 36 |
| 5. PG. Toelangan Sidoarjo Daftar Aktiva Tetap 2001 | 36 |
| 6. Umur Responden | 38 |
| 7. Masa Kerja Responden | 39 |
| 8. Pendidikan Responden | 39 |
| 9. Tambahan Keterampilan | 40 |
| 10. Kesesuaian Keterampilan | 40 |
| 11. Keterampilan Dalam memperlancar Tugas Pekerjaan | 41 |
| 12. Kategori Indikator Keterampilan | 41 |
| 13. Tambahan Pengetahuan | 42 |
| 14. Kesesuaian Pengetahuan Dengan Kebutuhan | 42 |
| 15. Pengetahuan Dalam memperlancar Tugas Pekerjaan | 43 |
| 16. Kategori Indikator Pengetahuan | 43 |
| 17. Kategori Variabel Pemberian Pelatihan | 44 |
| 18. Kesesuaian Pelaksanaan Tugas dan Target | 45 |
| 19. Kelengkapan Pekerjaan | 45 |
| 20. Kerapian Penyelesaian Tugas | 46 |
| 21. Kategori Indikator Kualitas Kerja | 46 |
| 22. Banyaknya Tugas yang dapat diselesaikan | 47 |
| 23. Penyelesaian Tugas pada waktunya | 47 |
| 24. Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya | 48 |
| 25. Indikator Kuantitas | 48 |
| 26. Variabel Prestasi Kerja | 49 |

DAFTAR GAMBAR

| No. Judul | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Model Analisis Penelitian | 15 |
| 2. Pabrik Gula Toelangan Struktur Organisasi | 30 |





I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan usahanya terutama untuk meningkatkan produksi, tidak hanya tergantung pada penyediaan alat-alat produksi yang modern, modal yang besar, akan tetapi tergantung pada sumber daya manusia (karyawan) untuk melaksanakan proses produksi. Sesuai dengan fungsi manajemen personalia untuk mengembangkan karyawan, ini dilaksanakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga perlu karyawan yang berkualitas dan setiap karyawan diharapkan untuk dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas serta kuantitas pekerjaannya semakin baik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa salah satu titik berat keberhasilan suatu perusahaan adalah peningkatan sumber daya manusia (karyawan) itu sendiri. Karyawan perusahaan merupakan salah satu sarana manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan karyawan disamping sebagai sarana penggerak juga sebagai penghasil kerja bagi perusahaan. Untuk mencapai efisiensi dan produktifitas yang tinggi dari karyawan, perusahaan harus memperhatikan perkembangan pengetahuan dan keterampilan dari karyawannya.

PG. Toelangan Sidoarjo merupakan salah satu pabrik gula di wilayah Jawa Timur yang mempunyai peranan dalam penyediaan gula di Jawa Timur. Kegiatan operasional Pabrik Gula khususnya pada Bagian Pabrikasi, dewasa ini tidak terlepas dari penggunaan alat-alat yang serba moderen dan canggih seperti

pengoperasionalan komputer dll, dan karyawan harus mampu untuk mengoperasikan alat-alat tersebut, sehingga keahlian yang dimiliki pada saat ini harus dapat dikembangkan.

Bagian Pabrikasi merupakan bagian yang berkaitan langsung dengan proses akhir dari serangkaian proses produksi, pada bagian ini, bertugas melakukan pengolahan nira tebu untuk memperoleh gula yang maksimal dan pembungkusan yang efisien, menentukan kecepatan giling dan menjamin hasil pemerahan tebu yang optimal. Selain itu Bagian pabrikasi bertugas mengawasi kegiatan laboratorium, penimbangan tebu dan mengawasi kebersihan tebu serta bekerja sama dengan bagian tanaman dan teknik untuk menentukan masa giling.

PG. Toelangan dalam menghadapi hal tersebut, peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan bagian Pabrikasi sangat diperlukan, untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, melalui pemberian Pelatihan (*training*). Pemberian Pelatihan (*training*) karyawan ini dilaksanakan dengan mengirimkan karyawan-karyawannya ke pusat latihan kerja seperti pada lembaga Pendidikan Perkebunan di Yogyakarta dan pada PT. Boma Bisma Indra di Surabaya. Pelatihan yang diberikan pada karyawan dalam usaha untuk mendorong karyawan agar lebih berperan aktif dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus dapat menghadapi tantangan jaman dan diharapkan kegiatan tersebut akan membawa dampak positif pada kemajuan perusahaan.

Untuk mengetahui peningkatan tentang dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah melalui penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja digunakan untuk mengetahui perilaku dan hasil yang dicapai seorang karyawan. Perilaku karyawan dapat

dicerminkan oleh kehadiran, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan membuat pengawasan, membuat perencanaan, serta melaksanakan pembinaan (kalau karyawan tersebut mempunyai bawahan), sedangkan hasil yang dicapai karyawan dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Dari uraian diatas, dapat diambil pengertian bahwa prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai tugas dan agar organisasi tersebut bisa bertahan serta berkembang dimasa yang akan datang.

Karyawan sebagai individu mempunyai suatu prestasi untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya, hal ini terlepas dari adanya atribut ataupun kedudukan dan jabatan yang melekat pada diri seseorang karyawan yang mampu memberikan suatu motivasi atau dorongan untuk bekerja lebih giat.

Pembinaan prestasi karyawan perlu diadakan karena potensi-potensi yang ada dalam diri karyawan akan dapat dikembangkan. Sehingga prestasi kerja dengan hasil kerja yang didapatkan akan berhasil guna dan berdaya guna. Dengan demikian tidaklah berlebihan bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah tergantung pada prestasi karyawan.

Peningkatan prestasi karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan, dengan cara mengikutkan karyawan dalam program pelatihan maka ia akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dibidang kerjanya maupun pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan bertambah, yang semuanya itu akan memperlancar pelaksanaan tugas yang diembannya.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan dari uraian tersebut di atas maka permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

“ Se jauh mana hubungan antara Pemberian Pelatihan (*training*) dengan prestasi kerja karyawan Bagian Pabrikasi pada PG. Toelangan di Sidoarjo “.

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. ingin mengetahui sejauh mana pemberian pelatihan (*training*) yang diberikan kepada karyawan Bagian Pabrikasi pada PG. Toelangan di Sidoarjo
- b. ingin mengetahui hubungan pemberian pelatihan (*training*) dengan prestasi kerja karyawan Bagian Pabrikasi pada PG. Toelangan di Sidoarjo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan adanya manfaat antara lain:

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- b. Sebagai bahan masukan perusahaan PG. Toelangan di Sidoarjo sehingga pelaksanaan pemberian pelatihan dapat diterapkan dan berhasil guna

1.4 Konsep Dasar

1.4.1 Pengertian Pelatihan

Tujuan umum perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.

Sebelum membahas tentang pengertian Pelatihan, dijelaskan terlebih dahulu konsep Sistem Pelatihan, yaitu dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara Operasional dapat dirumuskan, bahwa Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Menurut Mulia Nasution (2000:71), pengertian Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Dalam Pelatihan lebih banyak dilakukan untuk tingkat karyawan (manajemen) supervisor kebawah, karena setiap pelatihan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan operasional mesin-mesin (peralatan produksi) yang ada dalam perusahaan.

Sedangkan pengertian pelatihan menurut Oemar Hamalik (2000:10):

“ Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggungjawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf “.

Pada dasarnya *training* menjadi landasan pokok untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawannya dalam jangka waktu dekat pada suatu perusahaan. Hanya saja dalam pelaksanaannya tidaklah mungkin suatu latihan (*training*) diadakan sama untuk setiap perusahaan, karena banyak hal penting menghendaki penyesuaian tersendiri. Suatu perusahaan yang relatif kecil dan tidak memerlukan keahlian khusus, pelatihan yang diprogramkan cukup sederhana saja jika dibandingkan dengan suatu perusahaan yang besar maka akan berbeda. Perusahaan yang besar tentunya menghendaki bermacam keahlian dan keterampilan tenaga kerjanya dalam menghasilkan produk dari perusahaan tersebut, maka pelatihan yang diprogramkan juga semakin kompleks.

Dalam proses pelatihan perlu dilaksanakan dengan suatu rencana dan menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci. Perencanaan pelatihan berfungsi sebagai pegangan dalam penyelenggaraan pelatihan, acuan untuk mengontrol pelaksanaan pelatihan dan alat untuk menilai keberhasilan program pelatihan secara menyeluruh. Perencanaan pelatihan membutuhkan

pemikiran yang matang dan berdasarkan data/informasi yang akurat dari berbagai sumber yang relevan.

Prinsip-prinsip pelatihan adalah pemberian/penyediaan kesempatan bagi para peserta untuk melaksanakan praktek/latihan atas tingkah laku yang dirancang dalam tujuan kegiatan. Kegagalan dalam kegiatan belajar sering disebabkan oleh kealpaan pelatih memberikan dukungan dan tindak lanjut untuk menguasai suatu konsep melalui informasi yang disajikan melalui ceramah tertentu mengenai topik tertentu. Padahal peserta membutuhkan kesempatan untuk mengkonfrontasikan butir-butir informasi yang telah mereka terima dari pelatihnya beberapa saat sebelumnya, misalnya dalam bentuk format tulisan, diskusi kelompok kecil, penulisan rangkuman dan sebagainya.

Adapun prinsip-prinsip dasar pelatihan, menurut Oemar Hamalik (2000:10), adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan hanya dilakukan dengan maksud untuk menguasai bahan pelajaran tertentu, melatih keterampilan dan penguasaan simbol-simbol rumus. Latihan tidak dilakukan terhadap pengertian/pemahaman, sikap dan penghargaan
2. Pelatihan harus dilakukan terhadap hal-hal yang telah diperoleh peserta, misalnya fakta-fakta hafalan dan keterampilan yang baru dipelajari.
3. Pelatihan berfungsi sebagai diagnosa melalui reproduksi usaha membaca berkali-kali, mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul. Latihan juga merupakan *self-guidance* dan mengembangkan pemahaman dan kontrol. (2000: 31)

Menurut Moekijat (1991:5), suatu kegiatan yang dapat disebut training jika memenuhi 3 (tiga) syarat pelaksanaan yaitu sebagai berikut:

1. Latihan atau *training*, harus membantu karyawan menambah pengetahuan, bukan karyawan menjadi lebih efektif melalui usahanya sendiri, maka hal ini tidak dapat disebut *training*.
2. Latihan atau *training* harus menimbulkan perubahan dalam kebijaksanaan bekerja karyawan, sikapnya dalam pekerjaan, informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Latihan atau *training* harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. karyawan dapat mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang disebut latihan, karena hubungannya dengan pekerjaan yang sekarang atau tugas-tugas tertentu untuk mana kemungkinan ia ditunjuk di masa akan datang.

Sedangkan menurut Drs. Heidjrachman Ranupandojo dan Drs. Suad Husnan MBA (1994:74), pelatihan ada tiga hal, yaitu:

1. Memperbaiki pengetahuan karyawan
2. Memperbaiki keterampilan karyawan
3. Memperbaiki sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Sebelum pelaksanaan pelatihan terlebih dahulu ditentukan sasaran/tujuan apa yang ingin dicapai, karena pelaksanaan suatu pelatihan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil berupa biaya, waktu dan sumber daya manusia yang terbuang selama mengikuti pelatihan. Jadi sasaran yang ingin dicapai perusahaan harus setimpal dengan pengorbanan yang dilakukan.

Adapun sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dari pemberian pelatihan menurut Mulia Nasution (2000:73), adalah sebagai berikut:

- a. memperbaiki moral kerja karyawan
- b. karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik

- c. karyawan diharapkan dapat memelihara/merawat mesin-mesin atau peralatan lebih baik
- d. karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku
- e. karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati
- f. akan dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Untuk mencapai keberhasilan pemberian pelatihan, karyawan harus melakukan perubahan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu pelatihan harus dapat memberikan motivasi pada karyawan. Dengan motivasi yang tinggi akan mempermudah karyawan (peserta pelatihan) untuk mempelajari, menyerap pengetahuan dan keterampilan baru tersebut. Jadi Pemberian pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.4.2 Pengertian Pengetahuan dan Keterampilan

a. Pengetahuan Karyawan

Pengetahuan adalah informasi yang tersimpan dan terstruktur (Umar Hamalik,2000:50). Aspek pengetahuan disusun berdasarkan kategori:

1. Konsep, yakni suatu kategori stimuli yang memiliki ciri-ciri umum. Stimuli terdiri dari objek, peristiwa, orang. Ciri-ciri meliputi sifat, nilai, jumlah, kedominan tanda-tanda.
2. Prinsip, yakni kombinasi beberapa konsep menjadi suatu kesatuan yang bermakna

3. Fakta, merupakan kenyataan-kenyataan dalam bentuk fakta konkret, informasi verbal (simbolik) dan sistem fakta (pemetaan).
4. Prosedur, merupakan rangkaian langkah-langkah yang sederhana, deskriminasi, algoritma.

Peningkatan potensi dilakukan dengan memperluas wawasan atau pengetahuan karyawan sehingga sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebaik-baiknya. Lebih lanjut pendapat Pangestu Subagyo (1998:46), mengemukakan pengertian pengetahuan sebagai berikut: Pengetahuan karyawan adalah merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu, termasuk didalamnya pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung akan mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Heidjrachman Ranupandojo dan Suada Husnan (1994:75), bahwa pengetahuan karyawan merupakan pengetahuan umum, dan pengetahuan di bidangnya secara langsung dapat menunjang atau mempengaruhi pelaksanaan tugas, hal ini sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan diharapkan kepada karyawan dapat meningkatkan pengetahuan yang berhubungan langsung dengan bidang dan tanggung jawabnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. **Keterampilan Karyawan**

Perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dilakukan dengan cara

memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk meningkatkan keterampilan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Keterampilan dapat diartikan suatu keahlian untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga kerja.

Dengan adanya peningkatan keterampilan maka hal tersebut akan meningkatkan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga diharapkan dapat mempengaruhi prestasi karyawan dalam bekerja.

Pengertian keterampilan menurut Oemar Hamalik (2000:50) adalah serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan, baik yang bersifat reproduktif maupun yang bersifat produktif. Sedangkan aspek-aspek dari keterampilan disusun berdasarkan kategori :

1. keterampilan pengetahuan, yakni pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan berpikir logis
2. keterampilan psikomotorik, adalah keterampilan melakukan tindakan secara fisik
3. keterampilan rekatif, adalah sikap kebiasaan dan mawas diri
4. keterampilan interaktif, adalah bertindak dalam interaksi dengan orang lain yang mengandung unsur jasmaniah dan kegiatan berpikir.

Gibson cs. (1998:55) memberikan pengertian keterampilan sebagai berikut: 'Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. Hal seperti ini juga dikatakan oleh P. Siagian (1997:52), bahwa 'Keterampilan adalah kemampuan teknis untuk

melakukan suatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

1.4.3 Prestasi Kerja karyawan

Karyawan sebagai sumber daya merupakan kunci keberhasilan dalam peningkatan pelayanan terhadap masyarakat, untuk itu daya guna dan kemampuan ditingkatkan bagi upaya perwujudan pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang lebih tinggi kualitasnya. Maksudnya agar karyawan mempunyai keinginan agar dirinya mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai beban yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai apa yang dikatakan bahwa ia mampu menyelesaikan tugasnya dengan suatu prestasi kerja yang baik.

Matutina dkk. (1993:115), memberikan definisi Prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Lebih lanjut ditambahkan oleh Soeprihanto (1998:85), prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standarisasi, tepat sasaran atau kriteria yang ditentukan dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Simamora (1995:327) prestasi kerja karyawan adalah “ ... tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses mengukur prestasi (kinerja) karyawan yang pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan”. Dan menurut Dessler (1996:514) prestasi adalah kemampuan, kecakapan dan keterampilan

karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Uraian di atas memberikan gambaran yang cukup jelas bahwa hasil kerja yang baik secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ditunjuk bahwa karyawan tersebut mempunyai prestasi kerja yang baik.

Selanjutnya untuk menilai prestasi kerja diperlukan adanya ukuran atau indikator dari prestasi kerja. Dalam menetapkan indikator prestasi kerja harus dapat diidentifikasi suatu pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari kegiatan (aktivitas) yang dilaksanakan.

Indikator prestasi kerja sebagai ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan mencakup indikator masukan (*input*), Keluaran (*output*), hasil (*result*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impacts*).

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka untuk mengetahui prestasi kerja karyawan digunakan indikator-indikator, menurut pendapat Mangkunegara (2000:67) indikator yang digunakan, yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja

Dari kedua indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja

Pengertian kualitas kerja menurut Wilson dan Heyel (1998:101) sebagai berikut: "*Quality of work* (kualitas kerja), karyawan

dalam melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian". Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas kerja merupakan mutu hasil kerja dari karyawan yang dapat dilihat berdasarkan pada standar atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas menurut Gomes (2000:142) , kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini kuantitas kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Pengukuran kuantitas ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

1.4.4 Hubungan antara Pemberian Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan

Pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu kunci manajemen, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak bisa dilaksanakan secara sembarangan. Artinya agar efektivitas latihan dapat terjamin serta perlu mendapatkan penanganan yang serius, baik yang berangkat dari sarana maupun prasarana.

Pengembangan pelatihan karyawan adalah mutlak dilaksanakan dengan mengingat tugas dan kedudukan mereka yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan berperan besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Beberapa manfaat nyata yang dihubungkan dengan program pelatihan menurut Simamora (1995:290) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar prestasi kerja yang diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Membantu karyawan dalam peningkatan pengembangan pribadi mereka.

Pendapat tersebut didukung pula oleh Tjiptono (2000:9), bahwa: Pelatihan sangat penting bagi setiap orang. Semakin baik karyawan dilatih, maka akan semakin baik pula prestasi kerjanya. Semakin terlatih baik, maka semakin andal jasa yang disampaikan kepada pelanggan. Dalam bidang usaha sudah merupakan suatu keharusan bahwa keterampilan dan pelatihan berjalan seiring, maka organisasi bisa mencapai keunggulan kualitas dan mempertahankan kesesuaian keunggulan kualitas tersebut dalam organisasi.

1.5 Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Model Analisis



Indikator dari variabel pemberian pelatihan adalah:

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan

Indikator dari variabel prestasi kerja adalah :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja

1.6 HIPOTESIS

Hipotesis adalah melihat hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

1. Hipotesis nol (H_0):

Tidak ada hubungan pemberian pelatihan dengan prestasi kerja karyawan Bagian Pabrikasi pada PG. Toelangan Sidoarjo.

2. Hipotesis alternatif (H_a):

Ada hubungan pemberian pelatihan dengan prestasi kerja karyawan Bagian Pabrikasi pada PG. Toelangan Sidoarjo.

1.7 Operasional Konsep

1.7.1 Variabel Bebas

Variabel Bebas adalah variabel yang menyebabkan suatu hubungan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pemberian pelatihan oleh perusahaan. Perusahaan yang dimaksud disini adalah PG.

Toelangan Sidoarjo. Adapun indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Keterampilan

Item-item dari indikator keterampilan adalah sebagai berikut:

1. Tambahan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan

2. Kesesuaian keterampilan dengan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan
 3. Keterampilan dalam memperlancar tugas pekerjaan
- b. Pengetahuan

Item-item dari indikator pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Tambahan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan
2. Kesesuaian pengetahuan dengan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan
3. Pengetahuan dalam memperlancar tugas pekerjaan

1.7.2 Variabel Terikat

Variabel Terikat adalah faktor yang diakibatkan oleh hubungan, variabelnya adalah prestasi kerja karyawan bagian Pabrikasi, indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Item-item dari indikator kualitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan target yang ditentukan
- 2) Kelengkapan pekerjaan
- 3) Kerapian penyelesaian tugas

b. Kuantitas Kerja

Item-item dari indikator kuantitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan
- 2) Penyelesaian tugas tepat pada waktunya
- 3) Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

Kriteria untuk menilai jawaban responden yang bernilai positif menggunakan Skala Likert, menurut Sugiyono (2000:87) sebagai berikut:

- Responden menjawab a, akan mendapat nilai 5
- Responden menjawab b, akan mendapat nilai 4
- Responden menjawab c, akan mendapat nilai 3
- Responden menjawab d, akan mendapat nilai 2
- Responden menjawab e, akan mendapat nilai 1

Tabel 1 Penjenjangan Skala Ordinal

| Interval | Skala Ordinal | Keterangan |
|------------|---------------|---------------|
| 7 – 8 kali | 5 | Selalu |
| 5 – 6 kali | 4 | Sering |
| 3 – 4 kali | 3 | Kadang-kadang |
| 1 – 2 kali | 2 | Jarang sekali |
| 0 kali | 1 | Tidak pernah |

Pengkategorian untuk analisis frekuensi dari masing-masing indikator sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyaknya Interval}}$$

a. Indikator Keterampilan

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{15 - 3}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2$$

- Total skor 13 – 15, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 10 – 12, masuk kategori tinggi
- Total skor 7 – 9, masuk kategori sedang
- Total skor 4 – 6, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 3, masuk kategori sangat rendah

b. Indikator Pengetahuan

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{15 - 3}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2$$

- Total skor 13 – 15, masuk kategori sangat tinggi

- Total skor 10 – 12, masuk kategori tinggi
- Total skor 7 – 9, masuk kategori sedang
- Total skor 4 – 6, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 3, masuk kategori sangat rendah

c. Indikator Kualitas Kerja

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{15 - 3}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2$$

- Total skor 13 – 15, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 10 – 12, masuk kategori tinggi
- Total skor 7 – 9, masuk kategori sedang
- Total skor 4 – 6, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 3, masuk kategori sangat rendah

d. Indikator Kuantitas Kerja

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{15 - 3}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2$$

- Total skor 13 – 15, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 10 – 12, masuk kategori tinggi
- Total skor 7 – 9, masuk kategori sedang
- Total skor 4 – 6, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 3, masuk kategori sangat rendah

Pengkategorian untuk analisis frekuensi dari masing-masing variabel dihitung, sebagai berikut :

a. Variabel Pemberian Pelatihan

$$\frac{(6 \times 5) - (6 \times 1)}{5} = \frac{30 - 6}{5} = \frac{24}{5} = 4,8 = 5$$

- Total skor 25 – 30, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 19 – 24, masuk kategori tinggi
- Total skor 13 – 18, masuk kategori sedang
- Total skor 7 – 12, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 6, masuk kategori sangat rendah

b. Variabel Prestasi Kerja

$$\frac{(6 \times 5) - (6 \times 1)}{5} = \frac{30 - 6}{5} = \frac{24}{5} = 4,8 = 5$$

- Total skor 25 – 30, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 19 – 24, masuk kategori tinggi
- Total skor 13 – 18, masuk kategori sedang
- Total skor 7 – 12, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 6, masuk kategori sangat rendah

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Jenis hubungan dari penelitian ini adalah asimetris, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif, menurut Sugiono (1991:10), tipe penelitian eksplanasi adalah menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan satu variabel dengan variabel lain dan menguji hipotesis. Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.8.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan terdiri dari :

a. Studi Kepustakaan

Yaitu mempelajari buku-buku dan tulisan dari pakar-pakar dan praktisi yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.

b. Penentuan Daerah Penelitian

Tujuan dari tahap ini adalah untuk memperoleh data berkaitan dengan masalah yang diteliti, dan daerah penelitiannya adalah PG. Toelangan Sidoarjo.

c. Observasi pendahuluan

Setelah lokasi penelitian ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengadakan observasi pendahuluan, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung ke perusahaan.

d. Penentuan populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan unit analisa yang ciri-cirinya akan diteliti. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Pabrikasi yang telah mendapatkan pelatihan pada PG. Toelangan Sidoarjo.

Pengambilan sampel menurut Singarimbun dan Efendi (1998:154) bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dari jumlah (elemen unit) dari populasi dan bila analisis yang dipakai adalah teknik korelasi, maka sampel yang diambil minimal 30 kasus. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan.

Perhitungan pengambilan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

- Jumlah tenaga kerja Bagian Pabrikasi ada 150 orang,
- Bagian Pengolahan: 105 orang dan Bagian Laboratorium: 45 orang.
- Jumlah sampel adalah 30 orang, dengan perincian sebagai berikut :

$$1. \text{ Bagian Pengolahan: } \frac{105}{150} \times 30 = 21 \text{ orang}$$

$$2. \text{ Bagian Laboratorium: } \frac{45}{150} \times 30 = 9 \text{ orang}$$

$$\text{Jumlah total} = 30 \text{ orang}$$

1.8.2 Tahap Pengumpulan Data

a. Observasi

Tahap pengumpulan data yang digunakan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek untuk mendapatkan data sekunder.

b. Wawancara

Mengadakan wawancara langsung untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan data sekunder

c. Kuisioner

Tahap pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan responden untuk mendapatkan data primer. Bentuk kuisionernya adalah kuisioner tertutup. Hasil jawaban dari responden akan digunakan sebagai data penelitian.

1.8.3 Tahap Pengolahan Data

Langkah-langkah yang digunakan dalam tahap pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. Pemeriksaan Data

Langkah ini dilakukan setelah semua data terkumpul yaitu untuk menghindari kemungkinan adanya kesalahan dalam pengisian daftar kuisioner.

b. Pemberian Skor

Langkah ini digunakan untuk memberikan skor pada masing-masing jawaban sesuai dengan jawaban responden.

c. Tabulasi

Langkah yang digunakan untuk menghitung frekuensi yang terbilang di dalam masing-masing kategori dan disajikan dalam bentuk tabel.

1.8.4 Tahap Analisa Data

Langkah Uji hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistik *Korelasi Rank Spearman* dengan tingkat *signifikansi* 5 % atau 0,05. Syarat-syarat dari penggunaan *Rank Spearman* adalah kedua variabel datanya ordinal, interval sampel kecil, data tersebut adalah data interval yang diordinasikan dan distribusi tidak normal.

Rumus Rank Spearman

Rumus I :

$$r_s = \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n} \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$

Rumus yang digunakan apabila terjadi rank kembar adalah sebagai berikut:

Rumus II

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$

Dimana untuk mencari harga x^2 dan y^2 , digunakan rumus:

Rumus III

$$\Sigma x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma Tx$$

$$\Sigma y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma Ty$$

Ketentuan untuk mencari harga T_x dan T_y menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus IV

$$T = \frac{3 - t}{12} \quad (\text{Siegel, 1997 : 257})$$

Dimana:

- r_s : Koefisien Korelasi Rank Spearman
- n : Jumlah sampel
- di : Selisih dari setiap setiap pasang rank
- t : Nilai kembar dari rank X dan rank Y
- X^2 : Variasi nilai x
- Y^2 : Variasi nilai y

Sedangkan untuk perhitungan menguji r , dengan rumus t test adalah sebagai berikut:

Rumus V

$$T = \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_s^2}} \quad (\text{Siegel, 1997 : 263})$$

Pengambilan kesimpulan dengan menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel menurut Had(1995:275), biasanya berkisar antara 0,000-1,000 kriteria penafsirannya sebagai berikut:

| | |
|----------------|-------------------------|
| 0,000 – 0,1999 | = Hubungan sangat lemah |
| 0,200 – 0,399 | = Hubungan lemah |
| 0,400 – 0,599 | = Hubungan sedang |
| 0,600 – 0,799 | = Hubungan kuat |
| 0,800 – 1,000 | = Hubungan sangat kuat |

1.9 Tahap Penarikan Kesimpulan

Pada tahap akhir penelitian dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil yang diteliti. Dalam hal ini penulis menggunakan metode induksi, yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum.



II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo didirikan pada tahun 1950 oleh Pemerintah Belanda dengan nama *N.V. Matachappy Tot Exploitatie de Suiker Ondernamingen Kremboong en Toelangan*. Kemudian berubah menjadi *N.V. Cultuur Matschappy Kremboong en Toelangan* yang manajemennya berada dibawah *Tiedeman van Kercham (T.V.K)*.

Setelah Indonesia merdeka, maka perusahaan-perusahaan yang dulunya dikuasai oleh Pemerintah Belanda kemudian diambil alih seluruhnya oleh Pemerintah Indonesia, dengan dikeluarkannya SK. Menteri Pertanian No. 229/ UM/ 57. Pada tanggal 10 Desember 1957 kepengurusan untuk perusahaan perkebunan dibagi menjadi tiga strata, yaitu :

1. Pusat Perkebunan Negara Baru, yang badan hukumnya berada pada Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) pusat.
2. Perusahaan Perkebunan Negara Kesatuan Jatim yang dipimpin oleh kuasa direksi.
3. Pabrik Gula toelangan dipimpin oleh pemimpin.

Dengan Peraturan Pemerintah Nomor I Tahun 1963 mulai diadakan pengelompokan untuk perusahaan perkebunan sejenis, sedangkan hirarki perkebunan tetap, hanya namanya diubah menjadi :

- a. Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) Jawa Timur merupakan salah satu cabang.

- b. Badan Pimpinan Umum Pabrik Gula Negara (BPUPGN) Inspeksi IX dibawah Inspektur.
- c. Perusahaan Pabrik Gula Negara (PPGN) Pabrik gula Toelangan merupakan badan hukum.

Peraturan Pemerintah Nomor XIII Tahun 1968 memutuskan bahwa strata yang ada selama ini dibubarkan. Selanjutnya dengan Peraturan Pemerintah Nomor XIV Tahun 1968 dibentuk lagi strata kepengurusan yang hirarkinya sebagai berikut :

- a. Badan khusus urusan perusahaan perkebunan.
- b. Perusahaan Negara Perkebunan XXII dibawah Direktur Utama merupakan badan hukum.
- c. Perusahaan Negara Perkebunan XXII pabrik Gula Toelangan dipimpin oleh Administratur.

Dengan dikeluarkannya Lembaran Negara 234/ 1974 terjadi perubahan lagi hirarki kepengurusan sebagai berikut :

- a. Badan khusus Urusan Perusahaan negara Perkebunan menjadi Inspeksi Wilayah.
- b. Perusahaan negara Perkebunan XXII berubah menjadi P.T.P. XXI-XXII (Persero).
- c. Perusahaan Negara Perkebunan XXI - XXII PG. Toelangan berubah menjadi PG. Toelangan P.T.P XXI - XXII (Persero).

Sejak tahun 1974 sampai sekarang Pabrik Gula Toelangan telah berubah menjadi P.T.P XXI-XXII yang berkedudukan di Surabaya dan membawahi 12 pabrik gula di pulau Jawa.

2.2 Lokasi Perusahaan

Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo berlokasi di Desa Toelangan, Kabupaten Toelangan, dengan batas-batas sebagai berikut :

- sebelah Utara : Desa Kemantren

- sebelah Selatan : Desa Toelangan
- sebelah Timur : Sawah Desa Toelangan
- sebelah Barat : Sawah Desa Singopadu

Lokasi perusahaan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu perlu dipertimbangkan dengan matang sebelum menetapkan lokasi perusahaan. Pabrik Gula Toelangan memperhatikan hal-hal yang menyangkut kepentingan perusahaan maka Pabrik Gula Toelangan menempati lokasi tersebut. Adapun pertimbangan-pertimbangan adalah sebagai berikut :

a. Keadaan Tanah.

Keadaan tanah desa Toelangan dan sekitarnya adalah tanah yang subur dan sesuai untuk ditanami padi-padian dan tebu sehingga memudahkan bagi perusahaan dalam pengadaan bahan baku.

b. Pengadaan Air.

Pengadaan air tidak menjadi masalah bagi Pabrik Gula Toelangan, karena di sekitar pabrik terdapat sungai yang mempunyai debit air mencukupi kebutuhan pabrik.

c. Tenaga Kerja

Dalam mendapatkan tenaga kerja tidaklah menemui kesulitan karena didaerah tersebut tersedia cukup banyak tenaga kerja.

d. Pengangkutan

Dalam hal ini pengangkutan baik untuk pengangkutan bahan baku, bahan penolong, suku cadang, produk akhir dan hasil sampingan tidak mengalami kesulitan karena lokasi pabrik terletak di tepi jalan PUD yaitu jalan Tulangan Pilang.

2.3 Struktur Organisasi

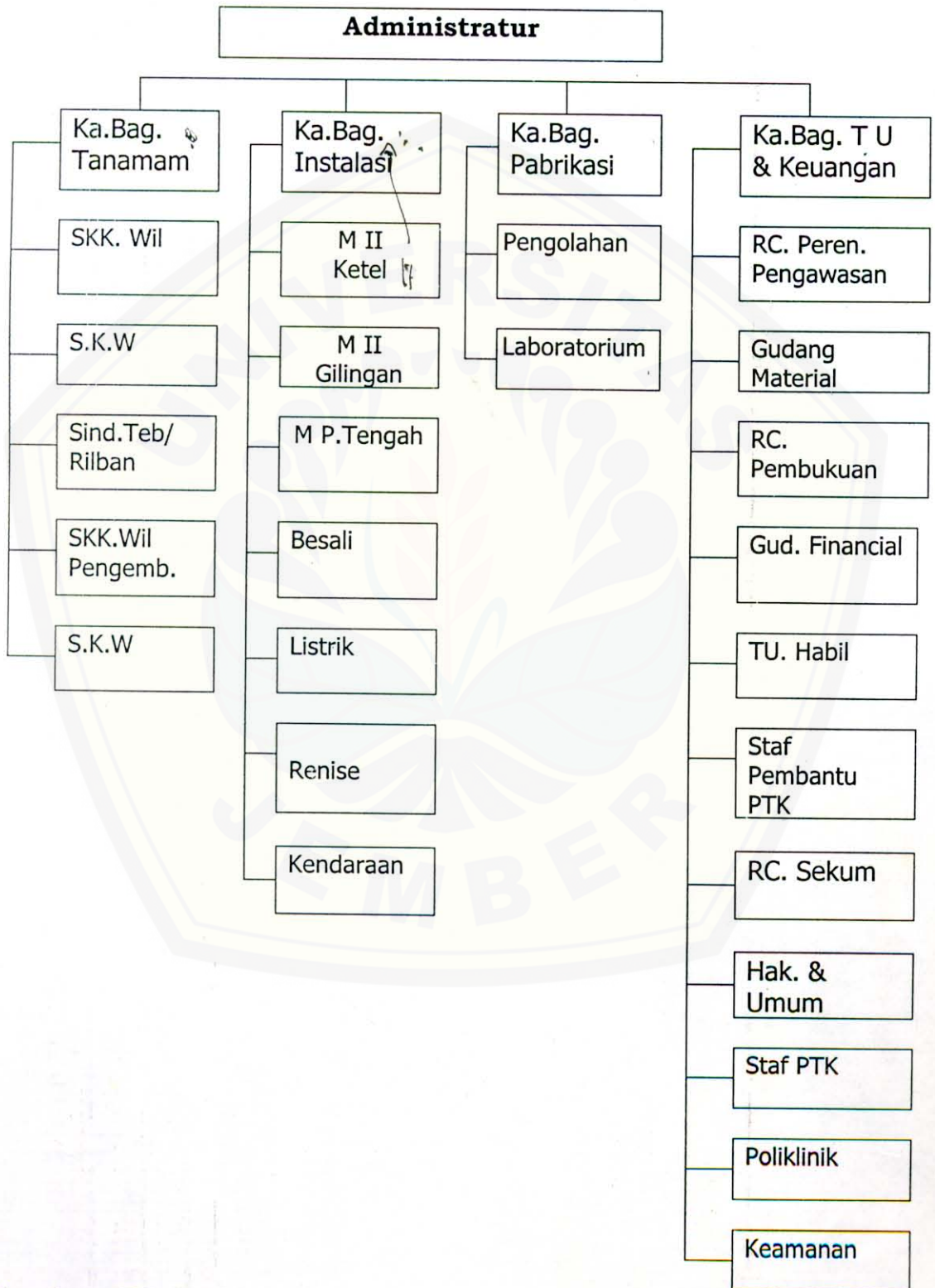
Untuk mengetahui secara jelas mengenai tugas wewenang dan tanggung jawab dari semua pihak yang ada dalam suatu organisasi perusahaan dapat dilihat dari struktur organisasi. Struktur organisasi adalah merupakan kerangka yang dapat menunjukkan tugas-tugas dari para pekerja dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Bentuk struktur organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan disesuaikan dengan kondisi dan situasi dari perusahaan yang bersangkutan. Banyak keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya struktur organisasi, antara lain :

- a. Mempermudah pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mempermudah administrasi.
- c. Mempermudah seseorang pimpinan untuk melimpahkan delegasi wewenangnya.
- d. Karyawan dapat melaksanakan kegiatan sehari-hari sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibuat.
- e. Pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif karena sudah ada pembagian kerja.
- f. Dan lain-lain.

Hubungan tugas, tanggung jawab dan wewenang antara pimpinan dengan karyawan dalam perusahaan Pabrik Gula Toelangan di Sidoarjo dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2 : Struktur Organisasi Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo Tahun 2001



Sumber : PG. Toelangan Sidoarjo

Pimpinan tertinggi di perusahaan ini dipegang oleh seorang Administratur yang bertanggung jawab terhadap Direksi dan membawahi departemen-departemen, yaitu :

1. Bagian Tanaman
2. Bagian Instalasi
3. Bagian Pabrikasi
4. Bagian Tata Usaha dan Keuangan

Bagian-bagian tersebut di atas masing-masing dikepali oleh kepala bagian, dan masing-masing kepala bagian tersebut dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh staff di bawahnya.

Adapun tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Administratur

- Mengelola perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Direksi
- Bertanggung jawab kepada Direksi
- Menegakkan disiplin kerja karyawan perusahaan
- Menilai karyawan bawahannya untuk diusulkan promosi dan demosi
- Memilih dan menetapkan sasaran yang terbaik bagi perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan Direksi
- Menentukan policy perusahaan dan memimpin jalannya aktivitas perusahaan dengan berpedoman pada Rencana Anggaran Belanja (RAB) yang telah dibuat.
- Meneliti dan menandatangani semua laporan serta mengatur dan mengawasi semua pembiayaan perusahaan, pengeluaran dan pemasukan keuangan.

- Mengkoordinir dan mengontrol masing-masing kegiatan serta menjaga keutuhan seluruh kesatuan kerja yang berada dibawah kekuasaannya.

2. Kepala Bagian Tanaman

- Bertanggung jawab kepada Administratur dalam bidang tanaman.
- Menyusun rencana anggaran belanja bagian tanaman, tebang dan angkutan dengan memperhatikan data-data yang diterima dari Sinder Kebun Kepala Tanaman Angkutan dan Sinder-sinder Kebun Wilayah.
- Penyediaan bahan baku tebu mulai tanam sampai dengan tebu layak digiling dengan mutu tebu bersih, segar dan manis.
- Penyelenggaraan kebun bibit terjenjang.
- Pengendalian biaya khususnya bidang tanaman.
- Pembinaan kepada petani dalam rangka peningkatan pendapatan.

3. Kepala Bagian Instalasi

- Melaksanakan kebijaksanaan dalam bidang teknis.
- Mengkoordinir *responsibility cost center* dari masing-masing bidang instalasi.
- Mengkoordinir pelaksanaan rencana kerja dan berwenang untuk mengadakan koreksi-koreksi yang menguatkan rencana kerja dan rencana anggaran belanja guna dipertanggungjawabkan kepada administratur.
- Mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan anggaran belanja baik teknis maupun administratif finansial dan meminta pertanggung jawaban atas pelaksanaan dari masing-masing bagian.

- Membuat evaluasi atas pelaksanaan dalam tahun yang sedang berjalan dan tahun lalu, sebagai pembanding untuk dijadikan pedoman dalam menyusun rencana pelaksanaan untuk yang akan datang.
 - Membuat laporan rutin dan insidental.
4. Kepala Bagian Pabrikasi.
- Bertanggungjawab kepada Administratur dalam bidang yang dibawahinya.
 - Merencanakan, mengatur dan menentukan kapasitas produksi.
 - Bertanggungjawab terhadap kelangsungan segala proses mulai dari perencanaan tebu, penggilingan sampai didapatkan gula sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan.
 - Bekerja sama dengan kepala bagian yang ada di lingkungannya demi kelancaran tugasnya
 - Mengawasi pengolahan nira tebu untuk memperoleh gula yang maksimal pembungkusan gula yang efisien
 - Menentukan kecepatan giling dan menjamin hasil pemerahan tebu yang optimal
 - Mengawasi kegiatan laboratorium
 - Mengawasi penimpangan tebu dan kebersihan tebu
5. Kepala Bagian Tata Usaha dan Keuangan
- Membantu dan bertanggungjawab kepada Administratur mengenai pengendalian biaya, ketertiban di bidang administrasi dan akuntansi prabik gula.
 - Mengkoordinasi tugas-tugas, yaitu :
 1. Perencanaan dan pengawasan keuangan, Tertib pembukuan,

2. Pembinaan tenaga kerja,
 3. Sekretariat dan umum / surat-surat ke Direksi pihak III,
 4. Pengawasan persediaan dan peneluaran barang-barang.
- Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mendelegasikan wewenang kekuasaannya kepada pembantu pemegang buku, Employe Kantor dan Pembantu Employe Kantor.

2.4 Tenaga Kerja Perusahaan

2.4.1 Jenis Tenaga Kerja

Di dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan penyelesaian suatu produk. Dalam kaitannya dengan produk yang dihasilkan maka tenaga kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1. Tenaga kerja langsung, yaitu tenaga kerja yang nyata-nyata berhubungan secara langsung dengan produk yang diproduksi.
2. Tenaga kerja tidak langsung, yaitu tenaga kerja yang tidak secara langsung berhubungan dengan produk yang dihasilkan.

Jenis dan Jumlah tenaga kerja pada masing-masing bagian:

Tabel 2 Jenis-jenis Pekerjaan

| NO | JENIS PEKERJAAN | JUMLAH ORANG |
|--------|------------------------------------|--------------|
| 1. | Administratur | 1 |
| 2. | Departemen Tanaman | 94 |
| 3. | Departemen Instalasi | 345 |
| 4. | Departemen Pabrikasi | 150 |
| 5. | Departemen Tata Usaha dan Keuangan | 310 |
| JUMLAH | | 900 |

Sumber data : PG. Toelangan Sidoarjo Tahun 2001.

Sedangkan sejumlah tenaga kerja tidak langsung yang digunakan adalah seperti tabel 3 berikut:

Tabel 3 Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung PG. Toelangan

| NO | JENIS PEKERJAAN | JUMLAH ORANG |
|--------|------------------------------------|--------------|
| 1. | Departemen Tanaman | 18 |
| 2. | Departemen Instalasi | 69 |
| 3. | Departemen Pabrikasi | 30 |
| 4. | Departemen Tata Usaha dan Keuangan | 62 |
| JUMLAH | | 179 |

Sumber data : PG. Toelangan Sidoarjo Tahun 2001.

2.4.2 Jam Kerja dan Hari Kerja

Jam kerja pabrik Gula Toelangan Sidoarjo pada dasarnya telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Pada bagian proses produksi, jam kerja adalah penuh 24 jam, yang terbagi dalam tiga kelompok/shift, yaitu:

- Shift I : jam 06.00 – 14.00
- Shift II : Jam 14.00 – 22.00
- Shift III : jam 22.00 – 06.00

Sedangkan penggantian setiap shift dilakukan setiap lima hari sekali.

Untuk bagian administrasi dan kantor ditetapkan sebagai berikut :

- Senin s/d Kamis dan Sabtu : jam 06.30 – 14.30
- Istirahat : jam 10.30 – 11.30
- Jum'at : jam 06.00 – 11.00

2.5 Fasilitas dan Peralatan Produksi

Dalam proses produksi mulai dari bahan baku sampai menjadi produksi Gula jenis SHS (*Super Head Sugar*), Pabrik Gula

Toelangan Sidoarjo menggunakan fasilitas dan peralatan produksi sebagai berikut:

- a. Pabrik Toelangan Sidoarjo mempunyai luas bangunan pabrik seluruhnya 9.811 m. Sedang luas lantai masing-masing departemen/stasiun adalah seperti tabel 4 berikut:

Tabel 4 : PG. Toelangan Sidoarjo Tanah Bangunan.

| No. | Departemen/Stasiun | Luas (m) |
|-----|------------------------------|-----------|
| 1. | Ketel | 5.585 |
| 2. | Penggilingan | 1.235 |
| 3. | Pemurnian | 731 |
| 4. | Penguapan | 1.553 |
| 5. | Pendinginan | 810 |
| 6. | Putaran | 1.341 |
| 7. | Remise Bengkel, Garasi | 1.106 |
| 8. | Laborat, Administrasi Pabrik | 450 |
| | J u m l a h | 9.881 |

Sumber data : PG. Toelangan Sidoarjo Tahun 2001.

- b. Fasilitas produksi/aktiva tetap yang dimiliki dan dipergunakan di dalam proses produksi adalah seperti tercantum pada tabel 5 berikut :

Tabel 5 : PG. Toelangan Sidoarjo Daftar Aktiva Tetap Tahun 2001.

| No. | Jenis Aktiva Tetap | Jumlah Unit |
|-----|------------------------------------|-------------|
| | Stasiun Gilingan | |
| 1. | Jembatan timbang tebu | 1 |
| 2. | Mesin pelepas tebu | 1 |
| 3. | Mesin pencacah tebu | 1 |
| 4. | Mesin gilingan | 5 |
| 5. | Pompa nira | 2 |
| 6. | Ketel tekanan rendah | 10 |
| 7. | Lerekan ampas/intermediate carrier | 4 |
| 8. | Turbo generator | 1 |
| 9. | Diesel generator | 2 |
| | Stasiun Pemurnian : | |
| 10. | Timbangan nira mentah | 1 |
| 11. | Pompa air | 2 |

| | | |
|-----|---------------------------|----|
| 12. | Pemanas nira | 3 |
| 13. | Pompa air kondens | 4 |
| 14. | Kompresor udara | 2 |
| | Stasiun penguapan | |
| 15. | Bejana penguapan | 5 |
| 16. | Pompa nira kental | 2 |
| 17. | Pompa hampa | 3 |
| 18. | Sulfitir nira kental | 4 |
| | Stasiun Masakan | |
| 19. | Pan masakan | 8 |
| 20. | Peluang pendinginan | 12 |
| 21. | Kondensor air injeksi | 2 |
| 22. | Pompa hampa udara | 1 |
| | Stasiun Putaran : | |
| 23. | Putaran awal A-Massequite | 10 |
| 24. | Mesin putaran SHS | 1 |
| 25. | Pompa magma A | 4 |
| 26. | Putaran B-Massequite | 8 |
| 27. | Putaran D-Massequite | 2 |

Sumber data : PG. Toelangan Sidoarjo.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dapat disimpulkan tentang hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Pemberian pelatihan yang dilakukan oleh PG. Toelangan Sidoarjo adalah dengan melakukan pemberian keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemberian pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik dan lancar
2. Prestasi kerja karyawan Bagian Pabrikasi dapat dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas, dari hasil penelitian bahwa prestasi kerja karyawan sangat tinggi.
3. Ada hubungan antara pemberian pelatihan oleh perusahaan dengan prestasi kerja karyawan Bagian Pabrikasi PG. Toelangan Sidoarjo. Hal ini dapat ditunjukkan melalui perhitungan r_s dimana diperoleh hasil 0,519 yang berarti ada hubungan pemberian pelatihan oleh perusahaan dengan prestasi kerja karyawan PG. Toelangan Sidoarjo.

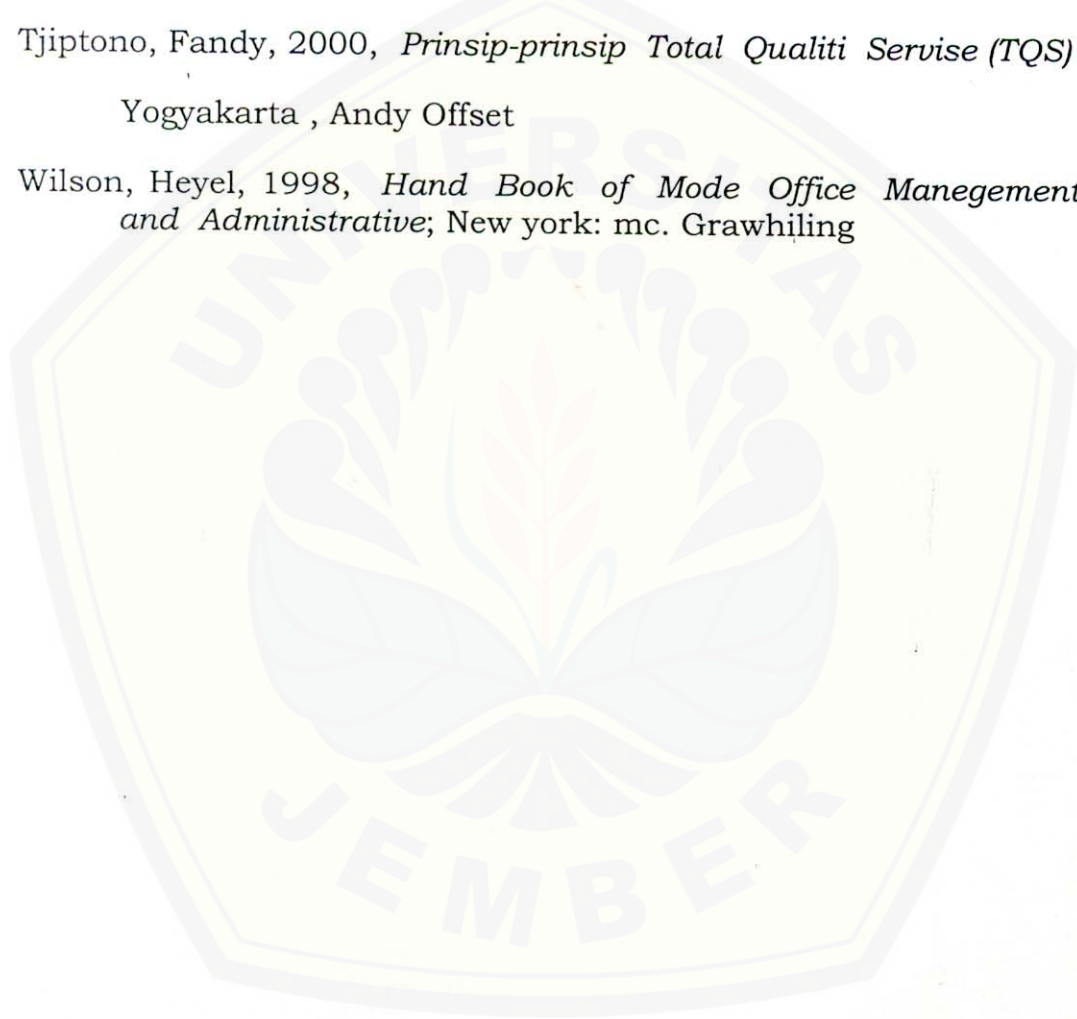
4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh PG. Toelangan Sidoarjo memberikan manfaat kepada peningkatan kemampuan kerja, untuk itu saran yang dapat penulis sampaikan kepada perusahaan agar dalam pemberian pelatihan dilakukan lebih intensif dan dilakukan secara berkesinambungan, sehingga ilmu yang diperoleh dapat terus berkembang dan penguasaannya ilmunya lebih matang.

Daftar Pustaka

- Dessler, Batry, 1996, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga
- Gibson. D, Adiorno, Roger H, Hermanson, 1998, *Administrasi Personalia*, Yogyakarta, Yayasan Iconisiti
- Gomes, Fauslina Cordoco, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Hadi, Sutrisno, 1995, *Metode Reseach*, Yogyakarta, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Jakarta, Gramedia
- Matutina, dkk, 1993, *Dasar-dasar Organisasi dan Managemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Moekijat, 1991, *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandor Maju
- Mulia Nasution, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta
- Oemar Hamalik, 2000, *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta
- Pangestu Subagyo, 1998, *Dasar-Dasar Operation Research*, Yogyakarta, BPEE
- Ranu Pradojo, H, dan S. Husnan, 1994, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPEE
- Siagian, SP, 1997, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung
- Siegel, Sidney, 1997, *Statistik Non Parametrik*, Jakarta, Gramedia
- Simamora, H, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE. YKPN

- Singarimbun, Masti, 1998, *Metode Penelitian Survei*, Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi cetakan ke IV, Jakarta, Gramedia
- Sugiono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Penerbit Alpa Beta
- Suprihanto, J, 1998, *Metode Riset, Aplikasi Dalam Pemasaran Edisi IV*, Jakarta, LPFE UI
- Tjiptono, Fandy, 2000, *Prinsip-prinsip Total Qualiti Servise (TQS)*
Yogyakarta , Andy Offset
- Wilson, Heyel, 1998, *Hand Book of Mode Office Manegement and Administrative*; New york: mc. Grawhiling



TABEL 27 DATA BERDASARKAN SKOR RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR KETERAMPILAN

| NO | SKOR JAWABAN ITEM | | | TOTAL SKOR |
|----|-------------------|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 7 | 5 | 4 | 2 | 11 |
| 8 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 12 |
| 14 | 5 | 4 | 2 | 11 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 17 | 4 | 5 | 3 | 12 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 12 |
| 19 | 5 | 3 | 3 | 11 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 21 | 2 | 2 | 5 | 9 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 24 | 4 | 3 | 5 | 12 |
| 25 | 2 | 4 | 3 | 9 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 28 | 1 | 3 | 5 | 9 |
| 29 | 5 | 3 | 3 | 11 |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 12 |

TABEL 28 DATA BERDASARKAN SKOR RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR PENGETAHUAN

| NO | SKOR JAWABAN ITEM | | | TOTAL SKOR |
|----|-------------------|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 5 | 5 | 2 | 3 | 10 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 11 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 9 | 2 | 4 | 5 | 11 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 11 | 5 | 3 | 4 | 12 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 12 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 17 | 1 | 5 | 5 | 11 |
| 18 | 3 | 3 | 5 | 11 |
| 19 | 3 | 5 | 4 | 12 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 12 |
| 21 | 3 | 4 | 2 | 9 |
| 22 | 4 | 2 | 5 | 11 |
| 23 | 4 | 4 | 1 | 9 |
| 24 | 4 | 1 | 5 | 10 |
| 25 | 2 | 4 | 3 | 9 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 27 | 5 | 5 | 2 | 12 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 29 | 4 | 5 | 2 | 11 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 13 |

TABEL 29 DATA BERDASARKAN SKOR RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PEMBERIAN LATIHAN

| NO | SKOR JAWABAN ITEM | | | TOTAL SKOR |
|----|-------------------|----|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 11 | 11 | | 22 |
| 2 | 15 | 15 | | 30 |
| 3 | 10 | 10 | | 20 |
| 4 | 14 | 14 | | 28 |
| 5 | 10 | 10 | | 20 |
| 6 | 13 | 13 | | 26 |
| 7 | 11 | 11 | | 22 |
| 8 | 10 | 11 | | 21 |
| 9 | 13 | 11 | | 24 |
| 10 | 15 | 13 | | 28 |
| 11 | 14 | 12 | | 26 |
| 12 | 11 | 13 | | 24 |
| 13 | 12 | 13 | | 25 |
| 14 | 11 | 14 | | 25 |
| 15 | 12 | 12 | | 24 |
| 16 | 13 | 12 | | 25 |
| 17 | 12 | 11 | | 23 |
| 18 | 12 | 11 | | 23 |
| 19 | 11 | 12 | | 23 |
| 20 | 13 | 12 | | 25 |
| 21 | 9 | 9 | | 18 |
| 22 | 14 | 11 | | 25 |
| 23 | 13 | 9 | | 22 |
| 24 | 12 | 10 | | 22 |
| 25 | 9 | 9 | | 18 |
| 26 | 14 | 13 | | 27 |
| 27 | 13 | 12 | | 25 |
| 28 | 9 | 14 | | 23 |
| 29 | 11 | 11 | | 22 |
| 30 | 12 | 13 | | 25 |

TABEL 30 DATA BERDASARKAN SKOR RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR KUALITAS KERJA

| NO | SKOR JAWABAN ITEM | | | TOTAL SKOR |
|----|-------------------|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 13 | 5 | 5 | 2 | 12 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 16 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 23 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 24 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 26 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 28 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 13 |

TABEL 31 DATA BERDASARKAN SKOR RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR KUANTITAS

| NO | SKOR JAWABAN ITEM | | | TOTAL SKOR |
|----|-------------------|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 14 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 23 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 15 |

TABEL 32 DATA BERDASARKAN SKOR RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PRESTASI KERJA

| NO | SKOR JAWABAN ITEM | | TOTAL SKOR |
|----|-------------------|----|------------|
| | 1 | 2 | |
| 1 | 14 | 14 | 28 |
| 2 | 15 | 14 | 29 |
| 3 | 14 | 14 | 28 |
| 4 | 15 | 14 | 29 |
| 5 | 15 | 13 | 28 |
| 6 | 15 | 14 | 29 |
| 7 | 15 | 14 | 29 |
| 8 | 11 | 15 | 26 |
| 9 | 13 | 13 | 26 |
| 10 | 15 | 15 | 30 |
| 11 | 13 | 14 | 27 |
| 12 | 15 | 15 | 30 |
| 13 | 12 | 15 | 27 |
| 14 | 14 | 12 | 26 |
| 15 | 14 | 13 | 27 |
| 16 | 13 | 15 | 28 |
| 17 | 11 | 13 | 24 |
| 18 | 15 | 13 | 28 |
| 19 | 14 | 13 | 27 |
| 20 | 14 | 15 | 29 |
| 21 | 11 | 13 | 24 |
| 22 | 14 | 15 | 29 |
| 23 | 13 | 13 | 26 |
| 24 | 12 | 14 | 26 |
| 25 | 14 | 13 | 27 |
| 26 | 13 | 15 | 28 |
| 27 | 15 | 14 | 29 |
| 28 | 13 | 14 | 27 |
| 29 | 10 | 15 | 25 |
| 30 | 13 | 15 | 28 |

TABEL 33 DATA UNTUK MENCARI KORELASI ANTARA X DAN Y

| NO | NILAI | | RANKING | | di | di ² |
|--------|-------|----|---------|------|-------|-----------------|
| | X | Y | X | Y | X - Y | |
| 1 | 22 | 28 | 8 | 18 | -10 | 100 |
| 2 | 30 | 29 | 30 | 25 | 5 | 25 |
| 3 | 20 | 28 | 3.5 | 18 | -14.5 | 210.25 |
| 4 | 28 | 29 | 28.5 | 25 | 3.5 | 12.25 |
| 5 | 20 | 28 | 3.5 | 18 | -14.5 | 210.25 |
| 6 | 26 | 29 | 25.5 | 25 | 0.5 | 0.25 |
| 7 | 22 | 29 | 8 | 25 | -17 | 289 |
| 8 | 21 | 26 | 5 | 6 | -1 | 1 |
| 9 | 24 | 26 | 16 | 6 | 10 | 100 |
| 10 | 28 | 30 | 28.5 | 29.5 | -1 | 1 |
| 11 | 26 | 27 | 25.5 | 11.5 | 14 | 196 |
| 12 | 24 | 30 | 16 | 29.5 | -13.5 | 182.25 |
| 13 | 25 | 27 | 21 | 11.5 | 9.5 | 90.25 |
| 14 | 25 | 26 | 21 | 6 | 15 | 225 |
| 15 | 24 | 27 | 16 | 11.5 | 4.5 | 20.25 |
| 16 | 25 | 28 | 21 | 18 | 3 | 9 |
| 17 | 23 | 24 | 12.5 | 1.5 | 11 | 121 |
| 18 | 23 | 28 | 12.5 | 18 | -5.5 | 30.25 |
| 19 | 23 | 27 | 12.5 | 11.5 | 1 | 1 |
| 20 | 25 | 29 | 21 | 25 | -4 | 16 |
| 21 | 18 | 24 | 1.5 | 1.5 | 0 | 0 |
| 22 | 25 | 29 | 21 | 25 | -4 | 16 |
| 23 | 22 | 26 | 8 | 6 | 2 | 4 |
| 24 | 22 | 26 | 8 | 6 | 2 | 4 |
| 25 | 18 | 27 | 1.5 | 11.5 | -10 | 100 |
| 26 | 27 | 28 | 27 | 18 | 9 | 81 |
| 27 | 25 | 29 | 21 | 25 | -4 | 16 |
| 28 | 23 | 27 | 12.5 | 11.5 | 1 | 1 |
| 29 | 22 | 25 | 8 | 3 | 5 | 25 |
| 30 | 25 | 28 | 21 | 18 | 3 | 9 |
| Jumlah | | | | | | 2096 |



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No.37, Telepon (0331) 337818, Jember (68118)
E-mail : lemlit unej @ jember. Telkom.net.id

Nomor : 1335 /J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan
Penelitian

06 Nopember 2001

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin
PG. TOELANGAN SIDOARJO
di -
SIDOARJO.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 3921/J25.1.2/PL.5/2001 tanggal 05 Nopember 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : KURNIAWAN REKSO DJATI / 94-4142
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Niaga
Alamat : BTN Mastrip Blok FF 15 Jember.
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan (Training) Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada PG. Toelangan Sidoarjo.
Lokasi : Sidoarjo.
Lama Penelitian : 2 (dua) Minggu.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
Sekretaris,



DR. Didik Suisyanto
NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

PERUSAHAAN TERBATAS PERKEBUNAN
NUSANTARA XXI - XXIII (PERSERO)

PABRIK GULA TOELANGAN

SIDOARJO



No. UPI Perustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1887 - 10/2001

Yang bertanda tanga dibawah ini Admnistratur PG.Toelangan Sidoarjo menerangkan bahwa :

Nama : **KURNIAWAN REKSO DJATI**
NIM : **94 - 4142**
Fakultas : **ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**
UNIVERSITAS JEMBER
Jurusan : **Ilmu Adminlstrasi Program Studi Adminlstrasi Nlaga**

Telah selesai melaksanakan penelitian di PG.Toelangan Sidoarjo mulai tanggal 7 Nopember s.d 6 Desember 2001.

Demikian yang berkepentingan harap maklum,

Sidoarjo, 7 Nopember 2001

Hormat Kami,
PTFN XXI-XXIII (PERSERO)

PG. TOELANGAN


Soetopo Jamprong Poedjadi
Administratur