

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEMANEN PADA PT. CITRA AGRO LESTARI (STUDI KASUS  
KEBUN CEMPAKA KEBUN RAMBANAN)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*

*Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**IVI OKTARIA**

**155210739**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Ivi Oktaria  
NPM : 155210739  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Citra Agro Lestari ( studi kasus kebun Cempaka kebun Rambahan )

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jln. Kaharudin Nasution No. 113 Marpoyan Pekanbaru  
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

**TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Nama : Ivi Oktaria

NPM : 155210739

Program Studi : Manajemen (S1)

Konsentrasi : MSDM


Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan)


**Disetujui Oleh :**

Tim Penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

()

2. Yul Efnita, SE., MM

()

**Mengetahui :**

Pembimbing

Ketua Program Studi

()

()

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)

5.	27 Mei 2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baca lagi baru diserahkan</li> <li>- Bawa proposal bab III</li> <li>- Teori-teori produktivitas dan lengkapi</li> <li>- Acc Bab I-IV</li> </ul>	J
6.	26 Juni 2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Halaman 33-36 ( baca lagi, perbaiki )</li> <li>- Setiap data diuraikan</li> <li>- kesimpulan perbaiki</li> </ul>	J
7.	09 Juli 2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACC semhas</li> </ul>	J

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Pekanbaru, 04 Juni 2021

Wakil Dekan I

*[Handwritten signature]*

Dr. H. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoayan  
Telp.(0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ivi Oktaria  
NPM : 155210739  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Penelitian : Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan)  
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE.,M.Si

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	15 Oktober 2018	X	- Judul disesuaikan - Data ( jenis pelatihan, perusahaan dll )	
2.	10 Februari 2019	X	- Data Pelatihan - Data produktivitas - Hendry Simamora	
3.	24 Februari 2019	X	- Perbaiki teori - Acc Sempro	
4.	04 Januari 2020	X	- Acc Kusiner - Perbaiki sebelum disebar	


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


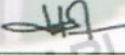
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Ivi Oktaria  
NPM : 155210739  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).  
Hari/Tanggal : Selasa 03 Agustus 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

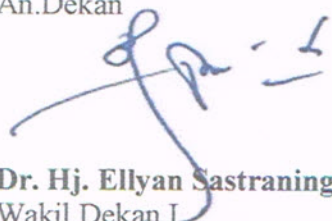
**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Yul Efnita, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 74 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 Agustus 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

## MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Ivi Oktaria  
 N P M : 155210739  
 Program Studi : Manajemen S1  
 Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 03 Agustus 2021  
 Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang  
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 819/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Selasa 03 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Ivi Oktaria  |
| 2. NPM                  | : 155210739  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan). |
| 5. Tanggal ujian        | : 03 Agustus 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 72,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si**

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Yul Efnita, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 03 Agustus 2021

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ivi Oktaria  
NPM : 155210739  
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).  
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Senin 27 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	
2.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM	Anggota	
3.	Yul Efnita, SE., MM	Anggota	

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 27 Juli 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2591/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 30 September 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Ivi Oktaria  
 N P M : 155210739  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Perkebunan Kelapa Sawit Cempaka Agro Lestari Kec. Logas Tanah Darat
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 1 Oktober 2019  
 Dekan,

*(Signature)*  
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasi orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Saya yang membuat pernyataan



Ivi Oktaria

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMANEN PADA PT. CITRA AGRO LESTARI ( STUDI KASUS KEBUN CEMPAKA KEBUN RAMBAHAN )

Oleh

IVI OKTARIA

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Citra Agro Lestari ( Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan ). Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 29 orang karyawan. Data yang diperoleh melalui kusioner, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja dan prouktivitas kerja. Melalui Uji T ( uji parsial ) menunjukkan hasil penelitian variabel pelatihan ( X ) memiliki pengaruh signifikan terhadap meningkatkan produktivitas kerja ( Y ) pada PT. Citra Agro Lestari ( Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan ).

**Kata Kunci** : Pelatihan Kerja, Produktivitas

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF JOB TRAINING ON WORK PRODUCTIVITY OF HARVESTERS AT PT. CITRA AGRO LESTARI ( STUDI KASUS KEBUN CEMPAKA KEBUN RAMBAHAN )

This study aims to test and analyze how much influence training has on work productivity at PT. Citra Agro Lestari ( Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan ). This study uses the probability sampling method with a total sample of 29 employess. Data obtained through questionaires, the variable used in this study are job training and work productivity. Throught the T test ( parsial test ) test show the results of the research variable traing ( X ) has significant effect on increasing work productivity ( Y ) at PT. Citra Agro Lestari ( Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan ).

**Keywords:** Training and Productivity

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Citra Agro Lestari ( Studi Kasus Kebunn Cempaka Kebun Rambahan ) ini dengan baik.

Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Skripsi ini secara khusus saya persembahkan kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda **Sugianto S.Pd. SD** dan Ibunda **Tuskurniati** yang telah membesarkan, mendidik dan mencurahkan seluruh kasih sayangnya, sehingga bisa meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof.Dr H. Syafrinaldi, SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M,Si selaku Dekan Bidang Akademis Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd Razak Jer SE. M.Si selaku ketua prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi yang luar biasa dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih untuk semua ajarannya
4. Semua bapak dan ibu dosen serta staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu hingga selesainya penyusunan tugas akhir ini
5. Bapak Manager PT. Citra Agro Lestari estate Rambahan bapak Ir. Suheri yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian

6. Abang Yurnalis yang sudah membantu mengenalkan kepada bapak Manager estate Rambahan
7. Untuk Om Mei Otri Edwar dan Tante Wisna Arsita dan adik-adik tersayang Pendri Ahadi, Angra Abdillah, Salsabillah, Rafka Julio yang telah memberikan doa dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat sahabat-sahabat yang telah menghibur, memberikan bantuan dan solusi Elsa Suryani Putri, Fatma Dewi A. S.E , Vevi Vamela, Resto Wahyu Ningsih, Titis Aprianis, Sita Urina, Rosnita

Dan semua pihak-pihak, dan teman-teman yang tidak disebutkan satu persatu, dengan penuh kerendahan hati saya ucapkan terimakasih, semoga semuanya dibalas oleh yang maha kuasa. Aamiin.

Demikian penyusunan tugas akhir ini, penulis berharap semoga dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu bagi penulis dan pembaca selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penelitian.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Pelatihan Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	9
2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja .....	13
2.1.3 Metode Pelatihan .....	15
2.2 Produktivitas Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	18
2.2.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan .....	20
2.2.3 Sumber-sumber Produktivitas.....	21
2.2.4 Hubungan Pelatihan dan Produktivitas .....	22
2.3 Penelitian Terdahulu .....	23
2.4 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Hipotesis .....	26
BAB III METODE PENELITIAN .....	27
3.1 Lokasi Objek Penelitian .....	27
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	36
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	36
4.2 Lokasi Perusahaan .....	37



4.3	Visi dan Misi.....	38
4.4	Struktur Organisasi .....	39
4.5	Tugas dan Wewenang .....	41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		45
5.1	Identitas Responden .....	45
5.1.1	Jenis Kelamin .....	45
5.1.2	Umur.....	46
5.1.3	Pendidikan.....	47
5.2	Uji Instrumen .....	47
5.2.1	Uji validitas .....	47
5.2.2	Uji Realibilitas .....	49
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
5.3.1	Materi Pelatihan.....	51
5.3.1.1	Kesesuaian Materi Pelatihan dengan Pekerjaan .....	51
5.3.1.2	Melakukan Pretest Fisik.....	52
5.3.1.3	Meningkatkan Etika Kerja.....	53
5.3.1.4	Memberikan Pengarahan Cara Kepemimpina Yang Baik.....	54
5.3.2	Tujuan Penelitian .....	55
5.3.2.1	Membantu dalam Menyelesaikan Masalah Kerja.....	55
5.3.2.2	Meningkatkan Pengetahuan dan Kedisiplinan Kerja.....	56
5.3.2.3	Menjaga Keselamatan dan Kesehtan Saat Bekrja.....	57
5.3.3	Pengetahuan .....	58
5.3.3.1	Cara Pelaksanaan Pekerjaan .....	58
5.3.3.2	Peningkatan Kualitas Kerja.....	59
5.3.3.3	Penggunaan Sistem Kerja Yang Baik.....	60
5.4	Produktivitas Kerja .....	63
5.4.1	Kuantitas .....	63
5.4.1.1	Jumlah Karyawan Perusahaan .....	63
5.4.2	Kondisi Fisik.....	64
5.4.2.1	Kondisi Kesehatan Karyawan.....	65
5.4.2.2	Stamina atau Kekuatan Karyawan .....	66
5.4.3	Kecakapan.....	66
5.4.3.1	Kecakapan dalam Bekerja.....	67
5.4.4	Kemampuan .....	68
5.4.4.1	Kemampuan dalam Bekerja.....	68

5.4.4.2 Kemampuan dalam Berkomunikasi.....	69
5.4.4.3 Kemampuan dalam Menyelesaikan Masalah.....	70
5.4.4.4 Keterampilan dalam Bekerja.....	71
5.4.4.5 Kemampuan Bagian Panen .....	72
5.4.5 Sikap .....	73
5.4.5.1 Sikap dan Tanggung Jawab .....	73
5.4.5.2 Perilaku dalam Bekerja.....	74
5.4.6 Jarak.....	75
5.4.6.1 Jarak dan Tempat Tunggal.....	75
5.4.6.2 Menyesuaikan Pendistribusian.....	76
5.4.7 Peralatan.....	77
5.4.7.1 Penggunaan Peralatan Kantor .....	77
5.4.7.2 Penggunaan APD Yang Sesuai.....	78
5.5 Analisis Data Penelitian.....	81
5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	81
5.5.2 Koefisien Korelasi ( R ).....	83
5.5.3 Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	85
5.5.4 Uji T ( Uji Parsial ) .....	86
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	87
BAB VI PENUTUP .....	89
5.7 Kesimpulan .....	89
5.8 Saran .....	89

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1.1	Jumlah Karyawan Menurut Departement pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) 2019 .....	3
1.2	Jenis Pelatihan Karyawan pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) 2015 – 2019 .....	4
1.3	jumlah Produksi dan Jumlah Pemanen pada PT. Citra Agro Lestari ( Studi Kasus kebun Cempaka Kebun Rambahan ) 2015-2019 .....	4
2.1	Penelitian Terdahulu .....	23
3.1	Operasional Variabel .....	28
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
5.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan ( X ) .....	48
5.5	Hasil Uji Realibilitas .....	50
5.6	Jawaban Responden Tentang Berapa Kali Mengikuti Pelatihan Yang Dielenggarakan perusahaan .....	52
5.7	Jawaban Responden Mengenai Pre-test Fisik.....	53
5.8	Jawaban Responden Apakah Materi Pelatihan Yang Telah Diberikan Dapat Meningkatkan Etika Kerja Yang Baik .....	54
5.9	Jawaban Responden Memberikan Pengarahan Cara Kerja Kepemimpinan Yang Baik Lagi .....	55
5.10	Jawaban Responden Tentang Membantu Dalam Menyelesaikan Masalah Kerja .....	56
5.11	Jawaban Responden Mengenai Meningkatkan Pengetahuan dan kedisiplinan Kerja .....	57
5.12	Jawaban Responden Menjaga keselamatan dan Kesehatan Kerja	

	Saat Bekerja .....	58
5.13	Jawaban Responden Pentingnya Pelatihan Terhadap Cara Pelaksanaan Pekerjaan .....	59
5.14	Jawaban Responden Meningkatkan Kualitas Kerja.....	60
5.15	Jawaban Responden Meningkatkan Sistem Kualitas Kerja.....	60
5.16	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja Pada PT CAL Estate Rambahan .....	61
5.17	Jawaban Responden Jumlah Karyawan Perusahaan.....	64
5.18	Jawaban Responden Kondisi Kesehatan Karyawan .....	65
5.19	Jawaban Responden Kondisi Fisik/Stamina Karyawan Bagian Panen Mendukung Kegiatan Produksi.....	66
5.20	Jawaban Responden Kecakapan Karyawan Dalam Bekerja Sesuai Dengan Bidang Pekerjaan.....	67
5.21	Jawaban Responden Kemampuan Karyawan Bagian Panen Dalam Bekerja Sesuai Kebutuhan Perusahaan.....	68
5.22	Jawaban Responden Kemampuan Karyawan Bagian Panen Dalam Berkomunikasi Saat Bekerja.....	69
5.23	Jawaban Responden Tentang Bagaimana Kemampuan Karyawan Bagian Panen Menyelesaikan Masalah Dalam Bekerja.....	70
5.24	Jawaban Responden KeterampilanKaryawan Bagian Panen Dalam Bekerja .....	71
5.25	Jawaban Responden Kemampuankaryawan Bagian Panen Dalam Bekerja Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan.....	72
5.26	Jawaban Responden Sikap Karyawan Bagian Panen Terhadap Tanggung Jawab Seperti ( Jujur, Rajin dan Ulet ) .....	73

5.27	Jawaban Responden Perilaku Karyawan Bagian Panen Dalam Bekerja ( Misalnya Sopan Pada Atasan Dapat Bekerja Sama Dengan Sesama Karyawan ).....	74
5.28	Jawaban Responden Jarak Tempat Tinggal Mempengaruhi Ketepatan Waktu.....	75
5.29	Jawaban Responden Pendistribusian Sarana Telah Dilakukan Sesuai Dengan Rencana .....	76
5.30	Jawaban Responden Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik .....	77
5.31	Jawaban Responden Apakah Perusahaan Telah Menyediakan APD ( Alat Pelindung Diri ) Sesuai Dengan Resiko Bahaya dan Jenis Pekerjaan Ditempat Kerja Anda .....	78
5.32	Jawaban Responden Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Pemanen.....	79
5.33	Hasil Regresi Linear Sederhana.....	82
5.34	Hasil Koefisien Korelasi ( R ).....	84
5.35	Hasil Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	85
5.36	Hasil Uji T ( Uji Parsial ).....	86

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di era globalisasi banyak persaingan yang terus bertambah dan berkembang sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang ketat. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, mempertahankan SDM yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar di dalam dunia kerja baik perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan training atau pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja

yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas program pengembangan yang dilakukan dan dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seorang individu.

Menurut Sutrisno (2014;101) produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat memungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) merupakan perkebunan kelapa sawit yang berdiri tahun 2008 di tiga (3) hamparan lahan yaitu di Kecamatan Inuman, Kuantan Hilir, dan Logas Tanah Darat dengan luas  $\pm 1.400$  Ha. Kebun Cempaka merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang menanam dan mengolah buah kelapa sawit untuk mencapai nilai guna. Kebun Cempaka juga memperhatikan kepedulian pada hubungan pemerintah serta masyarakat wilayah sekitar untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan pendapatan daerah.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) karena ingin mengetahui bagaimana

pelatihan kerja diterapkan dalam perusahaan tersebut. Berikut ini karyawan beserta jabatan yang ada pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Menurut Departement**  
**PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan)**  
**Tahun 2019**

No	Bagian	Jumlah
1	Direksi	1
2	Estate Manajer	1
3	Mandor Panen	3
4	Mandor Perawatan	1
5	Kerani	3
6	Supir	6
7	Satpam / Security	9
8	Pemanen	63
<b>Total Karyawan</b>		<b>87</b>

*Sumber PT. Citra Agro Lestari Kebun Cempaka Kebun Rambahan*

Berikut ini adalah tabel karyawan yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan)

**Tabel 1.2**  
**Jenis pelatihan karyawan pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun**  
**Cempaka Kebun Rambahan) 2015 – 2019**

NO	PROGRAM PELATIHAN	JUMLAH (ORANG)
1	Water Treatment atau pemupukan	4
2	Mechanical fitter atau peralatan kerja / pengolaan	3
3	Pengolaan tanaman	2
4	Risk management / resiko dan antisipasi manajemen	1
5	Pelatihan briefing pengamanan	8
6	Pelatihan briefing kontraktor	1
7	Pelatihan penanganan B3 ( Bahan Bahaya Beracun )	2
8	Pelatihan sumber bahaya di lokasi kerja	8
<b>JUMLAH</b>		<b>29</b>

*Sumber : PT. Citra Agro Lestari Kebun Cempaka Kebun Rambahan*



Berdasarkan tabel data diatas dijelaskan bahwa PKS PT. Citra Agro Lestari telah melakukan pelatihan selama tahun 2015 - 2019 dengan peserta mencakup karyawan PKS PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

**Tabel1.3**

**JUMLAH PRODUKSI, JUMLAH PEMANEN  
KELAPA SAWIT PT. CITRA AGRO LESTARI (STUDI KASUS KEBUN  
CEMPAKA KEBUN RAMBAHAN)**

Tahun	Jumlah Produksi (kg)	Jumlah karyawan (orang)	Jam Kerja (jam)	Produktivitas karyawan
2015	29.950.512	39	7	767.961,8
2016	33.380.100	42	7	794.764,2
2017	31.984.140	42	7	761.527,1
2018	33.398.580	45	7	742.190,6
2019	31.873.620	44	7	724.400,4

*Sumber : PT. Citra Agro Lestari Kebun Cempaka Kebun Rambahan*

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil produksi panen selama tahun 2015 produksi sebesar 29.950.512 kg dengan jumlah karyawan 39 orang atau jumlah produktivitas karyawan sebanyak 767.961,8. Sedangkan tahun 2016 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebanyak 33.380.100 kg dengan jumlah karyawan 42 orang dan hasil produktivitas 794.764,2. Ditahun 2017 jumlah produksi sebanyak 31.984.140 kg dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang atau jumlah produktivitas karyawan 761.527,1. Tahun 2018 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya sebanyak 33.398.580 kg dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang dan jumlah produktivitas sebanyak 742.190,4. Lalu pada tahun 2019 turun dari hasil produksi tahun sebelumnya yaitu sebanyak 31.873.620 dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang dengan jumlah produktivitas 724.400,4.

Angka produktivitas dari tabel di atas cenderung berfluktuasi (naik turun), hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti pemuliaan tanaman, cuaca, proses pemupukan dan sebagainya ditentukan oleh tenaga kerja manusia.

Untuk itu maka produktivitas karyawan menjadi penting karena akan berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Maka menurut penulis hal ini menjadi sesuatu yang penting dan menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan)”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah pelaksanaan program Pelatihan berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktivitas kerja pemanen pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan)

## 1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

### 1.3.1 Tujuan penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan Produktivitas kerja pemanen di PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas pemanen di PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

### 1.3.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian proposal ini adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta menambah wawasan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pelaksanaan pelatihan kerja dan Produktivitas kerja pemanen.

2. Bagi perusahaan

Penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan informasi tambahan dalam Produktivitas kerja pemanen melalui pelatihan kerja karyawan.

### 3. Bagi penelitian lanjutan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai informasi yang diperlukan dan dibandingkan bagi peneliti lain di masa yang akan datang, yang berkaitan dengan program pelatihan kerja dan Produktivitas kerja pemanen.

#### 1.4 sistematika Penulisan

Agar penyusunan laporan hasil penelitian ini merupakan satu kesatuan yang dapat dimengerti, maka peneliti membagi atas beberapa bab dan tiap-tiap bab dibagi atas sub bab dari masing-masing bab dan sub bab saling berkaitan yang merupakan satu kesatuan, seperti berikut ini :

##### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini terlebih dahulu penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

##### **Bab II : Telaah Pustaka**

Dalam bab ini mencakup pembahasan mengenai pengertian pelatihan kerja, dan produktivitas karyawan, penelitian terdahulu serta hipotesis dan variabel penelitian.

##### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data dan variabel penelitian.

#### **Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

#### **Bab V : Hasil Penelitian**

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

#### **Bab VI : Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan kesimpulan dan saran yang telah dikemukakan sebelumnya, kemudian penulis mencoba memberikan saran.

#### **Daftar Pustaka**

#### **Lampiran**

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

Dalam telaah pustaka berisikan tentang tinjauan teoritis yang dibutuhkan dalam membangun satu pemikiran yang bersifat sistematis dan analitik serta berbagai teori yang relevan sebagai dasar dalam melakukan penulisan teori yang dimaksud meliputi berbagai penelitian pokok dan defenisi untuk mendukung pembahasan yang berkaitan dengan penulisan ini.

#### 2.1 Pelatihan kerja

##### 2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu dilakukan penelitian dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Hal ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit, akan tetapi hal yang diperoleh lebih besar dari pengorbanan dengan dilaksanakan pelatihan diharapkan dilaksanakan dengan baik.

Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Serta pelatihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, 2008 : 145)

Gomes (2005) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktifitas-aktifitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus di desain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Sri Indrastuti dan Amris Rusli Tanjung (2012:61) kesuksesan sosialisasi dengan pelatihan dengan tujuan utama adalah menghilangkan kelemahan dalam bekerja baik untuk sekarang maupun untuk menyongsong kondisi masa depan serta meningkatkan performance karyawan dan perusahaan.

Menurut Mangkuprawira 2003 bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja relative kompleks, bisa jai faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan an pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosia). Kemampuan an keterampilan pegawai tentunya terkait paa

pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi kepada dirinya maupun yang telah diperoleh sebelumnya di pendidikan formal.

Menurut Dessler (2010:280) pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan pada pegawai merupakan salah satu factor yang penting untuk pegawai yang baru maupun yang telah lama berada dalam instansi yang dimasuki, selanjutnya pegawai harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi.

Pelatihan yang dilakukan bukan hanya untuk pegawai yang baru masuk saja, tetapi juga bagi pegawai yang prestasinya mencapai persyaratan atau yang akan dipromosikan dan dimutasikan.

Adapun komponen-komponen pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (instruktur) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan



Dari keterangan tersebut dapat dilihat bahwa investasi sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan yang merupakan investasi strategis yang harus dipertimbangkan secara serius oleh instansi maupun juga mengorbankan biaya untuk pelatihan yang produktif, instansi secara tidak langsung memperbesar kemungkinan untuk sukses dalam menjalankan tujuan organisasi.

Menurut Mathis (2006:301) pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu tujuan organisasi. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Menurut T. Handoko (2008), pelatihan dimaksudkan memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Jadi latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan perjalanan-perjalanan sekarang. Sedangkan pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Dalam kegiatan penelitian ini, pendidikan dan pelatihan (*training*) yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan keterampilan dan sikap karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya selama bekerja dalam perusahaan. Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan pada karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk karyawan yang baru maupun yang telah lama berada dalam instansi yang dimasuki.

### 2.1.2 Tujuan pelatihan

Setiap perusahaan yang menjalankan program pembangunan, dalam hal ini pelatihan bagi karyawan dan bagi perusahaan pada umumnya.

Secara luas menurut Simamora (2010:228-290), tujuan utama pelatihan itu dikelompokkan kedalam lima bidang yaitu:

1. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan gilirannya berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah memutakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan. Seringkali karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan. Seringkali karyawan baru tidak memiliki keahlian dan kemampuan mencapai hasil (*output*) dan standar kualitas yang diharapkan, penyebabnya antara lain:
  - a. System seleksi karyawan yang tidak sempurna, tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan sepanjang waktu, sehingga pelatihan seringkali diperlukan untuk mengisi kesenjangan antara kinerja aktualnya.
  - b. Membantu memecahkan permasalahan operasi, meskipun persoalan-persoalan organisasi menyangkut berbagai penjuror, pelatihan adalah salah satu cara terpenting untuk memecahkan banyak dilemma yang harus dihadapi, oleh karena itu serangkaian pelatihan

dalam berbagai bidang yang diberikan dapat membantu karyawan memecahkan masalah-masalah organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

- c. Manajemen sengaja mengangkat karyawan-karyawan yang membutuhkan untuk bekerja pada level-level standar, biasanya dilakukan apabila lowongan pekerjaan yang ada melebihi jumlah pelamar.
- d. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan membentuk kesan pertama terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan menyenangkan sampai pada kesan tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja serta hasil produksi. Karena alasan inilah beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama untuk secara benar-benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

### 2.1.3 Metode Pelatihan

Ada banyak metode atau teknik-teknik pelatihan, namun sangat sulit untuk menemukan metode mana yang terbaik karena masing-masing-masing metode mempunyai kelebihan dan kekurangan sendiri. Suatu metode pelatihan mungkin saja cocok untuk memperoleh suatu pendidikan atau keterampilan tertentu, tetapi kurang cocok untuk memperoleh kecakapan lainnya.

Dalam peningkatan kemampuan kerja dan teknis kebun Cempaka bagi pelatih profesional (setingkat mandor). Materi pelatihan / training penilaian kelapa proses bisnis kelapa sawit :

1. Aspek hukum dan social perkebunan kelapa sawit
2. Kesesuaian lahan dan agroklimat perkebunan kelapa sawit

3. Budidaya kelapa sawit
4. Pemaaran dan agroindustry kelapa sawit
5. Lingkungan bisnis dan keberlanjutan kelapa sawit

Banyak para ahli yang mencoba menjelaskan berbagai macam metode pelatihan diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Edwin Flippo yang dikutip dan diterjemahkan oleh Masud (2003:217) adalah:

1. Pelatihan ditempat kerja (*on the job training*)
2. Sekolah (*westibule*)
3. Magang (*apprenticeship*)
4. Kursus-kursus khusus

Menurut Handoko (2008:112-117) pada dasarnya ada dua kategori pokok program pelatihan, yaitu pelatihan pada pekerjaan (*on the job training*) dan pelatihan diluar waktu kerja (*off the job training*) :

1. Metode praktis (*on the job training*) yang sering digunakan antara lain :
  - a. Rotasi jabatan (*position rotation*)

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai dan keterampilan manajerial

- b. Latihan insruksi (*in basket exercise*)

Melatih karyawan tentang pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang

- c. Magang (*apprentice ship*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Hampir semua karyawan pengrajin (*craft*), seperti tukang kayu dan ahli pipa yang dilatih dengan program-program magang formal

d. Pelatihan sambil bekerja (*coaching*)

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka

e. Penugasan sementara (*while task*)

Penempatan karyawan dan posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2. Metode pelatihan diluar waktu kerja (*off the job training*)

Pada dasarnya metode ini terbagi dalam dua bentuk yang mempunyai teknik-teknik tersendiri untuk dipraktikkan.

**Metode-metode simulasi**

Melalui pendekatan ini, peserta pelatihan menerima presentasi tiruan suatu aspek organisasi untuk menanggapi dalam keadaan sebenarnya metode simulasi yang umum digunakan adalah :

1. Metode studi kasus (*case study*)

2. Rotasi peranan (*role playing*)

3. Simulasi pekerjaan (*business game*)

4. *Vestibule training*
5. Latihan laboratorium (*laboratory training*)

## **2.2 Produktivitas kerja**

### **2.2.1 Pengertian Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja menjadi focus perhatian pada hampir keseluruhan perusahaan. Untuk itu berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan.

Sinungan (2010:12) bahwa secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Menurut Sukatno (2007;14) factor – factor produktivitas adalah (1) tenaga kerja, (2) modal, (3) seni serta ilmu pengetahuan manajemen. Menurut Fahmi (2012;80) produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan. Kurun waktu biasanya dihitung perkuartal, semester dan tahunan. Kapasitas produktivitas juga dilihat dari jumlah unit yang dihasilkan, kecepatan waktu yang mampu dihasilkan serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang disepakati.

Nanang Fattah ( Yuniarsih dan Suwatno, 2013 ), konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efesiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan bermacam-macam ukuran, baik pada tingkat perusahaan ukurannya adalah penjualan dibagi dengan jam kerja tenaga kerja atau penjualan dibagi dengan upah.

Sedarmayanti ( 2011 ) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melakukan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Untuk memperoleh produktivitas karyawan yang tinggi maka organisasi tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari karyawannya.

Menurut J. Ravianto ( 2013 ) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi persatuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja.

Secara lebih sederhana ILO ( *International Labour Organization* ) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang telah dipergunakan selama produktivitas berlangsung.

Sementara menurut Basu Swastha ( 2012 ) produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan tentang hubungan antara hasil ( jumlah barang dan jasa telah diproduksi )

dengan sumber-sumber ( jumlah tenaga kerja, energi, modal, dan sebagainya ) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

L. Green Berg ( 2008 ) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut defenisi ini produktivitas juga di artikan sebagai :

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan ( unit ) umum.

### **2.2.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

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

Berdasarkan hasil penelitian, berhasil menjaring karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

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



Menurut Stoner (2005:290) produktivitas sebagai nisbah keluaran terhadap masukan adalah suatu ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang langka untuk menghasilkan barang dan jasa makin besar nilai nisbahnya semakin besar pulalah efisiensinya.

Menurut Sukatno (2007;14) faktor-faktor produktivitas adalah (1) tenaga kerja (2) modal (3) seni serta ilmu pengetahuan manajemen.

Menurut Andreas dalam (Anoraga 2009;52) produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti apalagi untuk dikelola.

### **2.2.3 Sumber Produktivitas Kerja**

Sumber produktivitas kerja ialah manusia yang menjadi tenaga kerja baik secara individual maupun kelompok yang secara terarah pada upaya untuk mencari cara yang bisa membuat manusia meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti ( 2012 ) sumber produktivitas kerja tersebut ialah :

1. penggunaan Pikiran

produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam usaha menghasilkan hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang mudah, dalam arti tidak banyak membutuhkan pikiran yang sulit dan rumit.

2. Penggunaan Tenaga Kerja

produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam mengerjakan suatu hal diperbolehkan hasil dengan jumlah banyak dan menghasilkan mutu yang baik.

### 3. Penggunaan Waktu Yang Tepat

#### 2.2.4 Hubungan pelatihan dan produktivitas

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas karyawan, antara lain menurut Mulia Nasution “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan dengan tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang di dapat dalam pendidikan dan pelatihan akan menrubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivits yang tinggi” selain itu hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan, menurut Bambang Kussriyanto sebagai berikut, “ pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas, kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus ”.

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengetahui tugas yang diberikan. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan.

#### 2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variable	Hasil penelitian
1	Asep Sudarjat (2010)	Pengaruh Pelatihan terhadap prouktivitas karyawan paa PT. INDOMAKMUR R SAWIT BERJAYA RAMBAH HILIR KABUPATEN ROKAN HULU	-pelatihan kerja -produktivitas karyawan	1. Pelatihan karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir sudah dikatakan baik setiap usahanya. 2. produktivitas karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir, dapat dikatakan sangat baik. 3. pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu
2	Risma Nur Aprilyani (2012)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus	- Pelatihan - Produktivitas karyawan	Pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai hitung yang lebih besar dari tabel dan produktivitas kerja

				<p>karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang cukup baik yaitu sebesar 43,5 % seangkan sisanya sebesar 56,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pelatihan yang dilakukan secara efektif dapat membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan apat mengikuti pelatihan secara baik dan efektif, maka keterampilan dan pengetahuan yang didapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan</p>
3	Ichwan Azis Sambodo (2010)	Pengaruh pelatihan terhadap provuktivitas kerja karyawan pada PT.	-Pelatihan -Produktivias Kerja Karyawan	1. variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan ( $X_1$ ), materi pelatihan ( $X_2$ ) dan instruktur pelatih ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh pada

		Waskita Karya (persero) TBK Cabang Sulawesi		produktivitas kerja karyawan. 2. secara parsial menunjukkan bahwa variabel materi metode penelitian ( $X_1$ ) secara parisal berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan 3. hasil ananlisis secara parisal menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan ( $X_2$ ) secara parisal berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan 4. hasil ananlisis secara parisal menunjukkan bahwa variabel instruktur pelatihan ( $X_3$ ) secara parisal berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan
--	--	--	--	---

**2.4 Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Mulia Nasution ( 2001 )*

## 2.5 Hipotesis

Bertitik tolak dari permasalahan dan tujuan masalah tersebut, maka penulis mencoba membuat hipotesis sebagai berikut : Diduga pelaksanaan program pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini yang akan diteliti adalah Perkebunan Kelapa Sawit Cempaka yang beralamat di Desa Rambahan Kecamatan Logas Tanah Darat. Sedangkan Variabel yang akan diteliti adalah pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variable yaitu :

A. Variabel bebas (independen) yaitu :

1. Pelatihan (X), dengan dimensi :

- a. Kuantitas dan Materi Pelatihan
- b. Tujuan Pelatihan
- c. Pengetahuan

B. Variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja (Y), dengan dimensi :

1. Kuantitas
2. Kondisi Fisik
3. Kecakapan
4. Kemampuan
5. Sikap
6. Jarak
7. Peralatan

Untuk mengetahui lebih jelas, variable yang akan dioperasikan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3.1**

**Defenisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variable / konsep</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indicator</b>	<b>Skala</b>
Pelatihan kerja adalah (X) adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk	1. Kuantitas  2. Materi pelatihan  3. Tujuan pelatihan  4. Pengetahuan	a. Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan b. Melakukan pre-test fisik c. Meningkatkan etika kerja  a. Memberikan pengarahan cara kepemimpinan kerja yang baik  a. Membantu dalam menyelesaikan masalah kerja b. Meningkatkan pengetahuan dan kedisiplinan kerja c. Menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja  a. Cara pelaksanaan pekerjaan b. Peningkatan kualitas kerja c. Penggunaan sistem kerja yang baik	Ordinal



mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Verthzal Rivai (2004:226)			
Produktivitas Kerja (Y) adalah perbandingan antara input (faktor-faktor produksi) dengan output (hasil yang diharapkan) Tohardi, (2009)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. kondisi fisik</li> <li>3. kecakapan</li> <li>4. kemampuan</li> <li>5. sikap</li> <li>6. jarak</li> <li>7. peralatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. jumlah karyawan perusahaan</li> <li>a. kondisi kesehatan karyawan</li> <li>b. stamina/kekuatan karyawan</li> <li>a. kecakapan dalam bekerja</li> <li>a. kemampuan dalam bekerja</li> <li>b. kemampuan dalam berkomunikasi</li> <li>c. kemampuan dalam menyelesaikan masalah</li> <li>d. keterampilan dalam bekerja</li> <li>e. kemampuan bagian panen</li> <li>a. sikap dan tanggung jawab</li> <li>b. perilaku dalam bekerja</li> <li>a. jarak dan tempat tinggal</li> <li>b. menyesuaikan pendistributian</li> <li>a. penggunaan peralatan kantor</li> <li>b. penggunaan APD yang sesuai</li> </ol>	Ordinal

### 3.3 jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut

#### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dalam bentuk pendapat responden bagaimana pelatihan kerja terhadap produktivitas pemanen pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

## b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari perusahaan pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan), berupa data dalam bentuk yang sudah jadi seperti : struktur organisasi, jumlah karyawan, dan absensi karyawan.

### 3.4 populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pemanen PT. Citra Agro Lestari Desa Rambahan dengan populasi sampel 29 orang.

#### b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 81). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *simple random sampling* karena pengambilan sample anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tolerir kesalahan kesambilan sampel (10%)

jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{87}{1 + 87 (0,1^2)}$$

n = 29 Responden

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Kuesioner (daftar pertanyaan) yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan besarnya gaji, keselamatan dan kesehatan, tunjangan dan bonus. Teknik pengumpulan data dalam metode ini yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan pemanen PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan)

#### 2. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan wawancara langsung dengan pemanen PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Untuk mendapatkan gambaran tentang masalah yang diteliti, maka penulis melakukan analisa data dengan metode deskriptif yakni dengan menganalisa data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang di telaah pustaka, untuk selanjutnya diambil suatu kesimpulan.

Dalam penelitian, kemampuan instrumen penelitian (valid dan realibel) merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data. Karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari benar tidaknya instrumen pengumpul data.

Ada tiga kriteria pokok yang harus dipenuhi oleh suatu instrumen penelitian agar dinyatakan memiliki kualitas baik. Kriteria yang dimaksud adalah validitas, reabilitas, dan praktibilitas (Buchari, 2009 : 347)

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
  - a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti.

Pengukuran yang dinyatakan valid menurut Jonathan (2008 : 188), yaitu :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Sedangkan syarat sebuah instrumen yang dinyatakan valid adalah:

- Korelasi tiap faktor positif
- Nilai korelasi tiap faktor melebihi 0,207

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan.

Pengukuran yang dinyatakan valid menurut Jonathan (2008 : 189), yaitu :

- Jika  $r_{\alpha} > 0,6$  maka pertanyaan tersebut reliabel
- Jika  $r_{\alpha} < 0,6$  maka pertanyaan tersebut tidak reliable

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan variabel akibatnya dilambangkan dengan Y.

Model persamaan regresi linier sederhana adalah seperti berikut ini :

$$Y = \alpha + bX + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$b$  : Koefisien Regresi

$X$  : Pelatihan Kerja

$\epsilon$  : Standard Error

### 3. Menghitung Koefisien Korelasi ( r )

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

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$X$  = Tanggapan Responden

$Y$  = Total tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan

$n$  = jumlah responden

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi.

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$b$  = Koefisien Regresi

$X$  = Variabel Bebas

$Y$  = Variabel terikat

## 5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen ( $X$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen ( $Y$ ), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{table}$ .

- Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variable bebas dan terikat
- Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variable bebas dan terikat.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Citra Agro Lestari (CAL) merupakan perkebunan kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2008. Pada awalnya perkebunan kelapa sawit ini hanyalah perkebunan milik keluarga yang kemudian berkembang menjadi perkebunan kelapa sawit yang lebih dikenal dengan sebutan PT. CAL. Selain kelapa sawit PT. Citra Agro Lestari juga menanam perkebunan karet namun kelapa sawit dijadikan komoditas utama perseroan.

PT. Citra Agro Lestari memiliki tiga (3) amparan lahan yaitu di Kecamatan Inuman, Kecamatan Kuantan Hilir, dan Kecamatan Logas Tanah Darat dengan luas keseluruhan ±1.400 Hektar (Ha). Perkebunan kelapa sawit terus berkembang sehingga meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan, pemrosesan dan menjual bibit dan kelapa sawit yang berkualitas. PT. Citra Agro Lestari merupakan salah satu penyumbang terbesar penghasil Tandan Buah Segar kelapa sawit di Taluk Kuantan dan sekitarnya. Perkebunan kelapa sawit telah diakui sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip dan kriteria.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan PT. Citra Agro Lestari ( CAL ) melakukan berbagai perubahan dengan melengkapi berbagai fasilitas baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan. Hal ini dilakukan untuk mencapai kesejahteraan bersama para karyawan atau tenaga kerja. Adapun fasilitas perusahaan yang dimiliki perusahaan PT Citra Agro Lestari ( CAL ) sebagai berikut :

1. Kantor
2. Gudang



3. Bengkel
4. Perumahan staf lapangan
5. Perumahan karyawan
6. Perumahan manajer
7. Tempat ibadah
8. Lapangan olahraga ( voli, takraw, badminton )

Dengan adanya fasilitas yang ada ini maka para karyawan PT Citra Agro Letari ( CAL )

Dapat melakukan aktivitas sehari-hari untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian-bagian yang telah ditentukan.

#### **4.2 Lokasi Perusahaan**

Lokasi PT. Citra Agro Lestari terdiri dari tiga hamparan lahan yaitu di Desa Pulau Panjang Kecamatan Inuman di dan Desa Gunung Melintang Kecamatan Kuantan Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Sedangkan lokasi yang saya teliti berada di Desa Rambahan Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Dimana di Estate tersebut terdapat 7 ( tujuh ) departemen yaitu :

1. Estate Manager
2. Mandor I
3. Mandor Transportasi
4. Humas
5. Kepala Tata Usaha
6. Administrasi Keuangan
7. Kepala Gudang

### 4.3 Misi dan Misi

**Visi :** Menyediakan produk kelapa sawit yang berkualitas dan berwawasan lingkungan, hebat dan sukses diperkebunan kelapa sawit dan berkontribusi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

**Misi :**

1. Menyediakan kontribusi terhadap penyediaan volume minyak sawit kasar atau Crude Palm Oil ( CPO ) dan untuk kebutuhan pasar dalam negeri maupun luar negeri.
2. Memanfaatkan lahan untuk di kelolah menjadi lahan perkebunan kelapa sawit seoptimal mungkin.
3. Meningkatkan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat
4. Membantu pemerintah dalam pemberdayaan wilayah
5. Meningkatkan hasil perkebunan secara langsung atau tidak langsung atau meningkatkan pendapatan daerah
6. Meningkatkan laju kegiatan ekonomi

#### 4.4 Struktur Organisasi

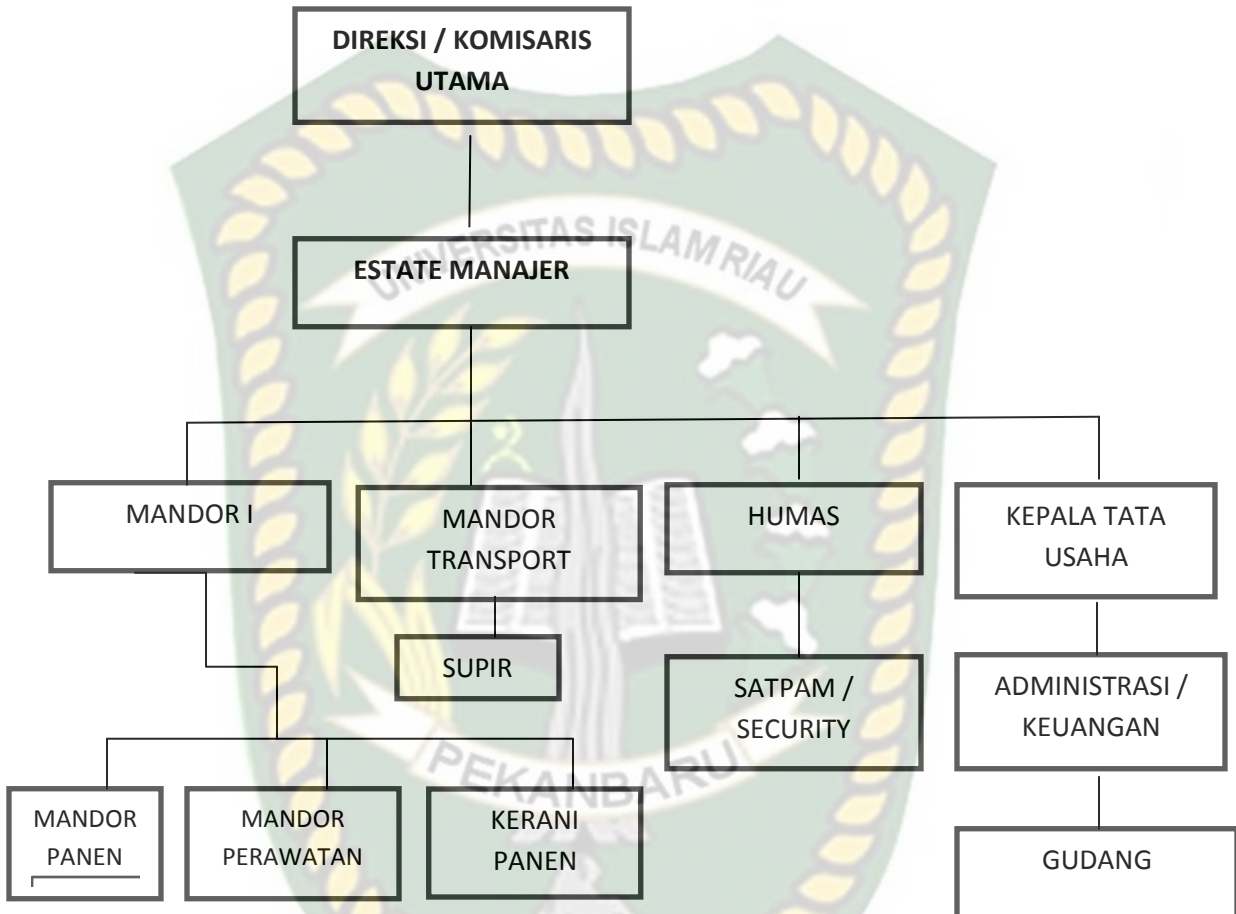
Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Struktur organisasi yang baik adalah dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas sehingga dengan sarana dan modal yang tersedia dapat memberikan hasil yang gemilang.

Sebagai badan usaha yang bertujuan untuk mendapatkan laba atau profit, dalam menjalankan fungsinya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang dicapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat di atur dan bertanggung jawab. Struktur perusahaan dalam suatu perusahaan menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab dalam masing-masing bagian. Dalam penyusunan struktur organisasi hendaklah jelas tujuan dan sasaran dalam perusahaan. Pembagian tugas dari masing-masing bagian sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan secara efisien dan efektif.

Pelaksanaan perkebunan kelapa sawit menetapkan perangkat organisasi yang lengkap dimana keberhasilan pandangannya di tentukan oleh ketersediaan dan kelengkapan organisasi serta manejernya. Organisasi dan manajemen akan menyerahkan pengelolaan perkebunan menuju penerpan perencanaan organisasi ,pelaksanaan dan pengawasan yang professional.

Gambar 4.1

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT. CITRA AGRO LESTARI**



Sumber : PT. Citra Agro Lestari

## 4.5 Tugas dan Wewenang Organisasi

Adapun tugas dan wewenang struktur organisasi PT Citra Agro Lestari (CAL) adalah sebagai berikut :

### 1. Direksi / Komisaris Utama

Bertugas melaksanakan pengurusan perusahaan sesuai kepentingan dan tujuan perusahaan dan memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

### 4. Estate Manager

- Menyusun anggaran dan rencana seluruh kegiatan operasional teknis kebun
- Melaksanakan pemeriksaan periodik maupun insidentif untuk setiap kegiatan kebun dilapangan
- Mengendalikan kegiatan produksi
- Mengendalikan biaya operasional
- Bertanggung jawab untuk seluruh kegiatan administrasi dan pelaporan

### 5. Mandor I

- Membantu pelaksanaan tugas asisten kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS
- Mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing

#### a. Mandor Panen

- Memimpin apel pagi pada kelompok kerjanya
- Menentukan atau membagi ancak panen pada pagi hari, sambil membagikan “ notes potong buah “ pada masing-masing pemanen

- Mengecek kelengkapan dan kesiapan peralatan panen
- Aktif mengawasi pekerjaan panen yang menjadi bawahannya
- Memastikan semua buah yang diptong diangkut ke TPH
- Memeriksa buku kerani panen
- Melaporkan hasil kerja panen setiap hari pada LHM ( Laporan Harian Mandor )
- Melaporkan hasil pemeriksaan mutu buah dan mutu buah ancak kepada Afedeling

6. Mandor perawatan

- Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL ( Buruh Harian Lepas )
- Membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan
- Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen kelapa sawit
- Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi

7. Kerani Panen

- Memeriksa dan menghitung setiap TBS yang sudah ditetapkan i TPH, mencakup jumlah dan kualitas buah
- Semua TBS diperiksa dan setiap buah mentah ditulis, buah mentah harus didena tetapi di hitung sebagai penapatan

8. Mandor Transport

Mengatur dan memeriksa seluruh alat transport agar *stand-by* digunakan seluruh armada transport.

- Supir
  - Setiap pagi sebelum kendraan
  - dihidupkan supir harus memeriksa kendraan, alat inventaris, adminsrasi
  - Memastikan kendraan harus mulai bergerak menuju lokasi yang telah ditentukan sesuai buku tugas
  - Melaksanakan pengangkutan buah kelapa sawit

#### 9. HUMAS

- Menyusun pedoman RKAP ( Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan ) yang berkaitan dengan Humas
- Menyusun program kegiatan dan anggaran urusan Humas
- Menyediakan informasi dari sumber terkait untuk keperluan publikasi
- Satpam / Security

Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerja yang meliputi pengamana fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis

#### 10. Kepala Tata Usaha

- Melaksanakan pekerjaan yang di intruksikan oleh pengurus kebun
- Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan laporan keuangan kebun teriri Neraca, tata buku, perkiraan transitors, compte capital, cost analysis, cost center

#### 11. Gudang

- Bertanggung jawab atas bongkar muat buah kelapa sawit
- Ikut serta menandatangani surat penerimaan
- Mengecek barang

- Menyiapkan pengiriman dan penyimpanan
- Melakukan koordinasi dengan divisi lain dan klien



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Agro Lestari ( CAL ), di Desa Rambahan Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian yang mengikuti pelatihan pada PT Citra Agro Lestari ( CAL ) sesuai dengan kriteria yang penulis tentukan pada penjelasan populasi dan sampel di bab sebelumnya yaitu sebanyak 29 orang yang menjadi responden untuk penelitian ini. Maka penulis menyebar kuisisioner sebanyak sampel yang telah di tentukan yaitu sebanyak 29 orang dalam waktu penelitian kurang lebih 3 minggu. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di lakukan pada PT. Citra Agro Lestari (CAL), karakteristik responden berdasarakan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 ibawah ini :

**Tabel 5.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	24	82.8
Perempuan	5	17.2
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : data olahan 2021*

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui dari 29 orang responden terlihat bahwa 24 responden berjenis kelamin laki-laki (82.8%), sedangkan 5 responden berjenis kelamin perempuan (17.2%). Dari data tersebut terlihat bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini lebih di dominasi oleh laki-laki dikarenakan jenis pekerjaan pada PT tersebut lebih banyak membutuhkan kemampuan laki-laki.

**5.1.2 Umur**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan di PT Citra Agro Lestari ( CAL ), karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

**Tabel 5.2**

**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

<b>Tingkat Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 – 29 tahun	6	20.7
30 – 39 tahun	20	68.9
40 – 49 tahun	3	10.4
50 keatas	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber data olahan 2021*

Dari tabel 5.2 diketahui dari 29 responden terlihat bahwa responden yang berumur 20-29 tahun ada sebanyak 6 orang (20,7%), sedangkan umur 30-39 ada sebanyak 20 orang

(68.95), selanjutnya umur 40-49 tahun ada sebanyak 3 orang (10.4%). Berdasarkan data tersebut tampak bahwa umur yang paling banyak menjadi responden pada penelitian ini yaitu responden yang berumur lebih dari 30-39 tahun yang menjadi pekerja pada PT tersebut.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Citra Agro Lestari ( CAL ), karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

**Tabel 5.3**

**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
S1, S2, S3	8	27.6
Diploma	10	34.5
SMA/Sederajat	11	37.9
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber data olahan 2021*

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 29 responden PT Citra Agro Lestari ( CAL ), PT Citra Agro Lestari ( CAL ), dilihat ari tingkat pendidikannya ternyata para responden yang tamatan S1,S2,S3 yaitu sebanyak 8 orang (27.6%), dan yang tamatan diploma yaitu sebanyak 10 orang (34.5%), sedangkan yang tamatan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 11 prang (37.9%).

### 5.2 Uji Instrumen

Validitas dan realibilitas diperoleh dari uji coba untuk mengetahui kualitas instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan sebagai pengumpul data atau tidak.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Pelatihan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

**Tabel 5.4**

**Hasil pengujian validitas Variabel Pelatihan Kerja ( X )**

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X) (Y)	X.1	0,456	0,367	Valid
	X.2	0,468	0,367	Valid
	X.3	0,455	0,367	Valid
	X.4	0,725	0,367	Valid
	X.5	0,476	0,367	Valid
	X.6	0,402	0,367	Valid
	X.7	0,595	0,367	Valid
	X.8	0,410	0,367	Valid
	X.9	0,412	0,367	Valid
	X.10	0,457	0,367	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,585	0,367	Valid
	Y.2	0,530	0,367	Valid
	Y.3	0,567	0,367	Valid
	Y.4	0,476	0,367	Valid
	Y.5	0,465	0,367	Valid
	Y.6	0,436	0,367	Valid
	Y.7	0,445	0,367	Valid
	Y.8	0,439	0,367	Valid
	Y.9	0,434	0,367	Valid
	Y.10	0,530	0,367	Valid
	Y.11	0,409	0,367	Valid

	Y.12	0,514	0,367	Valid
	Y.13	0,483	0,367	Valid
	Y.14	0,379	0,367	Valid
	Y.15	0,420	0,367	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r\text{-hitung}$  yang kurang dari  $r\text{-tabel}$  menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau tidak valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas  $r\text{-tabel}$  yaitu 0,367 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Pelatihan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

Adapun nilai  $r\text{-tabel}$  didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (29-2)$$

$$df = (27)$$

$$df = 0,367$$

keterangan :

$df$  = degree freedom / derajat bebas

$N$  = banyaknya sampel

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistennan jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Pelatihan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.5**

**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X)	0,642	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,753	0,600	Reliabel

*Sumber: Data olahan 2021*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Pelatihan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Verthzal Rivai (2004:226)

### 5.3.1 Materi Pelatihan

- Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai.

- Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

- Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 5.3.1.1 Kesesuain Materi Pelatihan dengan Pekerjaan

Didalam suatu perusahaan, para karyawan diberikan pelatihan-pelatihan kerja guna untuk memberikan pengetahuan-pengetahuan baru melalui materi pengetahuan kepada para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai berapa kali perusahaan melakukan pelatihan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisisioner pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**

**Jawaban Responden Tentang,  
Berapa Kali Mengikuti Pelatihan Yang Dielenggarakan perusahaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1 kali	14	48.3
2 kali	10	34.5
3 kali	5	17.2
4 kali	-	-
5 kali	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Sumber : olahan data 2021

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai berapa kali perusahaan melakukan pelatihan. Dari 29 responden yang mengikuti pelatihan sebanyak satu kali ada 14 orang atau 48.3 %, yang mengikuti sebanyak dua kali ada 10 orang atau 34.5% dan yang mengikuti sebanyak 3 kali ada 5 orang atau 17.2%. dari sini dapat dilihat bahwa dari 29 responden ada 10 orang atau 34.5% yang mengikuti pelatihan lebih dari satu kali yang artinya melalui pretest fisik perusahaan akan memperoleh gambaran mengenai karyawan yang sudah memiliki pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan.

### **5.3.1.2 Melakukan pre-test fisik**

Dengan adanya pelatihan-pelatihan dari perusahaan para responden mengikuti uji pre-test fisik untuk mengetahui jenis pelatihan yang akan dilakukan oleh para responden. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sebelum dilakukan pelatihan, apakah perusahaan terlebih dahulu dilakukan pre-test fisik untuk menentukan jenis pelatihan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner pada tabel berikut :



**Tabel 5.7**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Apakah Perusahaan Terlebih dahulu dilakukan Pre-test Fisik Untuk**  
**Menentukan Jenis Pelatihan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Sering	13	44.8
Sering	9	31.1
Kurang Sering	7	24.1
Tidak Sering	-	-
Sangat Tidak Sering	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel data diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai pre-test fisik, dari 29 responden yang menyatakan sangat sering sebanyak 13 orang atau 44.8%, yang menyatakan sering 9 orang atau 31.1% dan yang menyatakan kurang sering sebanyak 7 orang atau 24.1%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 29 karyawan yang mengikuti pretest fisik ada sebanyak 13 orang atau 44.8% yang sangat sering mengikuti pre-test fisik yang menunjukkan bahwa perusahaan semakin berkembang dan selektif terhadap karyawan sehingga terus mengalami peningkatan dalam bekerja.

### **5.3.1.3 Meningkatkan Etika Kerja**

Bagi karyawan, meningkatkan etika kerja dikantor bisa melatih diri untuk bersikap baik saat menghadapi situasi kerja atau saat berhadapan dengan orang-orang di kantor. Etika dikantor juga punya benefit positif bagi karyawan itu sendiri, salah satunya adalah mampu meningkatkan karir karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pelatihan kerja para karyawan diukur dari etika kerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah apakah materi pelatihan yang telah

diberikan dapat meningkatkan etika kerja yang baik, yang hasilnya dapat dilihat dari kuisioner pada tabel berikut :

**Tabel 5.8**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Apakah Materi Pelatihan Yang Telah diberikan dapat Meningkatkan**  
**Etika Kerja Yang Baik**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	20	68.9
Setuju	7	24.2
Kurang Setuju	2	6.9
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai apakah materi pelatihan yang telah diberikan dapat meningkatkan etika kerja yang baik dari 29 peserta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 68.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau 24.2% dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 6.9% . dapat dilihat bahwa dari 29 orang yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 68.9% hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya materi pelatihan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan dapat meningkatkan etika kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan standar perusahaan.

#### **5.3.1.4 Memberikan Pengarahan Cara Kepemimpinan Yang Baik**

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan seorang yang dapat memimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu seorang pemimpin juga dituntut untuk memberikan pengarahan cara kerja yang baik supaya bisa tercapai tujuan bersama, maka pernyataan yang tepat untuk mengukur adalah apakah materi pelatihan dapat

memberikan pengarahan cara kerja yang baik, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner pada tabel berikut :

**Tabel 5.9**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Memberikan Pengarahan Cara Kepemimpinan Yang Baik**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	19	65.6
Baik	5	17.2
Kurang Baik	5	17.2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai memberikan pengarahan cara kerja kepemimpinan yang baik lagi dari sebelumnya, dari 29 responden yang menyatakan sangat baik 19 orang atau 65.6%, yang menyatakan baik sebanyak 5 orang atau 17.2%, bahkan yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang atau 17.2%. dapat dilihat dari 29 responden diketahui memilih sangat baik sebanyak 19 orang atau 65.6%. Hal ini menunjukkan bahwa melalui pelatihan para pemimpin mendapatkan pengarahan cara kerja kepemimpinan yang lebih baik lagi agar terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan.

### 5.3.2 Tujuan Pelatihan

Untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi..

#### 5.3.2.1 Membantu Dalam Menyelesaikan Masalah kerja

Dalam sebuah pekerjaan tentu ada masalah yang dihadapi baik itu pekerjaan yang sedang dilakukan, baik masalah sesama karyawan maupun sama atasan, untuk itu dengan metode *on the job* ( berhubungan langsung dengan pekerjaan ) dapat membantu dalam menyelesaikan masalah kerja, yang hasilnya dapat dilihat pada kuisioner berikut :

**Tabel 5.10**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Membantu Dalam Menyelesaikan Masalah kerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	21	72.4
Baik	4	13.8
Kurang Baik	4	13.8
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai metode *on the job* ( berhubungan langsung dengan pekerjaan ) dapat membantu dalam menyelesaikan masalah kerja, dari 29 responden ada yang menyatakan sangat baik sebanyak 21 orang atau 72.4%, yang menyatakan baik sebanyak 4 orang atau 13.8% begitupun juga dengan kurang baik yaitu sebanyak 4 orang atau 13.8%, dapat dilihat bahwa melalui pelatihan para karyawan sudah bisa mengatasi masalah kerja baik itu masalah langsung dalam bidang pekerjaan maupun masalah terhadap atasan maupun sesama karyawan.

### **5.3.2.2 Meningkatkan pengetahuan dan kedisiplinan kerja**

Untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku maka dilakukan pelatihan supaya dapat meningkatkan pengetahuan dan disiplin kerja hal

ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, yang hasilnya dapat dilihat pada hasil kuisisioner berikut :

**Tabel 5.11**  
**Jawaban Responden Tentang**  
**Meningkatkan pengetahuan dan kedisiplinan kerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	17	58.6
Setuju	9	31.1
Kurang Setuju	3	10.3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021,*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai meningkatkan pengetahuan dan kedisiplinan kerja dari 29 responden ada yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 Orang atau 58.6% , yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 31.1% , yang menyatakan kurang setuju 3 orang atau 10.3% , dapat dilihat bahwa melalui pelatihan para karyawan sudah dapat meningkatkan pengetahuan serta kedisiplinan kerja yang lebih baik lagi.

### **5.3.2.3 Menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja**

Untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja dan oleh sebab itu para karyawan dapat menyadari pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja. yang hasilnya dapat dilihat pada hasil kuisisioner berikut :

**Tabel 5.12**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	18	62.1
Setuju	7	24.1
Kurang Setuju	4	13.8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas dari 29 responden mengenai karyawan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 62.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 7% atau 24% dan yang menyatakan kurang setuju ada 4 orang atau 13.8%. hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah mengerti akan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja.

### 5.3.3 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari hasil usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui ( subjek ) memiliki yang diketahui ( objek ) didalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun dan yang diketahui dalam dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan dan dengan hasil yang baik.

#### 5.3.3.1 Cara Pelaksanaan Pekerjaan

Didalam suatu pekerjaan tentu ada bidang ahli dalam suatu pekerjaan, penggunaan metode yang tepat, cepat, praktis dan aman sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga target waktu, biaya dan mutu sebagaimana ditetapkan

dapat tercapai, untuk itu dapat mampu menyadari pentingnya pelatihan terhadap cara pelaksanaan pekerjaan yang baik. Yang hasilnya dapat dilihat pada tabel kuisisioner berikut :

**Tabel 5.13**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Pentingnya Pelatihan terhadap Cara Pelaksanaan Pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	18	62.1
Setuju	7	24.1
Kurang Setuju	4	13.8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai pentingnya pelatihan terhadap cara pelaksanaan pekerjaan. Dari 29 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 62.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau 24.1%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau 13.8%. dapat dilihat bahwa dari 29 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 62.1% hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang baru dapat meningkatkan pentingnya pelatihan terhadap cara kerja pelaksanaan pekerjaan yang sesuai menurut perusahaan.

### **5.3.3.2 Peningkatan Kualitas Kerja**

Kualitas tenaga kerja menjadi sesuatu yang mutlak dilakukan. Kualitas kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas, peningkatan kesempatan kerja dan menurunkan angka pengangguran. Dan melalui pelatihan ini para karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja. Yang hasilnya dapat dilihat pada tabel kuisisioner berikut:

**Tabel 5.14**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Mampu Meningkatkan Kualitas Kerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Meningkatkan	23	79.3
Meningkat	6	20.7
Kurang Meningkatkan	-	-
Tidak Meningkatkan	-	-
Sangat Tidak Meningkatkan	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja, dari 29 responden yang menyatakan sangat meningkat ada 23 orang atau 79.3%, dan yang menyatakan meningkat ada 6 orang atau 20.7%. hal ini menunjukkan bahwa melalui pelatihan karyawan sudah sangat dapat meningkatkan kualitas kerja bagi perusahaan.

#### 5.3.3.3 Penggunaan Sistem Kerja Yang Baik

Sistem kerja adalah rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang membentuk satu kebulatan pola dalam rangka melaksanakan satu pekerjaan. Salah satu ciri perusahaan yang baik adalah mampu menempatkan pegawainya bekerja sesuai dengan bidang yang dimiliki dan membuat para pegawainya bekerja sesuai dengan kapasitasnya akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Untuk itu melalui pelatihan para karyawan dapat menerapkan dalam organisasi menggunakan sistem kerja tim yang baik. Yang hasilnya dapat dilihat pada tabel kuisioner berikut :

**Tabel 5.15**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Mampu Meningkatkan Sistem Kerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	23	79.3
Baik	6	20.7
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-



Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Sumber : olahan data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai meningkatkan sistem kualitas kerja Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 29 responden, yang menyatakan sangat baik ada 23 orang atau 79.3% dan yang menyatakan baik ada sebanyak 6 orang atau 20.7%. dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa melalui pelatihan dapat meningkatkan bagaimana meningkatkan sistem kerja dengan sangat baik.

**Tabel 5.16**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja**

No.	Variabel/dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	<b>Pelatihan Kerja</b>						
1	Berapa kali saudara mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan	70	40	15	-	-	125
2	Sebelum dilakukan pelatihan, apakah perusahaan terlebih dahulu dilakukan pre-tes fisik untuk menentukan jenis pelatihan	65	36	21	-	-	122
3	Apakah materi pelatihan yang telah diberikan dapat meningkatkan etika kerja yang baik	100	28	6	-	-	134
4	Apakah materi pelatihan yang saudara peroleh dapat memberikan pengarahan cara kepemimpinan kerja yang baik	95	20	15	-	-	130
5	Apakah dengan metode <i>on the job</i> ( berhubungan langsung dengan pekerjaan ) yang diterapkan dalam pelatihan dapat membantu saudara dalam menyelesaikan	105	16	12	-	-	133

	masalah kerja						
6	Dari pelatihan yang di pelajari, apakah dapat meningkatkan pengetahuan dan kedisiplinan kerja	85	36	9	-	-	130
7	Setelah melakukan pelatihan, apakah saudara menyadari pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja	90	28	12	-	-	130
8	Setelah melakukan pelatihan, apakah saudara menyadari pentingnya pelatihan terhadap cara pelaksanaan pekerjaan	115	24	-	-	-	139
9	Apakah pelatihan yang telah di ikuti dapat meningkatkan kualitas kerja	100	36	-	-	-	136
10	Apakah metode pelatihan yang diterapkan dalam organisasi menggunakan sistem kerja tim yang baik	75	48	6	-	-	129
<b>Total Bobot Nilai</b>		<b>900</b>	<b>312</b>	<b>96</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.308</b>

Sumber : olahan data 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari jumlah skor total sebesar 1308. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 10 \times 5 \times 29 = 1.450$$

$$\text{Nilai Minimal} = 10 \times 1 \times 29 = 290$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = \frac{1.450 - 290}{10 - 10} = \frac{1.160}{10} = 116$$

Item

10

10

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pelatihan kerja dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

Sangat Setuju = 1.334 - 1.450

**Setuju = 1.218 - 1.334**

Kurang Setuju = 1102 - 1.218

Tidak Setuju = 986 - 1102

Sangat Tidak Setuju = 870 - 986

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel pelatihan kerja berdasar dalam kategori setuju. Kriteria penilaian dalam kategori setuju dengan nilai 1.308 berada dalam 870 – 1.334. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori setuju terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai pelatihan kerja karena responden beranggapan bahwa dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dapat meningkatkan keahlian karyawan dan juga akan membantu perusahaan untuk meningkatkan hasil produksi.

## 5.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara input (faktor-faktor produksi) dengan output (hasil yang diharapkan) Tohardi, (2009), dimana outputnya harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

### 5.4.1 Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 5.4.1.1 Jumlah Karyawan Perusahaan

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang akan dicapai, perusahaan membutuhkan banyak karyawan yang akan melakukan pekerjaan, jadi pernyataannya adalah, bagaimana jumlah karyawan perusahaan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.17**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Bagaimana Jumlah Karyawan Perusahaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Banyak	20	68.9
Banyak	4	23.8
Kurang Banyak	5	17.3
Tidak Banyak	-	-
Sangat Tidak Banyak	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan responden tentang jumlah karyawan perusahaan. Dari 29 responden yang menyatakan sangat banyak ada 20 orang atau 68.9%, yang menyatakan banyak 4 orang atau 23.8% dan yang menyatakan kurang banyak ada 5 orang atau 17.3%. itu berarti bahwa Vari 29 orang responden menyatakan bahwa jumlah karyawan diperusahaan sangat banyak yaitu 20 orang atau 68.8% yang bagaimana mampu mencapai tujuan perusahaan.

#### 5.4.2 Kondisi Fisik

Kondisi fisik merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan kerja fisik dengan kemampuan bertingkat. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang dicapai. Untuk dapat melakukan semua hal tersebut perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kondisi fisik yang sehat jasmani dan rohani.

#### 5.4.2.1 Kondisi Kesehatan Karyawan

Kondisi kesehatan dan kekuatan fisik karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, untuk pekerja lapangan dibutuhkan kondisi fisik seseorang tentang kemampuannya dalam mempergunakan otot untuk menerima beban sewaktu bekerja. Maka pertanyaan yang tepat untuk mengukurnya adalah bagaimana kondisi kesehatan karyawan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.18**  
**Jawaban Responden Tentang**  
**Bagaimana Kondisi Kesehatan Karyawan**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	15	51.7
Baik	10	34.5
Kurang Baik	4	13.8
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Dari tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang bagaimana kondisi kesehatan karyawan. Dari 29 responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang atau 51.7%, yang menyatakan baik ada 10 orang atau 34.5% dan yang menyatakan kurang baik ada 4 orang atau 13.8%. hal ini menunjukkan bahwa dari 29 orang responden

menyatakan menyatakan kondisi kesehatan karyawan sangat baik yang dimana kesehatan karyawan dapat mempengaruhi hasil produksi.

#### 5.4.2.2 Stamina / kekuatan karyawan

Dimana kekuatan dan energi seseorang yang memungkinkan dia dapat bertahan dalam bekerja atau dalam kesehatan tubuh, daya tahan seperti tahan terhadap kondisi cuaca yang buruk. Dan pernyataan yang tepat adalah bagaimana kondisi fisik/stamina karyawan bagian panen mendukung kegiatan produksi, yang hasilnya dapat dilihat dari tabel kuisioner berikut :

**Tabel 5.19**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Bagaimana Kondisi Fisik/Stamina karyawan Bagian Panen**  
**Mendukung Kegiatan produksi**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	18	62.1
Baik	6	20.6
Kurang Baik	5	5.17
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tanggapan responden tentang bagaimana kondisi fisik/stamina karyawan bagian panen mendukung kegiatan produksi. Dari 29 responden, yang menyatakan sangat baik ada 18 orang atau 62.1%, yang menyatakan baik 6 orang atau 20.6%, dan yang menyatakan kurang baik 5 orang atau 5.17%. dapat dilihat dari 29 responden memilih kategori sangat baik ada 18 orang atau 62.1%, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan dalam keadaan fisik/stamina yang sangat baik untuk membantu kegiatan produksi.

#### 5.4.3 Kecakapan

Setiap karyawan harus memiliki kecakapan dan hal mutlak yang harus dimiliki karyawan karena menentukan kualitas dalam pekerjaan. Dengan demikian, para pekerja selalu dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Melalui kecakapan yang mumpuni yang dimiliki oleh karyawan perusahaan dapat berkembang dengan baik.

#### 5.4.3.1 Kecakapan Dalam Bekerja

Untuk tetap bertahan dan mengembangkan karir ditempat kerja, ataupun untuk pengembangan karir seorang karyawan harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Maka pertanyaan yang tepat untuk mengukurnya adalah apakah kecakapan karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan, yang hasilnya dapat dilihat dari tabel kuisioner berikut :

**Tabel 5.20**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Apakah kecakapan karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Sesuai	17	58.7
Sesuai	10	34.5
Kurang Sesuai	2	6.8
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang, apakah kecakapan karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan. Dari 29 responden yang menyatakan sangat sesuai ada 17 orang atau 58.7%, yang menyatakan sesuai ada 10 orang atau 34.5 dan yang menyatakan kurang sesuai ada 2 orang atau 6.8%. dapat dilihat bahwa dari 29 responden ada 17 orang atau

58.7% yang menyatakan sangat setuju, itu berarti kecakapan karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan.

#### 5.4.4 Kemampuan

Sekarang ini, para pencari kerja menyadari bahwa individu yang pintar akan mudah untuk dilatih untuk melakukan sesuatu yang spesifik pada bidangnya, agar bisa bersaing karyawan harus dibekali kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan supaya tercapai tujuan perusahaan.

##### 5.4.4.1 Kemampuan Dalam Bekerja

Setiap karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang baik, seperti harus kompeten, kemampuan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan dalam menunjang karir masa depannya, untuk itu pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah kemampuan bagian panen dalam bekerja sesuai kebutuhan perusahaan yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.21**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Kemampuan karyawan bagian panen dalam bekerja sesuai**  
**kebutuhan perusahaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Sesuai	13	44.8
Sesuai	11	37.9
Kurang Sesuai	5	17.3
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang, Kemampuan karyawan bagian panen dalam bekerja sesuai kebutuhan perusahaan.



Dari 29 responden yang menyatakan sangat sesuai ada 13 orang atau 44.8%, yang menyatakan sesuai ada 11 orang atau 37.9%, dan yang menyatakan kurang sesuai ada 5 orang atau 17.3%, dapat dilihat bahwa dari 29 responden ada 13 orang atau 44.8%. berarti Kemampuan karyawan bagian panen dalam bekerja sudah sangat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 5.4.4.2 Kemampuan Dalam Berkomunikasi

Interaksi dengan sesama tidak bisa dihindari dan komunikasi menjadi poin utama. Dimana diantara yang satu dengan lainnya terjalin sesuatu keterikatan dan saling membutuhkan. untuk itu pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah bagaimana kemampuan karyawan bagian panen dalam berkomunikasi saat bekerja. yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.22**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**bagaimana kemampuan karyawan bagian panen dalam**  
**berkomunikasi saat bekerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	17	58.6
Baik	9	31.1
Kurang Baik	3	10.3
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang, bagaimana kemampuan karyawan bagian panen dalam berkomunikasi saat bekerja. Dari 29 responden yang menyatakan sangat baik ada 17 orang atau 58.6% yang menyatakan baik ada 9 orang atau 31.1% dan yang menyatakan kurang baik

ada 3 orang atau 10.3%. dapat dilihat bahwa dari 29 responden ada 17 orang atau 58.6%. berarti kemampuan karyawan bagian panen dalam berkomunikasi saat bekerja sudah sangat baik.

#### 5.4.4.3 Kemampuan Dalam Menyelesaikan Masalah

Kemampuan untuk menganalisis masalah kerja serta menemukan solusi yang efektif untuk memecahkan masalah. Kemampuan ini sangat diperlukan dalam dunia kerja, keahlian ini sangat penting disaat mengambil keputusan dan juga mengatasi masalah di dunia kerja baik itu masalah terduga maupun tidak terduga. untuk itu pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah bagaimana kemampuan karyawan bagian panen menyelesaikan masalah dalam bekerja. yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.23**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Bagaimana Kemampuan Karyawan Bagian Panen Menyelesaikan**  
**Masalah dalam Bekerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	16	55.2
Baik	6	20.6
Kurang Baik	7	24.3
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang, bagaimana kemampuan karyawan bagian panen dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja. Dari 29 responden yang menyatakan sangat baik ada 16 orang atau 55.2% yang menyatakan baik ada 6 orang atau 20.6% dan yang menyatakan

kurang baik ada 7 orang atau 24.3%. dapat dilihat bahwa dari 29 responden ada 16 orang atau 55.2%. berarti kemampuan karyawan bagian panen menyelesaikan masalah dalam bekerja sudah sangat baik.

#### 5.4.4.4 Keterampilan Dalam Bekerja

Kemampuan dalam menggunakan akal, fikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau juga membuat sesuatu menjadi lebih berguna sehingga menghasilkan sebuah nilai. Keterampilan harus terus dilatih supaya bisa menambah kemampuan menjadi ahli dalam suatu bidang. untuk itu pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah bagaimana keterampilan karyawan bagian panen dalam bekerja, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.24**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Bagaimana Keterampilan Karyawan Bagian Panen dalam Bekerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	15	51.7
Baik	11	37.9
Kurang Baik	3	10.4
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang, bagaimana keterampilan karyawan bagian panen dalam bekerja. Dari 29 responden yang menyatakan sangat baik ada 15 orang atau 51.7% yang menyatakan baik ada 11 orang atau 37.9% dan yang menyatakan kurang baik ada 3 orang atau 10.4%. dapat dilihat bahwa dari 29 responden ada 15 orang atau 51.7%. berarti keterampilan karyawan bagian panen dalam bekerja sudah sangat baik.

#### 5.4.4.5 Kemampuan Bagian Panen

Hal penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan pencapaian produktivitas perkebunan kelapa sawit adalah cara pemeliharaan tanaman, seperti mengetahui standar kematangan supaya tandan buah segar ( TBS ) mengandung minyak dan kernel tertinggi. Untuk itu pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah bagaimana kemampuan karyawan bagian panen dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.25**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Bagaimana Kemampuan Karyawan Bagian Panen dalam Bekerja**  
**Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Sesuai	15	51.7
Sesuai	14	48.3
Kurang Sesuai	-	-
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang, bagaimana kemampuan karyawan bagian panen dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari 29 responden yang menyatakan sangat baik ada 15 orang atau 51.7% yang menyatakan baik ada 14 orang atau 48.3%, berarti kemampuan karyawan bagian panen dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sudah sangat sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan.

### 5.4.5 Sikap

Segala perbuatan dan tindakan yang bisa mencerminkan perasaan terhadap sesuatu. Menghormati sesama agar terjadi kerukunan, mengedepankan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam bermusyawarah, menghormati pendapat orang lain.

#### 5.4.5.1 Sikap Dan Tanggung Jawab

Sikap yang baik ketika diberi tanggung jawab adalah melaksanakan tugas dengan baik dan tidak teledor, sehingga setiap tindakan yang dilakukan bisa dipertanggungjawabkan. Untuk itu pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah bagaimana sikap karyawan bagian panen terhadap tanggung jawab seperti ( jujur, rajin dan ulet ). yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.26**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Bagaimana Sikap Karyawan Bagian Panen Terhadap Tanggung**  
**jawab Seperti ( jujur, rajin dan ulet )**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	21	72.4
Baik	5	17.2
Kurang Baik	3	10.4
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan reponden tentang, bagaimana bagaimana sikap karyawan bagian panen terhadap tanggung jawab seperti ( jujur, rajin dan ulet ). Dari 29 responden yang menyatakan sangat baik ada 21 orang atau 72.4% yang menyatakan baik ada 5 orang atau 17.2%, dan yang

menyatakan kurang baik ada 3 orang atau 10.4%, berarti kemampuankaryawan bagian panen dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sudah sangat baik dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 5.4.5.2 Perilaku Dalam Bekerja

Bagian yang sangat peniting dalam kehidupan bekerja adalah perilaku kerja, bagaimana oang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalu sikap dalam bekerja. Untuk itu pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah bagaiaman perilaku karyawan bagian panen dalam bekerja ( misalnya sopan pada atasan, dapat bekerja sama dengan sesama karyawan ). yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisisioner berikut :

**Tabel 5.27**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Bagaiaman Perilaku Karyawan Bagian Panen dalam Bekerja (**  
**Misalnya Sopan Pada Atasan, dapat Bekerja Sama dengan Sesama**  
**Karyawan )**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	21	72.4
Baik	8	27.6
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan reponden tentang, bagaimana perilaku karyawan bagian panen dalam bekerja ( misalnya sopan pada atasan, dapat bekerja sama dengan sesama karyawan ). Dari 29 respoden yang menyatakan sangat baik ada 21 orang atau 72.4% dan yang menyatakan baik ada 8 orang atau 27.6%. berarti perilaku karyawan bagian panen dalam bekerja (

misalnya sopan pada atasan, dapat bekerja sama dengan sesama karyawan ) sudah sangat baik, baik itu terhadap atasan maupun terhadap sesama karyawan

#### 5.4.6 Jarak

Lokasi perusahaan sangat jauh dari pemukiman, hal ini bertujuan mengurangi polusi seperti polusi suara, udara dan hal lain yang dapat mengganggu ketentraman dan ketenangan masyarakat setempat.

##### 5.4.6.1 Jarak Dan Tempat Tinggal

Jarak antara tempat tinggal dengan tempat bekerja karyawan sangat mempengaruhi. Agar tidak dikenakan sanksi, karyawan harus bisa mengatur waktu agar tidak terlambat datang bekerja dan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jadi pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu saya, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.28**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Jarak Tempat Tinggal Mempengaruhi Ketepatan Waktu Saya**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Berpengaruh	12	41.3
Berpengaruh	10	34.5
Kurang Berpengaruh	7	24.3
Tidak Berpengaruh	-	-
Sangat Tidak Berpengaruh	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan reponden tentang, bagaimana jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu. Dari 29

responden yang menyatakan sangat berpengaruh ada 12 orang atau 41.3% yang menyatakan berpengaruh ada 10 orang atau 34.5%, dan yang menyatakan kurang berpengaruh ada 7 orang atau 24.2%, hal ini menunjukkan bahwa jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.

#### 5.4.6.2 Menyesuaikan Pendistribusian

Untuk menghindari pemborosan dalam pembagian/pendistribusian barang sehingga merata dan seimbang, maka perlu disusun alokasi kuantitas dan frekuensi pendistribusiannya serta mengisi daftar penyerahan barang, surat pengantar, tanda terima, biaya pengiriman dan lain sebagainya. Dengan demikian pendistribusian akan mudah dilaksanakan dan dikontrol setiap saat. Jadi pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah pendistribusian sarana telah dilakukan sesuai dengan rencana, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisioner berikut :

**Tabel 5.29**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Pendistribusian Sarana Telah dilakukan Sesuai dengan Rencana**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Sesuai	16	55.2
Sesuai	7	24.2
Kurang Sesuai	6	20.6
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan reponden tentang, pendistribusian sarana telah dilakukan sesuai dengan rencana. Dari 29 responden yang menyatakan sangat sesuai ada 16 orang atau 55.2% yang menyatakan sesuai



ada 7 orang atau 24.2%, dan yang menyatakan kurang sesuai ada 6 orang atau 20.6%, hal ini menunjukkan bahwa pendistribusian sarana telah dilakukan sesuai dengan rencana perusahaan.

#### 5.4.7 Peralatan

Pekerjaan dilapangan khususnya diperkebunan kelapa sawit membutuhkan orang-orang yang ahli dibidangnya, khususnya pemanen mebutuhkan perlengkapan keamanan dan peralatan untuk memanen.

##### 5.4.7.1 Penggunaan Peralatan Kantor

Kegiatan panen kelapa sawit memerlukan teknik tersendiri untuk mendapatkan hasil yang berkualitas, untuk mempermudah pemanen diperlukan perlatan dan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan, pemanen harus menurunkan buah dari ketinggian dengan menggunakan egrek atau dodos sawit, Jadi pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah selama bekerja saya menggunakan peralatan kantor dengan baik. yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisisioner berikut :

**Tabel 5.30**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Selama Bekerja Saya Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	16	55.2
Baik	13	44.8
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan reponden tentang, menggunakan peralatan kantor dengan baik. Dari 29 respoden yang menyatakan sangat baik ada 16 orang atau 55.2% yang menyatakan baik ada 13 orang atau 44.8%, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah mampu menggunakan peralatan kantor dengan sangat baik.

#### 5.4.7.2 Penggunaan APD ( Alat Pelindung Diri ) Yang Sesuai

Pemakain alat pelindung diri merupakan salah satu bagian dari K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja ) untuk menghundari potensi kecelakaan yang mungkin terjadi pada prorese pemanen adalah tertimpa TBS, tertimpa pelepah, terluka akibat duri pada tangan dan kaki dan untuk menghindarinya dibutuhkan APD ( Alat Pelindung Diri ). Jadi pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah apakah perusahaan telah menyediakan APD ( Alat Pelindung Diri ) sesuai dengan resiko bahaya dan jenis pekerjaan ditempat kerja anda. yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuisisioner berikut :

**Tabel 5.31**  
**Jawaban Responden Tentang,**  
**Apakah Perusahaan Telah Menyediakan APD ( Alat Pelindung Diri )**  
**Sesuai dengan Resiko Bahaya dan Jenis Pekerjaan ditempat Kerja Anda**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Sesuai	21	72.5
Sesuai	6	20.7
Kurang Sesuai	2	6.8
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

*Sumber : olahan data 2021*

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan reponden tentang, apakah perusahaan telah menyediakan APD ( Alat Pelindung Diri ) sesuai dengan

resiko bahaya dan jenis pekerjaan ditempat kerja anda. Dari 29 responden yang menyatakan sangat sesuai ada 21 orang atau 72.5% yang menyatakan sesuai ada 6 orang atau 20.7%, dan yang menyatakan kurang sesuai ada 2 orang atau 6.8%, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan APD ( Alat Pelindung Diri ) sesuai dengan resiko bahaya dan jenis pekerjaan.

**Tabel 5.32**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Pemanen**

No.	Variabel/dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	<b>Pelatihan Kerja</b>						
1	Bagaimana jumlah karyawan perusahaan	100	16	15	-	-	131
2	Bagaimana kondisi kesehatan karyawan	75	40	12	-	-	127
3	Bagaimana kondisi fisik/stamina karyawan bagian panen mendukung kegiatan produksi	90	24	15	-	-	129
4	Apakah kecakapan karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan	85	40	6	-	-	131
5	Kemampuan karyawan bagian panen dalam bekerja sesuai kebutuhan perusahaan	65	44	15	-	-	124
6	Bagaimana kemampuan karyawan bagian panen dalam berkomunikasi saat bekerja	85	36	9	-	-	130
7	Bagaimana kemampuan karyawan bagian panen menyelesaikan masalah dalam bekerja	80	24	21	-	-	125
8	Bagaimana keterampilan karyawan bagian panen dalam bekerja	75	44	9	-	-	128
9	Bagaimana kemampuan	75	56	-	-	-	131

	karyawan bagian panen dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan						
10	Bagaimana sikap karyawan bagian panen terhadap tanggung jawab ( seperti jujur, rajin, ulet )	105	20	9	-	-	134
11	Bagaimana perilaku karyawan bagian panen dalam bekerja ( misalnya, sopan pada atasan, dapat bekerja sama dengan sesama karyawan	105	32	-	-	-	137
12	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja mempengaruhi ketetapan waktu saya	60	40	21	-	-	121
13	Pendistribustrian sarana telah dilakukan sesuai dengan rencana	80	28	18	-	-	126
14	Selama bekerja saya menggunakan peralatan kantor dengan baik	80	53	-	-	-	132
15	Apakah perusahaan telah menyediakan APD ( Alat Pelindung Diri) sesuai dengan resiko bahaya dan jenis pekerjaan di tempat kerja anda	105	24	6	-	-	135
<b>Total Bobot Nilai</b>		<b>1265</b>	<b>520</b>	<b>149</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1941</b>

Sumber : olahan data 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari jumlah skor total sebesar 1941. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 15 \times 5 \times 29 = 2.175$$

$$\text{Nilai Minimal} = 15 \times 1 \times 29 = 435$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.175 - 435}{5} = \frac{1740}{5} = 348$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pelatihan kerja dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.827 - 2.175$$

$$\text{Setuju} = 1.479 - 1.827$$

$$\text{Kurang Setuju} = 1.131 - 1.479$$

$$\text{Tidak Setuju} = 783 - 1.131$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 435 - 783$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel pelatihan kerja berada dalam kategori setuju. Kriteria penilaian dalam kategori setuju dengan nilai 1941 berada dalam 1.479 – 1.827 . Hal ini menunjukkan bahwa telah terciptanya lingkungan yang ergonomis pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) .

## 5.5 Analisis Data Penelitian

### 5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu

Pelatihan Kerja (X). Apakah variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Pelatihan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

**Tabel 5.33**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,662	6,893		1,402	,172
	Pelatihan Kerja (X)	1,270	,152	,849	8,335	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 9,662 + 1,270 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 9,662 artinya bahwa jika tidak ada Pelatihan Kerja (X) maka nilai konsisten Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 9,662.
2. Koefisien regresi Variabel Pelatihan Kerja (X) sebesar 1,270 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Pelatihan Kerja (X), maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,270 satuan. Karena nilai koefisien

regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Pelatihan Kerja (X) sebesar 8,335 artinya lebih besar dari > t-tabel 2,052. Dengan nilai signifikansi Pelatihan Kerja (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Pelatihan Kerja (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)”.

### 5.5.2 Koefisien Korelasi ( R )

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel bebas Pelatihan Kerja (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat nilai hubungan kedua variabel tersebut. Jika nilai signifikansi dibawah atau lebih kecil dari 0,005 dan nilai R lebih besar > r-tabel maka dapat diartikan berkorelasi, begitu juga sebaliknya. Dimana hasil pengujian dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.34**

#### Hasil Koefisien ( R )

<b>Correlations</b>				
			Pelatihan Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)
Spearman's rho	Pelatihan Kerja (X)	Correlation Coefficient	1,000	,844**
		Sig. (2-tailed)		,000
		N	29	29

	Produktivitas Kerja (Y)	Correlation Coefficient	,844**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	29	29
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data Olahan 2021

Berikut ini dapat dilihat penjabaran dari hasil pengujian uji koefisien korelasi :

1. Nilai Pearson correlation Pelatihan Kerja (X) 0,844 > r tabel 0,367, dan nilai sig Pelatihan Kerja (X) 0,000 < 0,005.
2. Nilai Pearson correlation Produktivitas Kerja (Y) 0,844 > r tabel 0,367, dan nilai sig Produktivitas Kerja (Y) 0,000 < 0,005.
3. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja yang positif dan signifikan.
4. Nilai Pearson correlation 0,844 berada pada kriteria 0,81 s/d 1,00, berarti korelasi yang terjadi antara Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja “Sempurna”
5. Adapun acuan pedoman derajat hubungan sebagai berikut
  - Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
  - Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
  - Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
  - Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
  - Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna



### 5.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X) dalam menggambarkan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.35**

#### Hasil Koefisien Korelasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sup>a</sup>	,720	,710	2,66080
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X)				

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui *R Square* sebesar 0,720 atau 72%. Artinya variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X) mempengaruhi variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) sebesar 72%. Sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### 5.5.4 Uji T ( Uji Parsial )

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yakni Pelatihan Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,052. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

**Tabel 5.36**  
**Hasil Uji T ( Uji Parsial )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,662	6,893		1,402	,172
	Pelatihan Kerja (X)	1,270	,152	,849	8,335	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

*Sumber : Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas, dapat dilihat variabel Pelatihan Kerja (X), t-hitung adalah sebesar 8,335 > t-tabel 2,052 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Produktivitas Kerja (Y).

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{T-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t ( 0,05 / 2 ; 29 - 1 - 1 ) \\
 &= t ( 0,025 ; 27 ) \\
 &= t 2,052
 \end{aligned}$$

Keterangan:    n = jumlah sampel

                  k = jumlah variabel bebas (X)

$$\alpha = 0,05$$

1. Apabila  $T_{hitung} > T^{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja yang diteliti.
2. Apabila  $T_{hitung} < T^{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel pengaruh pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen. Dimana dari hasil yang diperoleh bahwa pengaruh pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen.

Hasil penelitian membuktikan, pengaruh pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) yang mengikuti pelatihan, memberikan respon positif terhadap indikator-indikator pernyataan yang tertuang dalam kuisisioner penelitian, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen. Itu berarti bahwa para karyawan di PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) sudah mendapatkan pelatihan kerja yang baik dari perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja mereka dalam bekerja. Begitu juga dengan perusahaan sudah berperan dengan baik untuk membantu para karyawan melalui pelatihan yang diadakan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) dengan sampel sebanyak 29 orang sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pelatihan kerja yang dilakukan di PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) sudah baik hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden memilih pada kategori baik terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai pelatihan kerja.
2. Produktivitas kerja yang dilakukan di PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) sudah baik hal ini juga dapat dilihat dari mayoritas responden memilih pada kategori baik terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai pelatihan.
3. Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan).

#### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) peneliti menyampaikan beberapa saran untuk perusahaan yaitu :

1. Dengan diketahui bahwa melalui pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas sebaiknya PT. Citra Agro Lestari (Studi Kasus Kebun Cempaka Kebun

Rambahan) diharapkan terus memberikan pelatihan kepada setiap karyawan untuk mencegah penurunan produktivitas

2. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pengembangan kualitas kerja karyawan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan



## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kussriyanto, 1993 *peningkatan produktivitas karyawan*, LPPM, Jakarta
- Cardoso Gomes, Fautinus, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Dessler, Gary (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Indeks
- Edwin B. Flippo, 2010. Personal Management (Manajemen Personalia, Edisi VII Jilid II, Terjemhan Alpono S, Erlangga, Jakarta
- Fahmi, Irham, 2012, *manajemen produksi dan operasi*, penerbit Alfabetha, Bandung
- Handoko T. Hani 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya 2*. Cetakan keempat Belas. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2008, *manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Indrastuti Sri.S dan Amris Rusli Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, UR Press, Pekanbaru, 2012
- J. Ravianto, 2012, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga SIUP.
- L. Greenberg, 2009, *Produktivitas Sebagai Perbandingan Antara Totalitas Pengeluaran*
- Mangkuprawira, Prabu Anwar, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, stratejik*. Jakarta Graha Inonesia
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 2, Salemba Empat, Jakarta

Mulia Nasution, 2001, *manajemen mutu terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Siagian P Sondang 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, penerbit STIE YKPN, Yogyakarta

Stoner, James F,. 2005, *Manajemen*, Intermedia, Jakarta

Sukatno, Reksohadipredjo, 2007, *manajemen produksi dan produksi dan operasi*, penerbit BPFE, Yogyakarta

Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta

Sinungan, Muchdarsyah, 2010, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitas dan R &D*, penerbit Alfabetha, Bandung

Sutrisno Reksohadiprodjo, 2007, *Manajemen Produksi dan Operasi*, penerbit BPFEE, Yogyakarta

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktiitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung 2001

Yuniarsih, T., dan Suwatno. ( 2013 ), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Bandung : Alfabeta.