

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN GOLONGAN II DI PT. MEGA PLAZA

## SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Tugas Akademik  
Dan Malengkapi Sebagian Syarat-Syarat Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh :

Nama : Gabriel Alfred Huwae  
NIM : 97420034



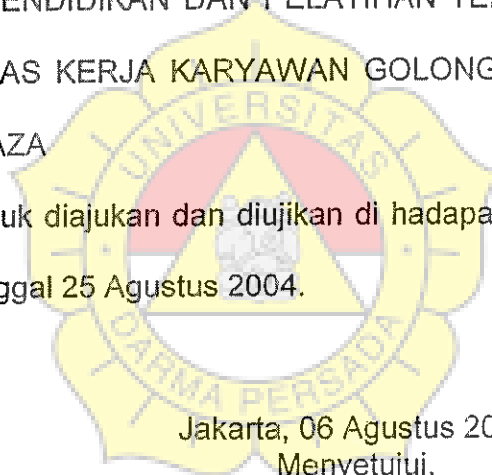
PERPUSTAKAAN UNIV DARMA PERSADA	
No. Induk	: 020 / SKR-PEM / 04-05
No. Klas	: 658.314- / Huw-8
Subjek	: PRODUKTIVITAS KARY
Asal	: Gabriel A. H
Don lain-lain	: SKR - PEM 28/10-04

Fakultas Ekonomi  
Universitas Darma Persada  
Jakarta  
2004

## LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Gabriel Alfred Huwae  
NIM : 97420034  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul : PENGARUH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN GOLONGAN II DI  
PT. MEGA PLAZA

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan di hadapan Panitia  
Penguji Skripsi Sarjana pada tanggal 25 Agustus 2004.



Jakarta, 06 Agustus 2004

Menyetujui,  
Ketua Jurusan Manajemen

(Sukardi Hardjo Sentono, SE.)

Menyetujui,  
Pembimbing Materi

(Drs. H. Tambat Marsudi)

Menyetujui,  
Pembimbing Teknis


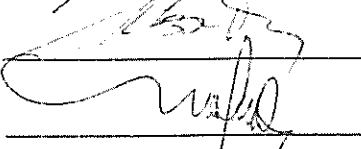

(Dra. Hj. Endang Tri Pujiastuti)

## LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Gabriel Alfred Huwae  
NIM : 97420034  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN GOLONGAN II DI  
PT. MEGA PLAZA

Telah dikaji dan diperiksa serta diujikan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Sarjana pada tanggal 25 Agustus 2004, dengan hasil B.

### Panitia Penguji Skripsi :

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. H. Tb. Lily Satari, M.Sc</u>	Ketua	
2.	<u>Drs. H. Tambat Marsudi</u>	Anggota	
3.	<u>Drs. Moch. Effendi</u>	Anggota	

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Gabriel Alfred Huwae

NIM : 97420034

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Golongan II di PT. Mega Plaza” di bawah bimbingan Drs. H. Tambat Marsudi dan Dra. Hj. Endang Tri Pujiastuti benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini saya siap mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 06 Agustus 2004

Penulis,



(Gabriel Alfred Huwae)

## ABSTRAK

- (A) Nama : Gabriel Alfred Huwae
- (B) Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN GOLONGAN II DI PT. MEGA PLAZA.
- (C) Isi Skripsi : (xiii + 108 halaman)
- (D) Kata Kunci : Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja.
- (E) Alasan dan Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada skripsi ini, objek penelitian penulis adalah karyawan pada jenjang golongan II di PT. Mega Plaza.
- Metode Penelitian : Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) analisis korelasi, selanjutnya melakukan perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel yang diteliti, (2) uji t untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan, (3) analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui perkiraan variabel-variabel yang diteliti apakah memiliki pengaruh yang positif atau negatif.
- Hasil Penelitian : Dari perhitungan yang dilakukan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,0594 (5,94%). t hitung sebesar 1,3062 yang jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dan jumlah data 29 maka t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,3062 < 1,699$ ), persamaan regresi linier sederhana  $Y = 17,1389 + 0,3691X$ .
- Kesimpulan dan Saran : Dari hasil perhitungan yang diperoleh disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Mega Plaza sesungguhnya memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan golongan II-nya. Disarankan untuk melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang materinya lebih mendalam dan secara rutin serta perlu adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi baik atas keikutsertaannya dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- (F) Daftar Acuan : 13 buku (1984 - 2002).

(G) Dosen Pembimbing



(Drs. H. Tambat Marsudi)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena Kasih dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam penyusunan skripsi sebagai bagian syarat penyelesaian studi Strata Satu (S1) pada Universitas Darma Persada.

Dari tema utama dalam penyusunan skripsi ini, yaitu mengenai pengaruh produktivitas kerja karyawan dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, maka judul yang dipilih oleh penulis pada skripsi ini sebagai persyaratan ujian akhir Strata Satu (S1) adalah **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Golongan II di PT. Mega Plaza"**.

Karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar dapat menyempurnakan skripsi ini, sehingga skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi lingkungan civitas akademika Universitas Darma Persada.

Dalam kesempatan ini, pertama kali penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tiada terkira kepada Ayahanda Henry Huwae dan Ibunda Poppy Sophia Huwae, Nenek Ihad, adik-adik tercinta Michael Alfons Huwae,

Rafael Albert Huwae serta Lucy Tati Setyowati atas segala dukungan dan doa yang tiada habisnya agar studi kuliah penulis selesai. Tidak lupa, penulis juga ingin mempersembahkan skripsi ini kepada Opa Johan Christian Huwae (almarhum), Oma Johana Maria Huwae (almarhumah) dan Kakek Wagimen (almarhum).

Disamping itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Bapak Dr. H. Tb. Lily Satari, MSc. dan Segenap Jajaran Rektorat Universitas Darma Persada, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan perkuliahan.
- Bapak Drs. Shanti Danu Boestaman, selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan waktu dan dukungan dalam penyelesaian kuliah penulis di Universitas Darma Persada.
- Bapak Drs. Tambat Marsudi, selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah memberikan waktu, bantuan serta perhatiannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Ibu Dra. Hj. Endang Tri Pujiastuti, selaku Dosen Pembimbing Teknis yang telah memberikan waktu, bantuan serta perhatiannya kepada penulis untuk penyusunan skripsi ini.
- Bapak Sukardi Hardjo Sentono, SE., selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah

memberikan waktu dan dukungan dalam penyelesaian kuliah penulis di Universitas Darma Persada.

- Bapak dan Ibu Dosen Universitas Darma Persada, yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis menyelesaikan kuliah.
- Para Staf Universitas Darma Persada, yang telah banyak membantu perkuliahan penulis.
- Bapak Hilman Kartawijaya, selaku Manajer Gedung PT. Mega Plaza yang telah memberikan kesempatan dan bantuannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Para Karyawan di PT. Mega Plaza yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
- Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan bantuan dan perhatian selama penulis menyelesaikan perkuliahan di Universitas Darma Persada.
- Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Darma Persada.

Demikianlah penulis sampaikan, semoga karya kecil dan sederhana ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi seluruh masyarakat, khususnya di lingkungan civitas akademika Universitas Darma Persada.

Jakarta, 06 Agustus 2004  
Penulis,  
Gabriel Alfred Huwae

## DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5

	Halaman
E. Metode Penelitian .....	6
1. Lokasi Penelitian .....	6
2. Populasi dan Sensus .....	6
3. Metode Pengumpulan Data .....	7
4. Teknik Pengolahan Data .....	8
F. Hipotesis .....	14
G. Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>16</b>
A. Pendidikan dan Pelatihan .....	16
1. Pengertian Umum Pendidikan dan Pelatihan .....	16
2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan .....	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan .....	21
4. Metode Pendidikan dan Pelatihan .....	24
B. Produktivitas Kerja .....	26
1. Pengertian Umum Produktivitas Kerja .....	26
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	28
3. Arti Penting Produktivitas Kerja .....	30

	Halaman
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>32</b>
A. Sejarah Singkat serta Maksud dan Tujuan Pendirian Perusahaan .....	32
B. Struktur Organisasi .....	34
C. Kegiatan Usaha Perusahaan .....	48
<b>BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Pendidikan dan Pelatihan .....	50
1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan .....	50
2. Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan .....	51
3. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Golongan II Pada PT. Mega Plaza .....	56
B. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Golongan II .....	65
C. Analisa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja .....	83
1. Analisis Korelasi .....	85
2. Uji t .....	89
3. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	91

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	96
A. Kesimpulan .....	96
B. Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	101
LAMPIRAN .....	102
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	108



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Data Karyawan Golongan II PT. Mega Plaza Periode Juni 2004 .....	67
Tabel IV.2 Data Jawaban Responden Terhadap Angket Sensus Pendidikan dan Pelatihan .....	71
Tabel IV.3 Komposisi Jawaban Responden Terhadap Angket Sensus Pendidikan dan Pelatihan .....	72
Tabel IV.4 Data Jawaban Responden Terhadap Angket Sensus Produktivitas Kerja .....	77
Tabel IV.5 Komposisi Jawaban Responden Terhadap Angket Sensus Produktivitas Kerja .....	78
Tabel IV.6 Tabel Distribusi Sensus .....	84
Tabel IV.7 Pengujian Persamaan Garis Regresi Sederhana .....	94

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Mega Plaza Periode Juni 2004 .....	35
Gambar IV.1 Grafik Jumlah Karyawan Golongan II PT. Mega Plaza Periode Juni 2004 .....	68
Gambar IV.2 Grafik Latar Belakang Pendidikan Karyawan Golongan II PT. Mega Plaza Periode Juni 2004 ..	69
Gambar IV.3 Grafik Komposisi Persentase Jawaban Responden Terhadap Angket Sensus Pendidikan dan Pelatihan .....	76
Gambar IV.4 Grafik Komposisi Persentase Jawaban Responden Terhadap Angket Sensus Produktivitas Kerja .....	82
Gambar IV.5 Grafik Pengujian Persamaan Garis Regresi Sederhana .....	95

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan salah satu hambatan bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Suksesnya pelaksanaan dari suatu rencana perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia dan bukan hanya dari faktor uang, barang atau alat bantu produksi lainnya.

Untuk meningkatkan kualitas karyawan, perlu dilakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan perusahaan melalui pengembangan mutu sumber daya manusia.

Program pendidikan dan pelatihan adalah salah satu kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Indikasi ini diasumsikan bahwa dengan bertambahnya pengetahuan dan kemampuan menjadikan para karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Disamping itu program pendidikan dan pelatihan juga dapat menjadi salah satu bentuk perhatian perusahaan yang dirasakan oleh para karyawan sebagai suatu kompensasi, sehingga secara tidak langsung dapat menumbuhkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Peningkatan kesetiaan, semangat serta gairah kerja merupakan cerminan motivasi yang tinggi dari karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan prestasi kerja yang baik juga.

Seperti kegiatan manajemen lainnya, kegiatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia memiliki tujuan utama yang ingin dicapai dari pelaksanaannya adalah untuk;

“Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan” (T. Hani Handoko, 1987 : 104).

Dari pengertian umum mengenai tujuan dari pelaksanaan program pengembangan karyawan diatas, dapat dimengerti bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh prestasi kerja yang baik dari para karyawan suatu perusahaan.

Dalam pelaksanaannya terkadang program pendidikan dan pelatihan kurang memiliki arti bagi perusahaan maupun karyawan sebagai peserta yang ditunjuk. Hal ini dapat disebabkan antara lain :

- Karyawan sebagai peserta kegiatan tidak bersungguh-sungguh mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan.
- Kurangnya pemahaman karyawan karena materi yang diberikan sedikit, sehingga implementasi terhadap penyelesaian pekerjaan tidak maksimal.
- Berpindahinya karyawan yang telah dididik dan dilatih ke perusahaan lain karena jabatan atau kompensasi yang lebih baik, dan lain-lainnya.

Sementara itu, perusahaan telah mengeluarkan biaya serta tenaga yang tidak sedikit dalam perencanaan dan pelaksanaannya. Jika kejadian-kejadian ini terus berlangsung, pada akhirnya perusahaan akan merasa ragu untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawannya.

Keadaan seperti ini hendaknya dihindari dengan melakukan pengelolaan yang lebih baik terhadap program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan agar dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan maupun karyawannya agar sasaran keberhasilan perusahaan dapat dicapai.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan

pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan golongan II di PT. Mega Plaza, yang penulis susun dalam skripsi yang berjudul :  
**“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Golongan II di PT. Mega Plaza”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan alasan pemilihan judul yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang menjadi inti pembahasan dalam skripsi ini, yaitu :

“Apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif antara program pendidikan dan pelatihan yang telah diselenggarakan PT. Mega Plaza terhadap produktivitas kerja karyawan golongan II-nya ?”

## **C. Pembatasan Masalah**

Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis serta agar bahasan lebih terarah, maka dalam pembahasan skripsi ini penulis batasi pada faktor pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan golongan II di PT. Mega Plaza.

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada skripsi ini, objek penelitian penulis adalah karyawan golongan II di PT. Mega Plaza.

### 2. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian dapat terwujud, maka penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat, antara lain mencakup :

- a. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan atau Pembuat Kebijakan di PT. Mega Plaza, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan golongan II melalui fungsi pendidikan dan pelatihan.
- b. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi penelitian lain yang sejenis maupun penelitian yang lebih luas.
- c. Untuk memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di lingkungan civitas akademika Universitas Darma Persada.

## E. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian langsung di lokasi PT. Mega Plaza, yaitu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa penyewaan ruang kantor.

Kegiatan operasional PT. Mega Plaza berlokasi di Gedung Price Waterhouse Coopers, jalan H. R. Rasuna Said, kavling C3, Jakarta Selatan.

### 2. Populasi dan Sensus

#### a. Populasi

Untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian, penulis memerlukan populasi sebagai obyek penelitian, yaitu populasi karyawan golongan II di PT. Mega Plaza.

#### b. Sensus

Dalam pengumpulan data, penulis melakukan sensus pada seluruh populasi. Hal ini dilakukan oleh penulis karena :

- Sedikitnya jumlah populasi yang akan diteliti.
- Jabatan populasi yang heterogen.

Peneliti harus melakukan sensus untuk mendapatkan data representatif dari populasi yang diteliti.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Penulis mengelompokan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini menjadi dua kelompok, yaitu :

#### a. Data Primer

Adalah data yang didapat dengan melakukan peninjauan secara langsung pada lokasi penelitian dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

- Angket (kuisisioner), adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan lembar yang berisikan daftar pertanyaan dan dijawab oleh responden.

Angket yang diberikan kepada responden bersifat tertutup, maksudnya setiap pertanyaan angket sudah memiliki empat jawaban berganda yang harus dipilih salah satunya sesuai pendapat responden.

Untuk mengkonversikan data kualitatif yang diperoleh dari jawaban angket sensus menjadi data kuantitatif, maka penulis memberikan bobot nilai pada masing-masing jawaban berganda, seperti berikut ini :

- Jawaban S (setuju) berbobot nilai 4.
- Jawaban C (cukup) berbobot nilai 3.
- Jawaban K (kurang) berbobot nilai 2.
- Jawaban TS (tidak setuju) berbobot nilai 1.

- Wawancara, adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya-jawab langsung dengan objek yang diteliti.

Teknik wawancara perlu dilakukan penulis untuk memperoleh data aktual yang mendukung penelitian dalam skripsi ini, seperti data perencanaan serta pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, serta data primer lainnya yang diperlukan dalam skripsi ini.

#### b. Data Sekunder

Adalah data yang dikumpulkan dari studi-studi terdahulu, literatur-literatur ataupun data lain yang relevan dengan penelitian ini yang diterbitkan oleh instansi-instansi atau lembaga-lembaga lain, seperti landasan teori penelitian pada skripsi, profil PT. Mega Plaza, data jumlah karyawan golongan II di PT. Mega Plaza dan data sekunder lainnya yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

#### 4. Teknik Pengolahan Data

Untuk menganalisis dan membahas permasalahan yang dikemukakan pada penelitian, penulis menggunakan teknik dan alat analisis secara kuantitatif, yaitu teknik pengolahan data utama yang diperoleh dari sensus dengan menggunakan teknik statistik regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini formulasi tersebut adalah :

a. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti maka perlu diketahui terlebih dahulu kekuatan hubungan antara variabel Y (produktivitas kerja) dengan variabel X (pendidikan dan pelatihan) yang berlaku di PT. Mega Plaza.

Rumus yang digunakan penulis dalam analisa korelasi adalah :  
(Anto Dajan, 1986 : 315)

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \times \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- r : Koefisien korelasi
- X : Skor/nilai distribusi variabel X (pendidikan dan pelatihan).
- Y : Skor/nilai dalam distribusi variabel Y (produktivitas kerja).
- N : Banyaknya pasangan skor/nilai X dan Y (data sensus).

Dari analisa korelasi yang dilakukan maka akan didapatkan koefisien korelasi dengan ketentuan :

- Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja) sangat lemah atau tidak ada hubungannya.
- Jika  $r = 1$  atau mendekati 1, maka hubungan variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja) sangat kuat dan positif.

- Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka hubungan variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja) sangat kuat dan negatif.

Koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh dari perhitungan analisa korelasi akan digunakan penulis untuk mengetahui kekuatan pengaruh (koefisien determinasi = KP) antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja) yang dirumuskan sebagai berikut : (J. Supranto, 1996 : 146)

$$KP = r^2$$

Dimana :

KP : Kekuatan pengaruh (koefisien determinasi) variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) yang disebut juga kekuatan penentuan (KP).

$r$  : Koefisien korelasi (kekuatan hubungan) antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

Sehingga persentase (%) kekuatan pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja) dapat diketahui yaitu dengan mengalikan koefisien determinasi (KP) yang diperoleh dengan 100%.

b. Uji t

Uji t perlu dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja).

Rumus yang digunakan penulis dalam uji t adalah : (Anto Dajan, 1986 : 321)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : Nilai t observasi/t hitung

r : Koefisien korelasi

N : Banyaknya pasangan skor/nilai X dan Y (data sensus)

Dari hasil pengujian nilai t maka hasil yang akan diperoleh :

- Jika nilai t (t hitung) lebih besar dari nilai t kritis (t tabel), berarti adanya signifikansi pengaruh yang positif antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja).
- Jika nilai t (t hitung) lebih kecil dari nilai t kritis (t tabel), berarti tidak adanya signifikansi pengaruh yang positif antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas kerja).

Nilai t kritis (t tabel) dapat dilihat pada tabel pedoman titik persentase distribusi t (Anto Dajan, 1986 : 386).

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengukuran analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui perkiraan variabel X (pendidikan dan pelatihan) apakah memiliki pengaruh yang positif (+) atau negatif (-) terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

Rumusan yang digunakan dalam analisa regresi linier sederhana yang dilakukan penulis adalah : (Anto Dajan, 1986 : 301)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Produktivitas kerja (*dependent variable* : skor/nilai distribusi Y).

X : Pendidikan dan pelatihan (*independent variable* : skor/nilai distribusi X).

a : Konstanta (besarnya nilai Y apabila X = 0), yang rumusnya seperti dibawah ini.

$$a = \frac{(\Sigma Y - b\Sigma X)}{N}$$

b : Koefisien regresi variabel bebas, yang rumusnya

seperti dibawah ini.

$$b = \frac{N\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

N : Banyaknya pasangan skor/nilai X dan Y (data sensus).

Dari pengolahan data dengan menggunakan model regresi linier (perkiraan garis) sederhana maka akan diperoleh parameter dengan perkiraan kekuatan (koefisien regresi) variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (produktivitas kerja), dimana dari hasil perhitungan akan dapat menghasilkan : (J. Supranto, 1996 : 143)

- Tanda positif (+), yang berarti adanya pengaruh yang positif dari variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (produktivitas kerja), sehingga mengakibatkan peningkatan pada variabel Y (produktivitas kerja) jika adanya kenaikan pada variabel X (pendidikan dan pelatihan).
- Tanda negatif (-) yang berarti tidak adanya pengaruh yang positif dari variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (produktivitas kerja), sehingga mengakibatkan penurunan pada variabel Y (produktivitas kerja) jika adanya kenaikan pada variabel X (pendidikan dan pelatihan).

## F. Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan dan penilaian terdahulu serta teori-teori yang melatar belakangi permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba untuk merumuskan hipotesis, bahwa diduga adanya pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan golongan II di PT. Mega Plaza.

## G. Sistematika Penulisan

Agar dapat memberikan gambaran dari setiap bab pada skripsi ini, maka penulis mencoba memberikan penjelasan mengenai isi dari setiap bab skripsi ini yang terdiri 5 (lima) bab secara konseptual.

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, metode penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan menerangkan teori-teori relevan yang melatarbelakangi variabel-variabel atau faktor-faktor yang diteliti yaitu pendidikan dan pelatihan serta produktivitas

kerja.

### BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menerangkan mengenai sejarah singkat perusahaan, maksud dan tujuan pendirian perusahaan, struktur organisasi serta kegiatan usaha dari PT. Mega Plaza sebagai objek yang diteliti.

### BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai program pendidikan dan pelatihan yang berlaku di PT. Mega Plaza, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan golongan II, serta analisa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan golongan II di PT. Mega Plaza.

### BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dimana penulis membuat kesimpulan berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, serta memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.