

PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUM BULOG  
JAKARTA

(STUDI KASUS DIVISI SDM DAN PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

SKRIPSI

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

Oleh :

NURLELA

Nim : 01410022



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA

2006

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Nama** : Nurlela  
**NIM** : 01410022  
**Jurusan** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul** : Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum Bulog Jakarta.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal 12 Agustus 2006.



Jakarta, 12-08-2006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui

Pembimbing Materi

(Firsan Nova, SE, MM)

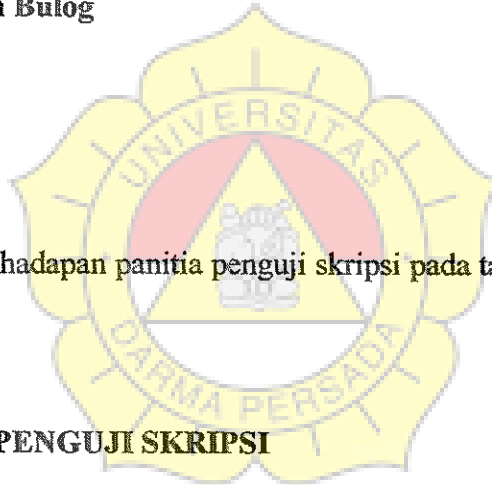
(Dra. Sri Ari Wahyuningsi, MM)

Pembimbing Teknis

(Alfonsus Sai. SE)

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Nama** : Nurlela  
**NIM** : 01410022  
**Jurusan** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul** : Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan di Perum Bulog



Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal 12 Agustus 2006 dengan nilai

### PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dra. Endang Tri Pujiastuti	Ketua	
Drs. Imam Wibowo, Msi	Anggota	
Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM	Anggota	

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurlela

NIM : 01410022

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum Bulog” dengan bimbingan IBU Dra. Sri Ari Wahyuningsih SE, MM benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan ataupun salinan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yang menyatakan

Nurlela

## ABSTRAK

(A). Nurlela (01410022)

(B). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di Perum Bulog

(C). Kata Kunci : Seleksi, Pelatihan dan Produktivitas Kerja

(D). Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog.

Metode Penelitian : Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu Perum Bulog

Hasil Penelitian : Data yang diperoleh berupa jawaban kuesioner dan telah dianalisis menghasilkan suatu persamaan regresi linier sederhana untuk Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas sebagai berikut:  $Y = 6,53 + 0,64X_1$  berarti Seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Hal ini diperkuat dengan uji t untuk seleksi ( $X_1$ ), dimana t hitung (4.201) > t tabel (2.00) sehingga hipotesa alternatif bahwa seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = 14,32 + 0,29 X_2$  persamaan tersebut berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, pernyataan ini dapat diperkuat adanya t hitung (2.339) > t tabel (2.00), yang berarti hipotesa alternatif diterima. Untuk hasil dari regresi linier berganda yang terbentuk adalah  $Y = 4.339 + 0.593X_1 + 0.159X_2 + e$ . Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi yaitu nilai  $R = 0.558$  atau mendekati 1, berarti korelasi antara seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja bernilai cukup kuat dan positif. Koefisien penentu diperoleh  $r^2 = 0.285$  berarti bahwa 28,5% Seleksi dan Pelatihan mempengaruhi Productivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan dan saran : Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Productivitas kerja. Seleksi dan pelatihan yang dilakukan Perum Bulog berhubungan erat dengan produktivitas kerja dari karyawannya. Untuk itu Perum Bulog harus mempertahankan atau lebih ditingkatkan supaya Perum Bulog lebih maju dan berkembang.

(F). Daftar pustaka, 14 (1991-2005)

(G). Penulis

(H). Pembimbing Materi



(Nurlela)

(Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah AWT, “sang penguasa” ilmu pengetahuan. Karena atas rahmat dan karunia Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Di dalam penyusunan skripsi ini Penulis telah dibimbing oleh Ibu. Sri Ari Wahyuningsih dan Bpk. Alfonsus Sai. Untuk itu pertama-tama Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada Ibu Sri Ari Wahyuningsih dan Bpk. Alfonsus Sai, selaku pembimbing materi dan sebagai pembimbing teknis yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing skripsi ini.

Di dalam menyelesaikan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan dalam hal pengumpulan data maupun literatur-literatur. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah Penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta (bapak/ibu) yang telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, atas motivasi dan doa serta dukungan moril dan materiilnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Bpk. Firsan Nova, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Ibu Dini Rahayu, SE selaku dosen dan Sekertaris Jurusan Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Ibu Sri Ari Wahyuningsih, sebagai pembimbing materi, yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukannya, dan memberikan arahan-arahan dan bimbingan yang sangat berguna dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bpk Alfonsus Sai, sebagai pembimbing teknis saya, terimakasih yang telah memberikan bimbingan kepada Penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Pimpinan Perum Bulog Jakarta, atas kesempatan dan bantuan yang telah diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Terutama untuk Bpk Budi, Bpk Joko, dan Bpk Awi.
7. Kakak-kaka dan adikku yang selalu memberikan waktu luangnya untuk menjaga Counterku selama menyelesaikan skripsi ini.
8. Pa'le, Lik Tuti, Mimi, dan sepupu-sepupu ku yang telah memberikan motivasi dan doa sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat teman-teman ku "Baçritos" 3-Wek2 (fahmi, widie), 3-Angel (icha, uchie,dias) dan AB-3 (dewi, eti, santi) thank's atas suportnya, buat 73551 yang sudah menjadi semangat hidupku dan teman-teman angkatan 2001, Luken(lucu & keren), Arif dan Berlyana dan buat teman-teman yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati Penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini.

Jakarta, 12 Agustus 2006



## DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Pembatasan Masalah.....	3
C. Perumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
E. Kerangka Pemikiran .....	5
F. Hipotesis .....	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Definisi, Peranan, dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
B. Pengertian Seleksi .....	13
C. Proses Seleksi .....	14

D.	Tujuan Seleksi Penerimaan Karyawan .....	15
E.	Penempatan Jumlah Karyawan .....	16
F.	Pengertian Pelatihan .....	17
G.	Langkah-Langkah Pelaksanaan Pelatihan .....	18
H.	Faktor-faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Pelaksanaan Pelatihan.....	18
I.	Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	19
J.	Metode-Metode Pelatihan .....	20
K.	Pengertian Produktivitas Kerja .....	22
L.	Hubungan Seleksi dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan .....	23
M.	Kerangka Pemikiran .....	25

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
B.	Jenis dan Sumber Data .....	26
C.	Populasi dan Sampel.....	28
D.	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	29
E.	Metode Pengolahan Data dan Analisis Data .....	29
F.	Uji Hipotesis .....	30
G.	Definisi Operasional Variabel .....	34

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

A.	Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
B.	Visi dan Misi .....	39

C. Struktur Organisasi Perusahaan .....	39
-----------------------------------------	----

**BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	43
---------------------------	----

B. Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
-------------------------------------------	----

C. Penjelasan Model Regresi Linier Berganda.....	67
--------------------------------------------------	----

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	68
---------------------	----

B. Saran .....	67
----------------	----

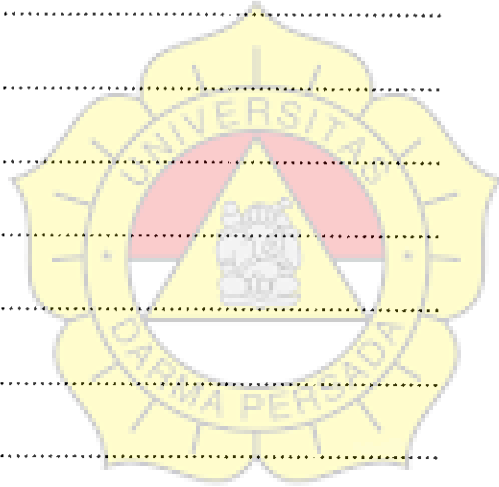
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 .....	27
Tabel III.2 .....	33
Tabel V.1 .....	43
Tabel V.2 .....	44
Tabel V.3 .....	45
Tabel V.4 .....	46
Tabel V.5 .....	47
Tabel V.6 .....	48
Tabel V.7 .....	49
Tabel V.8 .....	50
Tabel V.9 .....	51
Tabel V.10 .....	52
Tabel V.11 .....	53
Tabel V.12 .....	54
Tabel V.13 .....	55
Tabel V.14 .....	56
Tabel V.15 .....	57
Tabel V.16 .....	58
Tabel V.17 .....	59



Tabel V.18. ....	60
Tabel V.19. ....	61
Tabel V.20. ....	62
Tabel V.21. ....	63
Tabel V.22. ....	63
Tabel V.23. ....	65
Tabel V.24. ....	66
Tabel V.25. ....	66



## GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 .....	7
Gambar III.2 .....	31
Gambar III.3 .....	32
Gambar V.1 .....	64
Gambar V.2 .....	64
Gambar V.3 .....	65



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin maju menyebabkan persaingan dunia usaha semakin ketat, Setiap perusahaan harus dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya untuk bertahan dari persaingan dan dapat mengejar keuntungan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam setiap organisasi perusahaan, karena tenaga kerja atau karyawan bukan sekedar suatu komponen produksi tetapi merupakan asset utama yang tinggi nilainya.

Tenaga kerja atau karyawan bisa dikatakan mitra yang turut serta dalam menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin banyak dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan terampil. Oleh karena itu, untuk memperoleh karyawan yang mampu dan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka proses seleksi ini merupakan bagian yang terpenting pada proses penerimaan karyawan, diantaranya pada kemampuan dan kecakapan seseorang apakah itu dapat diterima atau ditolak oleh perusahaan.

Pelaksanaan seleksi dalam proses penerimaan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memerlukan adanya tenaga kerja yang produktif, artinya tenaga kerja yang mempunyai kemampuan, kecakapan dan keahlian di dalam melakukan tugas yang akan dipercayakan kepadanya, sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Adapun langkah selanjutnya adalah melaksanakan program pelatihan karyawan agar membentuk dan meningkatkan keterampilan dan moral kerja seseorang, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Salah satu cara agar keterampilan dan moral kerja mereka dapat ditingkatkan maka produktivitas meningkat adalah perusahaan harus membuat program-program pelatihan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, keselamatan karyawan, gaji dan bonus karyawan dapat diberikan pada karyawan sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat dengan baik.

Perum Bulog adalah suatu perusahaan yang berpusat di Jakarta yaitu perusahaan yang bergerak dibidang bahan pangan pokok yaitu produksi beras, gula, tepung, kopi dan lain-lainya untuk dikonsumsi masyarakat baik masyarakat domestik maupun mancanegara. Untuk meningkatkan Sumber daya Manusia, Perum Bulog melakukan inovasi yaitu salah satunya dengan pelaksanaan seleksi dan pelatihan kerja bagi karyawan baru guna mendapatkan tenaga kerja yang siap untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien, karena

persaingan pasar menuntut untuk selalu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka Penulis tertarik mengkaji dan menganalisa tentang proses penerimaan dan pelatihan karyawan diperusahaan. Oleh karena itu Penulis memilih judul “ **Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum Bulog Jakarta.**”

## **B. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian lebih terarah, maka masalah yang diteliti adalah pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog dan dibatasi oleh indikator-indikator sebagai berikut :

1. Seleksi dengan indikator-indikatornya antara lain: tes berkas lamaran, tes kemampuan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara.
2. Pelatihan dengan indikator-indikator lainnya antara lain: Instruktur pelatihan, pesertapelatihan, praktek pelatihan, materi pelatihan, dan waktu pelatihan
3. Produktivitas Kerja Karyawan dengan indikator-indikator lainnya adalah: Kepuasan kerja, Input dan waktu kerja.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah antara lain :

1. Apakah pelaksanaan seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Jakarta?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Jakarta?
3. Apakah pelaksanaan seleksi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Jakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Jakarta.
- c. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan seleksi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog Jakarta.

##### 2. Manfaat Penelitian

###### a. Bagi penulis

Agar dapat memperluas pengetahuan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang seleksi dan pelatihan karyawan.

###### b. Bagi perusahaan

Agar menjadi bahan masukan bagi perusahaan tersebut yang mungkin dapat digunakan sebagai alat kontrol dan evaluasi terhadap pelaksanaan seleksi pelamar dan pelatihan karyawan yang telah dilakukan.

c. Bagi pembaca

Sebagai informasi tambahan bagi peneliti serupa berikutnya pada perusahaan di Perum Bulog.

## E. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berkualitas, karena sumber daya manusia adalah elemen penting perusahaan, dimana tugasnya adalah untuk menjalankan aktivitas dan kegiatan operasional perusahaan .

Disamping itu karyawan yang berkualitas sangat membantu meningkatkan kinerja dan memperbaiki persaingan antar perusahaan. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus dan serius, dimana salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas, maksudnya individu yang memiliki pengetahuan dalam bekerja dan berwawasan luas, keterampilan dan kecakapan didalam melaksanakan pekerjaan, serta memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan, demikian jelas bahwa sumber daya manusia yang berkualitas memiliki pengaruh yang besar didalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari.

Berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan perusahaan yakni pencapaian tingkat keuntungan yang diharapkan dan dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan posisi perusahaan dalam persaingan dunia usaha saat ini.

Peluang untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas disini dibutuhkan ketelitian yang cermat melalui kegiatan seleksi. Seleksi adalah

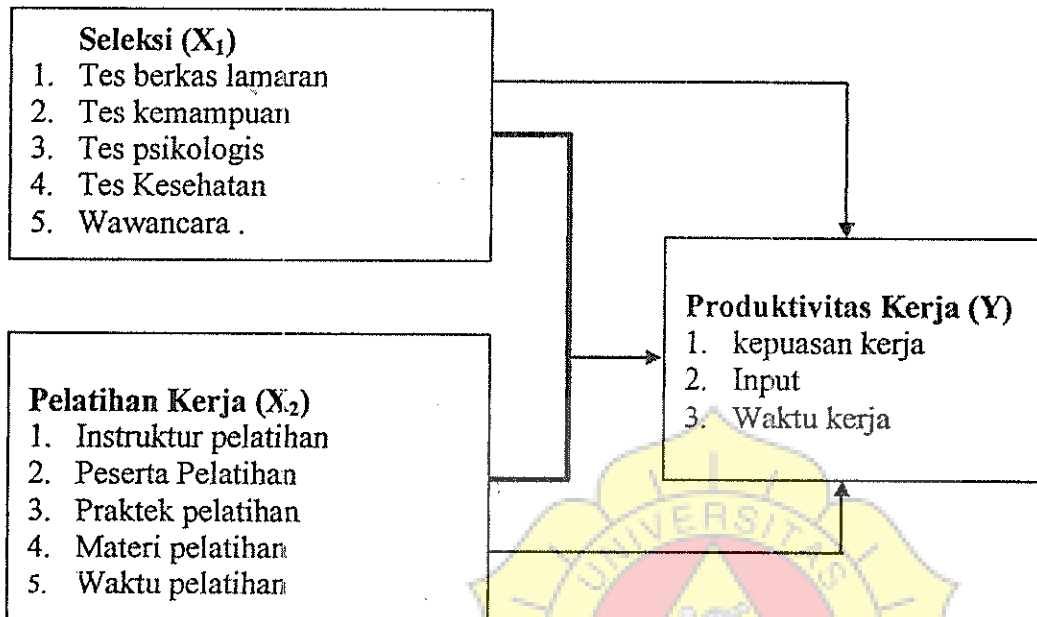
serangkaian langkah kegiatan yang disesuaikan untuk memutuskan apakah pelamar dapat diterima atau tidak.

Pengembangan karyawan merupakan langkah selanjutnya yang perlu dilakukan setiap perusahaan. Pengembangan dalam hal ini yaitu kegiatan pelatihan yang memiliki peranan penting dalam menghadirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pelatihan merupakan suatu bentuk adaptasi peran seseorang didalam membantu orang lain, kelompok dan organisasi untuk belajar dan hidup, peningkatan fungsi manusia dalam suatu organisasi.

Sebelum seleksi dan pelatihan berjalan dengan baik, suatu organisasi harus membuat perencanaan terlebih dahulu agar tujuan dan sasarannya jelas. Setelah adanya perencanaan maka kegiatan seleksi dan pelatihan disusun dalam suatu program seleksi dan pelatihan yang dilakukan secara efektif.

Untuk melihat keterkaitan antara seleksi, pelatihan dan produktivitas kerja maka dapat ditetapkan Seleksi disimbolkan  $X_1$ , Pelatihan disimbolkan  $X_2$  dan Produktivitas kerja disimbolkan  $Y$ . Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat suatu paradigma penelitian sebagai berikut :

**Gambar I.1**  
**Paradigma Penelitian**



## F. Hipotesis.

Berdasarkan permasalahan diatas maka dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

### a. Untuk seleksi dan produktivitas kerja.

Ho : Diduga seleksi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di Perum Bulog.

Ha : Diduga seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog.

### b. Untuk Pelatihan dan produktivitas kerja

Ho : Diduga pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog.

Ha : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog.

### c. Untuk Seleksi dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog

Ho. : Diduga Seleksi dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog.

Ha : Diduga Seleksi dan Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum Bulog.

## G. Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN.**

Pada bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

### **BAB II : KERANGKA TEORITIS**

Bab ini terdiri dari tiga bagian antara lain tinjauan pustaka yang merupakan landasan teori dari pelatihan, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian variabel dan pengukurannya, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN OBYEK PENELITIAN.**

Dalam bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, mekanisme pelaksanaan seleksi dan pelatihan karyawan

### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil penelitian dengan metode yang ditentukan, pembahasan yang terdiri atas evaluasi seleksi dan pelatihan kerja karyawan di Perum Bulog Evaluasi produktivitas

kerja yang telah mengikuti pelatihan dan analisis pengaruh seleksi dan pelatihan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pada di Perum Bulog Jakarta.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran bagi perusahaan.

