

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA KUD TRISULA DI KABUPATEN MAJALENGKA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam  
Menempuh Ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama



**Disusun Oleh:**

**Nama : Ilham Ramadhan**

**NRP : 02 05 241**

**FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS WIDYATAMA**

Terakreditasi (*Accredited*)

SK. Ketua Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)

Nomor : 010/BAN-PT/AK-X/S1/V/2007

Tanggal 19 Mei 2007

**2009**

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA KUD TRISULA DI KABUPATEN MAJALENGKA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam  
Menempuh Ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

**Disusun Oleh:**

**Nama : Ilham Ramadhan**

**NRP : 02 05 241**

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

**Nugroho Juli Setiadi, S.E., M.M., Ph.D.**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen      Ketua Program Studi Manajemen S1

**Sri Astuti Pratminingsih, S.E., M.M.      DR. H. Tendi Haruman, S.E., M.M.**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : Ilham Ramadhan

NRP : 02 05 241

Tempat Tanggal Lahir : Indramayu, 9 Mei 1987

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka”** adalah benar dan hasil karya sendiri, apabila tidak terbukti demikian, saya bersedia menerima segala sanksi yang telah ditetapkan.

Bandung, Juni 2009

Ilham Ramadhan

## ABSTRAK

Koperasi tidak terlepas dari dinamika perubahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Koperasi dituntut untuk selalu melakukan penyesuaian tatanan kegiatan usahanya, baik proses produksi, pelayanan maupun strategi pemasaran agar dapat bersaing dalam lingkungan baru. Kapasitas manajemen yang diperankan oleh pengurus dituntut bergerak lebih efisien dan efektif dengan mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Dalam penelitian ini mengambil judul “pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka”, dengan metode penelitian deskriptif. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menguji variabel program diklat dan produktivitas kerja. Adapun hasil penelitian bahwa tanggapan responden mengenai program pendidikan dan pelatihan karyawan pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,81 berada pada interval 3.40 – 4.19. Produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,85 berada pada interval 3.40 – 4.19. Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Trisula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi adalah 76,38%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62%. Sedangkan hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,874 berarti mempunyai hubungan yang kuat yang berada pada interval 0,80 – 1,00. Dengan demikian hasil dari seluruh uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap program pendidikan dan pelatihan.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka**”. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dan melengkapi ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Bisnis & Manajemen di Universitas Widyatama.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna baik dari segi isi maupun cara pengungkapan dan penyajian dalam bentuk tulisan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak sebagai koreksi untuk perbaikan terhadap kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Dan Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Terwujudnya penyusunan skripsi ini adalah atas bantuan dan bimbingan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak Nugroho J.Setiadi, Ph.D selaku dosen pembimbing penulis yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan nasehat kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada ayah penulis Ir.Rachmat Hermawan.MBA dan Ibu penulis Ita Kusmayati atas seluruh doa yang dipanjatkan untuk penulis, dukungan, nasehat, dorongan semangat dan kasih sayang yang tak henti diberikan di sepanjang hidup penulis. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Adik penulis Annisa Dwi Hastuti dan Intan Alya Azhari, Tanteku Te Dewi dan Te Ita, Saudaraku Thia dan Gina. Terima kasih atas Motivasi, doa dan dukungannya selama ini.

Pada kesempatan ini penulis juga bermaksud mengucapkan terima kasih yang sebesar-sebesaranya kepada :

1. Segenap Pimpinan Universitas Widyatama, Rektor, Dekan Program Studi Manajemen S1, Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen S1 dan D3.
2. Seluruh Dosen yang telah membimbing dan memberikan pengetahuan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan kuliah Program Studi Manajemen S1 Fakultas Bisnis dan Manajemen di Universitas Widyatama.
3. Seluruh Staf Tata Usaha, Staf Perpustakaan dan Karyawan Univeritas Widyatama yang telah memberikan pelayanannya.
4. Bpk. H.Subani selaku Ketua KUD Trisula, Bpk. Salim, Bpk. Boy selaku Manager Resi Gudang & RMU, Ibu Susilawati, S.E selaku Manager KSP Trisula dan seluruh karyawan KUD Trisula yang telah membantu penulis melengkapi data-data yang diperlukan..
5. Sahabat-sahabatku di Indramayu Fiki, Detri, Miftah, Yogi, Irfan, Rio, M.Aziz, Iman, Bagus, Eko, Puput grandonk, Ayu Tle, Novi, Aya, Wira, Yana, Anggi, Sandi, Deden, Salman, Dani, Dianto, Ghina.
6. Sahabat-sahabatku di Univ. Widyatama Nela, Rina, Wida, Pritta, Bunga, Dini, Yuke, Santi, Ria Bugielz, Guffy (Ari), Ferry, Burhan, Aldi, Angki, David, Acong, Toton, dan semua teman-teman manajemen angkatan 2005.
7. Segenap pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik dari lingkungan kampus dan dari luar kampus yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga seluruh amal dan kebaikan semua pihak mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu Wata'ala, dan mudah-mudahan hidayah serta inayahNya selalu menyertai.

Bandung, Juni 2009

Ilham Ramadhan

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian .....	4
1.4.1 Kontribusi Teoritis .....	4
1.4.2 Kontribusi Praktis .....	4
1.5 Definisi Variabel yang digunakan.....	5
1.5.1 Pendidikan dan Pelatihan .....	5
1.5.2 Produktivitas Kerja .....	5
1.6 Outline Penelitian.....	6

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Pengantar.....	8
2.2 Produktivitas Kerja .....	8
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	8
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja... 9	
2.2.3 Teknik Pengukuran Produktivitas .....	10
2.3 Pendidikan dan Pelatihan .....	11
2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	12
2.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	13
2.3.3 Prinsip-prinsip Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan. 15	

2.3.4	Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan.....	17
2.3.5	Metode Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan.....	18
2.3.6	Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan.....	20
2.3.7	Model Pendidikan dan Pelatihan.....	21
2.3.8	Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja .....	22
2.4	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	23
2.4.1	Kerangka Pemikiran .....	23
2.4.2	Hipotesis.....	25

### **BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Objek Penelitian.....	27
3.1.1	Sejarah Perusahaan.....	27
3.1.2	Bidang Usaha .....	29
3.1.3	Struktur Organisasi .....	32
3.2	Metode Penelitian .....	33
3.2.1	Populasi dan Sampel .....	33
3.2.2	Variabel Penelitian .....	34
3.2.3	Jenis dan Sumber Data .....	35
3.2.4	Metode Pengumpulan Data .....	35
3.2.5	Operasional Variabel.....	36
3.2.6	Teknik Pengolahan Data .....	38
3.2.6.1	Pengujian Validitas .....	38
3.2.6.2	Pengujian Reliabilitas .....	39
3.2.6.3	Teknik Analisis Data.....	41
3.2.6.4	Analisis Koefisien Korelasi dan determinasi ...	41
3.2.7	Pengujian Hipotesis.....	43

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Karakteristik Responden Penelitian .....	45
4.2. Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan KUD Trisula .....	47
4.3. Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan .....	51
4.4. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula.....	54
4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
4.5. Pembahasan.....	60
4.5.1 Rekapitulasi Hasil .....	61
4.5.2 Diskusi .....	61
4.5.2.1 Pelaksanan Pendidikan dan Pelatihan pada KUD Trisula.....	61
4.5.2.2 Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula.....	63
4.5.2.3 Hubungan Pelaksanaan Program pendidikan dan pelatihan Dengan Produktivitas kerja Karyawan pada KUD Trisula .....	65
4.5.3 Keterbatasan dan Kendala Penelitian.....	68

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran.....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Pendidikan dan latihan .....	12
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2	Skala Likert.....	40
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian .....	41
Tabel 3.4.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1	Analisis Tanggapan reponden terhadap Produktivitas kerja Karyawan .....	48
Tabel 4.2	Analisis tanggapan responden mengenai pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.....	51
Tabel 4.3	Uji Validitas variabel Produktivitas Kerja .....	55
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja .....	56
Tabel 4.5	Uji Validitas variabel Program Pendidikan dan Pelatihan.....	56
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Variabel Program Pendidikan dan Pelatihan .....	57
Tabel 4.7	Uji Korelasi .....	57
Tabel 4.8	Coefficients(a).....	59
Tabel 4.9	Jenis-jenis Pelatihan yang Telah Diselenggarakan .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Pendidikan dan Pelatihan.....	22
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	25
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KUD Trisula .....	32
Gambar 4.1 Jenis kelamin.....	45
Gambar 4.2 Pendidikan Responden.....	46
Gambar 4.3 Lama Bekerja .....	46
Gambar 4.4 Karakteristik Usia .....	47
Gambar 4.5 Uji Distribusi t.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Jawaban Kuesioner Variabel X
- Lampiran 3 : Jawaban Kuesioner Variabel Y
- Lampiran 4 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Tabel Harga Kritis T
- Lampiran 6 : Tabel Product Moment
- Lampiran 7 : Surat Survei
- Lampiran 8 : Kartu Bimbingan
- Lampiran 9 : Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan koperasi di Indonesia dimulai sejak tahun 1896 (Ahmed, 1964) yang selanjutnya berkembang dari waktu ke waktu sampai sekarang. Sebagai organisasi yang berkembang di masyarakat, koperasi tidak terlepas dari dinamika perubahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Koperasi dituntut untuk melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan peran dan sekaligus memberdayakan potensinya bagi kemaslahatan lingkungannya. (Burhanuddin, 2006).

Ketika pembangunan koperasi di Indonesia bersifat *top down*, telah mendorong tumbuhnya koperasi yang diprakarsai pemerintah. Keadaan ini membuat koperasi tidak memiliki landasan yang kokoh, karena besarnya intervensi pemerintah dalam pembinaan koperasi. Akibatnya koperasi kurang mampu mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi. Hasil pembangunan seperti ini, menjadikan pertumbuhan jumlah koperasi sangat pesat, tetapi tidak aktif melaksanakan tugas dan aktivitas. Fenomena ini disebabkan lemahnya perhatian pada pembangunan sumber daya manusia (SDM), pengembangan SDM yang lemah pada pembangunan koperasi, menjadikan koperasi kurang berkembang secara mandiri, karena koperasi tidak tumbuh dari bawah. (Saragih, 1993). Lebih lanjut, Nurjaman (dalam Radar Majalengka, 2009) mengatakan bahwa, “koperasi memang dihadapkan pada berbagai dilema dalam perkembangannya, diantaranya keterbatasan terhadap akses sumber daya produktif dan lemahnya kemampuan SDM koperasi dalam hal pengelolaan manajemen usaha koperasi”.

Dalam pembangunan, koperasi pada akhirnya lebih dijadikan sebagai obyek dari pada subyek bahkan lebih berperan sebagai instrumen dalam mekanisme penyaluran kredit, pemerataan dan pelaksanaan kebijakan lainnya,

sehingga koperasi kurang tumbuh sebagai organisasi ekonomi sesuai kebutuhan masyarakat sebagai anggota. (Saragih, 1993).

Pada dasarnya masalah SDM berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Jika diukur dari produktivitas keadaan SDM Indonesia kualitasnya masih tergolong rendah (Nopirin, 1997). Sumberdaya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan (Manullang, 1981). Produktivitas SDM masih perlu ditingkatkan salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa yang akan datang. (Bartel, A. P., & Lichtenberg, F. R., 1987). Pendidikan dan pelatihan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM agar produktivitas kerja SDM tersebut dapat meningkat dengan optimal sesuai dengan keterampilan yang diperolehnya sehingga memberikan kemungkinan kepada SDM dalam hal ini karyawan untuk mengembangkan diri sendiri dan juga memungkinkan untuk meraih kesempatan memangku jabatan lebih tinggi lagi (Manullang, 1981). Alasan diperlukannya pendidikan dan pelatihan dikemukakan oleh Ernest J. McCormick (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2000), yaitu: "suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (karyawannya) pada aktivitas pelatihan, hanya jika, hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas kerja, dan menyebabkan hubungan pribadi lebih efektif". Penelitian ini akan dilakukan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Trisula.

KUD Trisula merupakan koperasi yang memiliki beberapa jenis usaha yaitu unit usaha resi gudang, *rice milling unit*, koperasi simpan-pinjam, unit listrik, unit perikanan dan peternakan. Dalam kiprahnya KUD Trisula telah dapat membangkitkan nasib rakyat sewilayah kabupaten Majalengka yang bertaraf ekonomi lemah, KUD Trisula bertekad secara tulus untuk mendukung

pertumbuhan ekonomi yang stabil dan sejahtera sehingga peranannya dapat dirasakan oleh seluruh anggota khususnya dan masyarakat Majalengka pada umumnya. Permasalahan yang sedang dihadapi oleh KUD Trisula saat ini adalah mekanisme kerja antara pengurus dan karyawan kurang intensif sehingga perlu ditingkatkan, kelompok tani yang aktif sekarang rata-rata telah masa tua sehingga perlu diremajakan dan masih rendahnya wawasan dan kemampuan karyawan sehingga perlu diberikan diklat. KUD Trisula menilai bahwa keberhasilan organisasi bukan tergantung pada kuantitas melainkan kualitas karyawan yang profesional dan mampu mengembangkan usaha. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang terencana, terarah, dan terpadu sesuai ketentuan dan perkembangan organisasi. Hal ini juga dapat di dukung oleh program pendidikan dan pelatihan.

Mengingat peran pendidikan dan pelatihan penting bagi organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada pada KUD Trisula. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diberi judul :

**“PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KUD TRISULA DI KABUPATEN MAJALENGKA”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka permasalahan diatas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai program pendidikan dan pelatihan pada KUD Trisula?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula?
3. Apakah program pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, yaitu:

1. Untuk mengetahui program pendidikan dan pelatihan yang ada pada KUD Trisula dilihat dari sudut pandang karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula.
3. Untuk mengetahui apakah program pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi, baik bagi maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun kontribusi dalam penelitian ini yaitu kontribusi teoritis dan kontribusi praktis adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini terfokus pada 2 variabel utama, yaitu Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Produktivitas Kerja, sekaligus penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah Pendidikan dan Pelatihan dapat memperlihatkan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja. Pengaruh variabel inilah (pendidikan dan pelatihan) yang diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis, mengingat variabel tersebut penting untuk menunjukkan seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan atas pekerjaan.

#### **1.5.2 Kontribusi Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empirik tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Manakala pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat memanfaatkan hasil kajian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memudahkan upaya pengembangan dari langkah-langkah yang berpotensi efektif bagi organisasi, dan diharapkan mampu

meningkatkan perhatian sikap karyawan atas pekerjaannya. Demikian pula jika tidak terbukti maka, perusahaan dapat mengambil hikmah bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan menggunakan alat lain.

## **1.6 Definisi Variabel yang digunakan**

Agar penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi.

### **1.6.1 Pendidikan dan Pelatihan**

Definisi pendidikan menurut Soeprihanto (1987) :

“Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu”.

Definisi Pelatihan menurut Martoyo (1994) :

“Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi ”.

### **1.6.2 Produktivitas Kerja**

Definisi Produktivitas menurut Sinungan (1987) :

Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. Sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi sejauh mungkin dan hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang dapat dihemat. Yang jelas waktu dipergunakan secara efisien atau tidak terbuang sia-sia dan tenaga dapat digunakan secara efektif. Sehingga pencapaian tujuan usaha atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien”.

## 1.7 Outline Penelitian

Outline penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan penyampaian informasi berdasarkan urutan dan aturan logis dari penelitian. Hal pertama yang dilakukan adalah menentukan Judul Penelitian yang menggambarkan secara singkat tentang masalah yang ditulis. Kedua, Bab I yaitu Pendahuluan. Dimana dalam pendahuluan berisi rumusan singkat tentang hal-hal pokok yang akan dibahas seperti, (1) identifikasi masalah yang merupakan pertanyaan pokok dari keseluruhan penelitian; (2) tujuan penelitian, merupakan arah dari penelitian, merinci apa yang ingin diketahui dan ditulis dalam bentuk pernyataan; (3) kegunaan penelitian, yaitu manfaat dari hasil penelitian dan sumbangan penelitian terhadap perkembangan ilmu manajemen; (4) Definisi yang digunakan agar penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas.

Ketiga, Bab II yaitu Tinjauan Pustaka yang memuat informasi tentang : (1) teori yang menjadi latar belakang penelitian atau uraian tentang teori; (2) Membahas variabel-variabel yang digunakan. Tinjauan Pustaka juga membantu peneliti dalam menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis. Kerangka pemikiran adalah pola nalar peneliti dalam menjawab masalah yang diturunkan dari teori.

Keempat, Bab III yaitu Objek dan Metode Penelitian yang memuat informasi mengenai objek penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian, rancangan percobaan dan/atau rancangan contoh (*samples*) penelitian, dan metode pengumpulan data.

Kelima, Bab IV yaitu Hasil Penelitian dan Pembahasan di dalamnya memuat isi penting mengenai temuan dari hasil penelitian yang berkaitan dengan judul, di mana hasilnya dianalisis secara sistematis disertai interpretasinya.

Keenam, Bab V yaitu Kesimpulan dan saran yang merupakan bab terakhir dimana pada bagian ini diambil kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang dapat bermanfaat bagi obyek penelitian. Ketujuh, yaitu Daftar Pustaka. Sumber pustaka yang menjadi acuan (dan dibaca oleh peneliti) dalam membangun teori dan hipotesis yang dicantumkan didalam daftar pustaka. Dan Terakhir adalah Lampiran, umumnya

berisi daftar riwayat hidup peneliti, kuesioner, jawaban kuesioner, uji validitas dan reliabilitas, tabel distribusi t dan surat izin penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengantar**

Dalam bab ini akan dibahas kajian pustaka mengenai konsep-konsep yang digunakan. Konsep teori yang digunakan mengenai beberapa pengertian secara konseptual seperti pengertian mengenai produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dan cara mengukur produktivitas kerja. Selanjutnya ada pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan, tahap-tahap pendidikan dan pelatihan, metode program pendidikan dan pelatihan, evaluasi program pendidikan dan pelatihan, model pendidikan dan pelatihan, dan hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja.

#### **2.2 Produktivitas Kerja**

Pada dasarnya produktivitas kerja belum semata-mata diajukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*). Dengan demikian produktivitas tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau ratio masukan dan keluaran saja melainkan kemampuan seorang karyawan untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan kerjanya dan mampu mewujudkan sesuatu yang berguna bagi dirinya, penuh ide yang kreatif, berwawasan jauh kedepan dan senantiasa berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

##### **2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Definisi Produktivitas menurut Sinungan (1987) :

“Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. Sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi sejauh

mungkin dan hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang dapat dihemat. Yang jelas waktu dipergunakan secara efisien atau tidak terbuang sia-sia dan tenaga dapat digunakan secara efektif. Sehingga pencapaian tujuan usaha atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien”.

Dari definisi di atas tampak bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber kerja yang dipergunakan dengan melalui perbaikan cara kerja. Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Simanjuntak (1985) yaitu:

1. Menyangkut kualitas dan kemampuan kondisi karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja dari karyawan bersangkutan. Pemupukan motivasi dan sikap kerja yang harus selalu berorientasi pada produktivitas membutuhkan teknik-teknik tertentu antara lain menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua golongan yaitu:

- 1) Menyangkut tempat mereka kerja termasuk teknologi dan cara produksi, tingkat kesehatan dan keselamatan dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesejahteraan seluruh karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial.

### 3. Sub prasarana

Aktivitas perusahaan yang terjadi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor perusahaan saja, melainkan juga unsur diluar perusahaan, seperti penyediaan faktor produksi, prospek pemasaran, perpajakan dan perijinan.

#### 2.2.3 Teknik Pengukuran Produktivitas

Menurut Sinungan (1987) pengukuran produktivitas dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Untuk mengetahui sejauh mana produktivitas dalam suatu organisasi perlu dilakukan pengukuran produktivitas. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam 3 (tiga) jenis yang sangat berbeda, diantaranya:

1. Perbandingan antara pelaksanaan saat ini dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menentengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perseorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan saat ini dengan pencapaian target yang ditetapkan dan pengukuran ini yang terbaik karena memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

### **2.3 Pendidikan dan Pelatihan**

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Secara khusus, Schuler & Youngblood (1986) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor, seperti : pendidikan dan pelatihan; perencanaan dan manajemen karir; peningkatan kualitas dan produktivitas kerja; serta peningkatan kesehatan dan keamanan kerja. Pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Di samping itu perkembangan lingkungan eksternal maupun internal yang selalu berubah, yang mengakibatkan kesenjangan antara tuntutan perusahaan atau pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja, juga merupakan salah satu penyebab kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan, diantaranya dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Soeprihanto (1987) bahwa "dengan pendidikan dan pelatihan berarti keahlian dan keterampilan karyawan tersebut meningkat maka diharapkan karyawan tersebut bisa mencapai prestasi yang maksimal dalam bidang tugasnya. Dengan prestasi maksimal maka produktivitas karyawan tersebut meningkat".

Mengenai hal ini Kusriyanto (1995) mengatakan:

"Pendidikan dan pelatihan pekerja untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan pekerja dapat mempunyai dampak langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus menerus".

Sedangkan Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2001) mengemukakan:

”Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik, karena *technical skill, human skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan, selain itu juga dapat disimpulkan bahwa secara umum pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan Pendidikan dan latihan**

Perbedaan	Pendidikan	Latihan
1. Peserta	Karyawan Managerial	Karyawan Operasional
2. Tujuan	<i>Managerial Skill</i>	<i>Technical Skill</i>
3. Metode	Metode Pendidikan	Metode Latihan
4. Waktu	Jangka Panjang	Jangka Pendek
5. Biaya	Relatif Besar	Relatif Kecil
6. Tempat	Dalam Kelas	Praktek Lapangan

Sumber: Hasibuan (2001)

### 2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Definisi pendidikan menurut Soeprihanto (1987) :

“Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu pada organisasi perusahaan.”

Dari definisi di atas tampak bahwa pendidikan lebih berorientasi pada penguasaan teori, pengetahuan umum dan kemampuan dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi. Selain itu pendidikan mengajarkan hal-hal yang bersifat khusus guna melaksanakan pekerjaan tertentu.

Definisi Pelatihan menurut Martoyo (1994) :

“Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi ”.

Dari definisi di atas jelas bahwa kegiatan pelatihan menekankan pada peningkatan keterampilan atau jenis kemampuan tertentu untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang sedang dihadapi, sehingga mereka (karyawan) akan dapat melaksanakan jenis pekerjaan khusus tersebut dengan baik sesuai dengan jenis pelatihan yang telah diberikan.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama, yaitu meningkatkan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* dari karyawan.

### **2.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Pada dasarnya tujuan pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki oleh sasaran pendidikan pada periode tertentu. Pendidikan juga dapat dirumuskan berdasarkan tujuan Pendidikan Nasional, yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan YME, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, disiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, serta sehat jasmani dan rohani. Disamping itu juga untuk menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial, kesadaran pada sejarah bangsa, sikap menghargai jasa pahlawan, serta berorientasi masa depan. (Hamalik, 2007).

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Sikula (1981) :

#### *1. Increased productivity*

Program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang. Jika *level of performance* meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

2. *Improved Quality*

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan. Karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahan dalam kegiatan operasionalnya.

3. *Better Human Resources Planning*

Program pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa datang. Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengisi atau memenuhi kebutuhan dan persyaratan personil masa depan.

4. *Increased Morale*

Jika perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

5. *Indirect Compensation*

Banyak pekerja, khususnya manajer mempertimbangkan kesempatan pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari keseluruhan pemberian upah bagi para pegawai. Mereka mengharapkan perusahaan membayar sejumlah uang untuk program pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada peningkatan pengetahuan umum dan keterampilan. Jadi banyak organisasi menawarkan program pendidikan dan pelatihan sebagai teknik *recruitment* untuk menarik tenaga kerja potensial dengan kualitas tinggi.

6. *Better Health and Safety*

Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat karyawan akan lebih menguasai pekerjaan dan dapat membantu menghindari terjadinya kecelakaan-kecelakaan dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja menjadi lebih aman dan akan mempengaruhi sikap mental yang lebih stabil dari para pegawai.

### 7. *Obsolescence Prevention*

Program pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas para karyawan serta membantu mengadakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman akibat dari kemajuan teknologi.

### 8. *Personal Growth*

Seorang karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan akan lebih matang bagi karyawan yang bersangkutan, pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan karena prinsipnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama yaitu membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental dari karyawan agar dapat memberikan kontribusinya yang optimal kepada perusahaan.

### **2.3.3 Prinsip-prinsip Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu bagi setiap organisasi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Beberapa hal yang sangat penting untuk diperhatikan di dalam menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan adalah :

#### 1. Perbedaan Individu

Di dalam merencanakan suatu program pendidikan dan pelatihan, seorang instruktur harus menyadari akan adanya individu dari masing-masing peserta. Daya tangkap dari setiap peserta berbeda-beda dan selain itu masih ada perbedaan lainnya seperti perbedaan latar belakang, pendidikan, pengalaman, dan minat.

#### 2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting dalam membangkitkan semangat belajar. Setiap individu yang mempunyai tujuan tertentu dihubungkan dengan

keperluan sehingga individu tersebut akan lebih tepat menyesuaikan diri dalam proses belajar.

### 3. Hubungan dengan Analisa Jabatan

Keterangan dari analisa jabatan harus menunjukkan pengetahuan dan kecakapan apa yang diperlukan pengetahuan dan kecakapan apa yang diperlukan oleh masing-masing jabatan tersebut, kemudian program pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan tersebut.

### 4. Pemilihan Peserta dan Pelatih Pendidikan dan Pelatihan

Selain ditujukan untuk karyawan baru, program pendidikan dan pelatihan juga diperuntukkan untuk mempersiapkan karyawan lama yang mempunyai minat dan bakat untuk memenuhi keperluan jabatan-jabatan penting di perusahaan. Oleh karena itu, untuk memenuhi keperluan tersebut maka perlu dipilih yang benar-benar tepat dapat mengajar dengan baik.

### 5. Prinsip-prinsip Belajar

Di dalam proses pendidikan dan pelatihan ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan yaitu:

- 1) *Participation*, mengarahkan peserta agar ikut aktif di dalam program pendidikan dan pelatihan, dengan berpartisipasi maka peserta akan lebih cepat mengetahui dan menguasai apa yang telah diberikan.
- 2) *Repetition*, yaitu pengulangan-pengulangan materi dalam pelaksanaan pendidikan akan lebih cepat untuk mengingat dan memahami apa yang telah diajarkan.
- 3) *Relevance*, yaitu pelatih sebaiknya menerangkan secara menyeluruh mengenai suatu pekerjaan sebelum menerangkan secara khusus mengenai tugas-tugas. Hal ini dimaksudkan agar para peserta dapat melihat dengan jelas hubungan dari setiap tugas beserta prosedur yang benar.
- 4) *Transference*, yaitu materi yang diberikan dalam program pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.

- 5) *Feed Back*, yaitu setelah diselesaikannya suatu paket program pendidikan dan pelatihan, sebaiknya peserta diberi informasi mengenai kemajuan yang telah dicapai. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi belajar.

#### **2.3.4 Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam suatu pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, Werther dan Davis (1993), mengemukakan langkah-langkah awal yang perlu dilakukan sebelum mengadakan pendidikan dan pelatihan. Adapun langkah-langkah tersebut adalah :

##### *1. Need Assesment*

Kegiatan ini adalah suatu upaya untuk mendiagnosa permasalahan di masa sekarang dan tantangan-tantangan yang akan datang yang akan diatasi melalui pendidikan dan pelatihan, yang harus mempertimbangkan pula kepentingan individu. Kebutuhan tiap individu ini dapat diketahui melalui departemen kerja, para atasan/ supervisi, maupun atas inisiatif individu itu sendiri (*self nomination*).

##### *2. Training and Development Objectives*

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan, menghasilkan sasaran atau objektif pendidikan dan pelatihan. Sasaran-sasaran tersebut harus menyatakan perilaku yang diinginkan dan kondisi dimana perilaku itu akan muncul. Sasaran tersebut juga berfungsi sebagai standar kinerja bagi pekerja.

##### *3. Program Content*

Program content atau isi program dibentuk oleh *needs assesment* dan sasaran pendidikan dan pelatihan. Isi ini bisa bermaksud untuk mengajarkan suatu keahlian tertentu, menyediakan pengetahuan yang dibutuhkan, atau hanya untuk mempengaruhi sikap mental. Apapun isinya, program tersebut harus memenuhi kebutuhan organisasi para pesertanya.

#### 4. *Learning Principles*

Prinsip-prinsip belajar telah dijelaskan di bagian prinsip pelatihan sebelumnya. Setelah melaksanakan langkah-langkah awal untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan seperti yang sudah diterangkan diatas, tentunya ada hal-hal yang perlu diperhatikan pula, yaitu evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yang akan dibahas pada sub bab berikutnya.

#### 2.3.5 **Metode Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan**

Pemilihan penggunaan metode atau teknik-teknik pendidikan dan pelatihan yang digunakan perusahaan bergantung pada beberapa pertimbangan. Ada beberapa metode pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Sikula (1981). Berikut ini metode yang sering dipergunakan :

1. *On the job*
2. *Vestibule*
3. *Demonstration and example*
4. *Simulation*
5. *Apprenticeship*
6. *Classroom method*

Dari beberapa metode tersebut, yang akan dibahas hanya metode yang pada praktiknya sering digunakan di perusahaan-perusahaan. Pada umumnya metode pendidikan dan pelatihan dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu :

##### 1. Metode Untuk Pembinaan *Managerial Skill* :

###### 1). Metode Studi Kasus (*case study*)

Pada metode ini para peserta diberi suatu kasus dan permasalahan-permasalahan yang merupakan gambaran dari situasi yang mungkin dihadapi oleh perusahaan, kemudian para peserta menganalisis dan mencari pemecahan. Metode ini dimaksud untuk mengembangkan cara berfikir yang sistematis didalam memecahkan suatu masalah dan sebagai

pengintegrasian pengetahuan yang diperoleh dari sejumlah fondasi disiplin..

2). Metode Konferensi

Merupakan suatu pertemuan formal, dimana didalamnya terdapat diskusi tentang suatu masalah. Dalam pertemuan tersebut para peserta didorong untuk berperan secara aktif dengan mengemukakan ide-idenya, kemudian secara bersama-sama dibahas, dievaluasi dan disempurnakan oleh peserta lainnya.

3) Metode bermain peran (*role playing*)

Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahukan mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Dalam metode ini, peserta diminta untuk memerankan individu yang harus melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Metode ini dimaksudkan agar peserta mampu memperbaiki perilakunya untuk mengembangkan hubungan antar manusia dengan organisasi.

4) Metode kuliah

Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan dengan menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relatif singkat. Metode kuliah harus dikombinasikan dengan metode-metode lainnya seperti diskusi dan tanya jawab agar terjadi umpan balik dari peserta, sehingga komunikasi dua arah berjalan dengan baik dan peserta aktif dalam perkuliahan.

5) Bimbingan berencana (*programmed instruction*)

Metode bimbingan berencana meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum. Bimbingan berencana dapat dilakukan dengan menggunakan buku pedoman (*manual*), dan mesin petunjuk pengajaran (*teaching machine*).

## 2. Metode Untuk Pembinaan *Technical Skill* :

### 1) Metode pekerjaan (*On the job*)

Pada metode ini peserta dihadapkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya, lalu mereka diberi instruksi tentang cara-cara bekerja.

### 2) Metode balai (*Vestibule*)

Peserta ditempatkan di dalam ruang yang terpisah dari ruangan pekerjaan yang sesungguhnya, tapi dengan menggunakan alat dan bahan yang sebenarnya. Metode *vestibule* merupakan metode yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama.

### 3) Metode demonstrasi dan contoh (*Demonstration and example*)

Pada metode ini menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Jadi para peserta mengetahui bagaimana cara mengerjakan suatu tugas.

### 4) Metode simulasi (*Simulation*)

Suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi itu merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

### 5) *Apprenticeship method*

Suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*). Biasanya dikenal dengan sistem magang, atau belajar sambil bekerja atau bekerja sambil belajar. Metode ini memerlukan waktu yang cukup lama dan pengawasan yang terus menerus serta tidak mempunyai standar format.

### 6) Metode ruang kelas (*Classroom method*)

Metode *training* yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari di dalam kelas daripada *on the job*.

### **2.3.6 Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan**

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bila masih terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga perusahaan dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang.

Sikula (1981) menyatakan bahwa terdapat beberapa cara mengavaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan, yaitu :

#### *1. Participation Reaction*

Yaitu dengan menanyakan langsung kepada peserta tentang apa yang mereka dapat dari pendidikan dan pelatihan tersebut. Evaluasi ini dapat dilaksanakan dengan menggunakan survey opini dengan melakukan wawancara atau dengan menyebarkan kuisioner.

#### *2. Before And After Test Scores*

Dengan melihat peningkatan nilai test sebelum dengan sesudah pelatihan, sebagai dasar pengukuran keberhasilan program pendidikan dan pelatihan.

#### *3. Before And After Performance Measures*

Pengukuran dengan menggunakan index produktivitas kerja yang sama antara sebelum dan sesudah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

#### *4. Experimental And Control Groups*

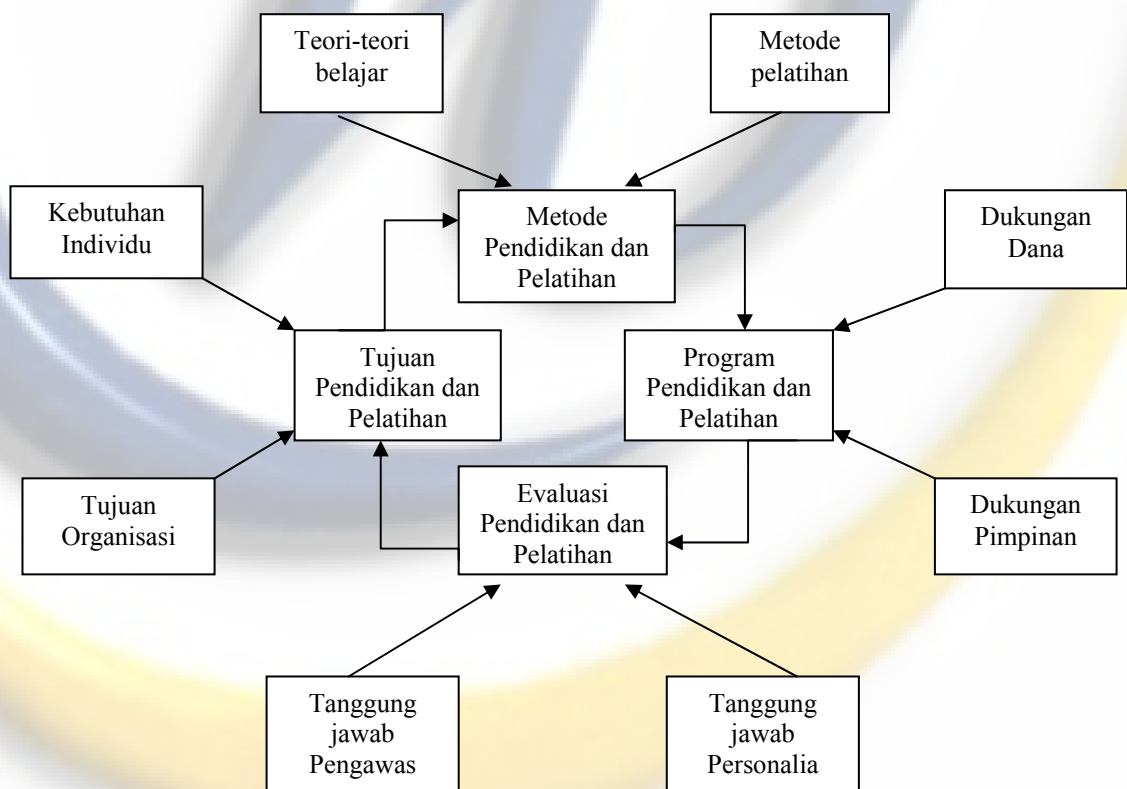
Merupakan cara evaluasi terbaik, yaitu dengan cara membandingkan job performance antara kelompok yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan dengan kelompok yang tidak mengikuti.

Jadi untuk mengevaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap produktivitas kerja / kemampuan karyawan sebelum dan sesudah karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan membandingkan kedua hasil penilaian tersebut maka dapat

dilihat apakah program pendidikan dan pelatihan berhasil atau gagal mencapai sasaran yang diharapkan.

### 2.3.7 Model Pendidikan dan Pelatihan

Model pendidikan dan pelatihan dapat diperhatikan pada gambar 2.1. Tujuan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada kebutuhan peserta dan tujuan organisasi. Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan harus didasarkan pada teori belajar. Program pendidikan dan pelatihan harus mendapat dukungan dari top manajemen, adanya dukungan biaya, adanya tanggung jawab pengawas dan tanggung jawab dari bagian personalia untuk mengevaluasi program penilaian pendidikan dan pelatihan.



**Gambar 2.1**

### **Model Pendidikan dan Pelatihan**

(sumber: Sikula, 1981)

### **2.3.8 Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar tujuan perusahaan yang bersangkutan dapat berjalan dengan baik. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja ini terdiri dari berbagai faktor yang salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan elemen utama dalam proses pengembangan karyawan. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pendidikan dan pelatihan diberikan baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa saja kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut. Pada akhirnya mereka diharapkan dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas kerja yang baik pula.

Adapun bagi karyawan lama, pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kerja mereka, karena dianggap sudah mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Dengan bekerja secara lebih baik tentunya produktivitas kerja karyawan lama ini akan menjadi lebih baik pula. Demikianlah bahwa program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Pada akhirnya diharapkan akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

## **2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **2.4.1 Kerangka Pemikiran**

Pada prinsipnya kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang

dirumuskan. Bertolak dari kajian teori, maka dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Untuk kepentingan penelitian ini, pendidikan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu (Soeprihanto, 1987). Dari pengertian tersebut diperoleh makna bahwa pendidikan tersebut dilakukan oleh usaha sadar manusia dengan dasar dan tujuan yang jelas, ada tahapannya dan ada komitmen bersama didalam proses pendidikan itu. Djahiri (1985). Juga secara implisit meliputi norma-norma, nilai-nilai, tingkah laku yang diinginkan, serta anggapan-anggapan yang memandu perilaku para pekerjanya. Dengan demikian proses pendidikan dapat kita rumuskan sebagai proses humanisasi yang berakar pada nilai-nilai moral dan agama, yang berlangsung baik di dalam lingkungan hidup pribadi, keluarga, masyarakat dan bangsa, kini dan masa depan serta terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan YME, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, disiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, produktif, serta sehat jasmani dan rohani (Hamalik, 2007). Pendidikan itu penting karena dengan pendidikan akan meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi perusahaan (Soeprihanto, 1987).

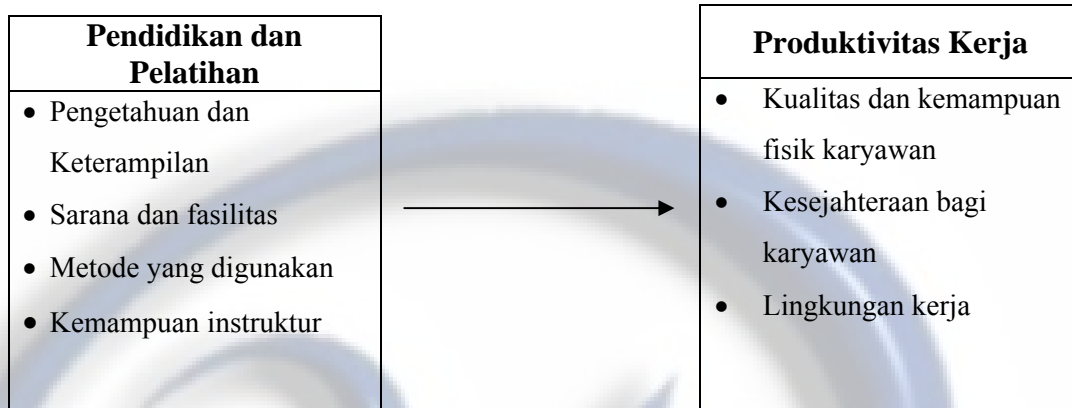
Di samping itu pelatihan juga merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi (Martoyo, 1994). Pengetahuan dan keterampilan merupakan dua hal yang tak dapat dipisahkan. Pada proses pendidikan, pengetahuan lebih cenderung pada pengetahuan tentang konsep dan ide, sedangkan pada pelatihan cenderung pada masalah-masalah teknis operasional.

Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM (Hamalik, 2007) agar produktivitas kerja SDM tersebut dapat meningkat dengan optimal sesuai dengan keterampilan yang diperolehnya. Dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tersebut diperoleh output yang berhasil dan tak berhasil. Yang tak berhasil dalam pendidikan dan pelatihan dikembalikan kembali ke implementasi sebagai feedback dan mengikuti kembali program pendidikan dan pelatihan kedepannya. Sedangkan yang berhasil itulah yang menjadi output dalam program ini. Demikianlah bahwa program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan akan dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama dan agar pengelolaan manajemen usaha organisasi / perusahaan dapat berjalan dengan baik. Pada akhirnya diharapkan akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa:

“Pendidikan dan pelatihan akan memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat yang sebesar-besarnya bagi perusahaan”.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada organisasi koperasi. Paradigma Penelitian ini dapat di lihat dalam gambar 2.2.



**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

#### 2.4.2 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji (Arikunto, 1998).

Pada Studi sebelumnya sudah menggunakan pendekatan yang membatasi pemahaman hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Sebagai contoh, Soeprihanto (1987) yang menguji efek pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan, diantaranya dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lebih lanjut, Kursiyanto (1995) telah menguji suatu model teoritis dari dampak Pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan pekerja untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan pekerja serta mempunyai dampak langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus menerus. Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik. (Hasibuan, 2001).

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diusulkan untuk penelitian ini:

**“Jika program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat”.**



## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah Koperasi Unit Desa (KUD) Trisula di kabupaten Majalengka, yang berlokasi di Jalan Raya Palasah kecamatan Majalengka Kabupaten Majalengka, Adapun variabel-variabel yang menjadi objek penelitian yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X) yang merupakan variabel bebas (independent) dan Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

##### **3.1.1 Sejarah Perusahaan**

KUD Trisula yang berada di Desa/Kec. Palasah Kabupaten Majalengka, letaknya berada di jalur utama Bandung – Cirebon. Berawal dari sebuah Kelompok Tani “Tegal Simpu” yang jumlahnya 42 orang dengan modal dasar Rp.1000,- per orang dengan jumlah modal awal Rp.42.000,- sampai sekarang jumlah anggotanya telah mencapai 3.588 orang dengan dengan jumlah permodalan mencapai 2 Milyar. KUD ini berdiri sejak tahun 1983 dengan Nomor Badan Hukum No.5567/BH/PAD/KWK.10 tanggal 1 Juli 1998 dengan jumlah anggota yang hamper keseluruhannya masyarakat tani dan telah tergabung dalam kelompok-kelompok tani. Kelompok Tani adalah seumpama daya hidup KUD. Karena sebagian besar anggota KUD ini adalah petani, maka pada dasarnya daya hidup KUD ada di tangan petani. “Kelompok Tani Kuat KUD Sehat”, filosofi tersebut merupakan tekad yang menjadi tata nilai setiap gerak kegiatan KUD Trisula.

Nama Trisula yang tak lain merupakan sebuah rangkaian kata dari Tertib (T), Rapih (R), Indah (I), Sehat (S), Usaha (U), Lancar (L), dan Aman (A). Seiring dengan waktu berputar KUD Trisula yang berdiri sejak tahun 1983 ini terus berkembang sehingga kini memiliki 27 kelompok usaha tani yang tergabung dari enam desa. Jumlah anggota KUD sebanyak 3.588 orang, dengan jumlah aset mencapai Rp 2 miliar. KUD Trisula memiliki beberapa unit usaha, yaitu Rice

Milling Unit (RMU), Unit Resi Gudang, Koperasi Simpan Pinjam (KSP), Unit Perikanan, Peternakan, dan Unit Listrik. Dari unit-unit tersebut, yang terbesar adalah unit pertanian padi di mana lahannya mencapai 2.000 hektar. Keberadaan KUD Trisula menjadi keuntungan tersendiri, dari sisi penyerapan tenaga kerja. Kini koperasi ini memiliki total 150 karyawan tetap, sedangkan karyawan tidak tetap mencapai 100 orang.

KUD Trisula mendapat predikat koperasi kelas A, yakni koperasi sangat mantap dari Kankop Kabupaten Majalengka dan meraih berbagai penghargaan. Sejak tahun 1988 hingga tahun 2007 telah mengantongi lebih 50 jenis penghargaan yang berasal dari tingkat kabupaten sampai tingkat nasional. Dengan segudang prestasi tersebut H. Subani selaku ketua sekaligus pendiri KUD Trisula telah berulang kali menjadi tamu istana Negara. Demikian pula tak terhitung kunjungan pejabat pemerintah kepada KUD Trisula mulai dari bupati hingga para menteri negara.

KUD Trisula memiliki Visi dan Misi dalam menjalankan usahanya, yaitu sebagai berikut;

**Visi :**

- Menjadikan KUD Trisula sebagai badan usaha yang mampu mengangkat taraf hidup dan kehidupan anggota serta masyarakat petani dalam bidang kehidupan ekonomi sebagai basis bagi peningkatan kehidupan pendidikan, budaya, agama dan sosial serta aspek-aspek kehidupan lainnya.
- Menjadikan KUD Trisula sebagai lokomotif dan model alternatif dari sistem ekonomi kerakyatan dalam memberdayakan fungsi dan peran petani sebagai tulang punggung kehidupan ekonomi Nasional yang kini mengalami pasang surut dalam kancah pergulatan ekonomi nasional maupun global.

**Misi :**

- Meningkatkan kesejahteraan anggota dan calon anggota serta meningkatkan kualitas & profesionalisme SDM dalam mengelola

koperasi melalui diklat atau pendidikan formal, Sehingga dapat mempertahankan eksistensi koperasi dan siap berkompetisi dalam pasar global.

- Menyiapkan komunitas petani yang memiliki kesadaran terhadap pentingnya kelestarian lingkungan hidup yang merupakan paradigma dan norma yang dipegang teguh oleh para petani tradisional, akan tetapi juga memiliki wawasan kemandirian dan terbuka terhadap perkembangan teknologi modern yang memiliki apresiasi terhadap kelestarian lingkungan hidup.
- Mengembangkan usaha dibidang pertanian, perikanan dan peternakan sebagai sistem pola pengembangan agribisnis terpadu.

### **3.1.2 Bidang Usaha**

#### **1. Unit Listrik**

Unit Listrik adalah Unit Usaha yang bekerja sama dengan PT. PLN (Persero), APJ Sumedang, UPJ Jatiwangi dimana ruang lingkup pekerjaannya adalah pada penjualan rekening listrik. Unit listrik ini merupakan unit usaha yg masih potensial dan dapat dikembangkan lebih besar lagi, hal tersebut dapat dilihat dari bertambahnya tempat pembayaran rekening listrik, yang semula hanya memiliki 4 loket pembayaran rekening listrik dan kini telah bertambah satu menjadi 5 loket pembayaran rekening listrik dengan jumlah pelanggan listrik ±23.000 pelanggan tersebar di 4 kecamatan yaitu. Kecamatan Palasah, Sumberjaya, Jatiwangi, dan Ligung. Yang terdiri dari:

- 1) Satu loket di Kantor KUD Trisula sebagai induknya, ± 4.000 pelanggan.
- 2) Satu loket di Desa Bongas Kulon sebagai cabang, ± 3.500 pelanggan.
- 3) Satu loket di Desa Jatisura sebagai cabang, ± 5.500 pelanggan.
- 4) Satu loket di Desa Ligung (di Dusun Bagung) sebagai cabang, ± 4.500 pelanggan.
- 5) Satu loket di Desa Waringin sebagai cabang, ± 5.500 pelanggan.

## **2. Unit Resi Gudang**

Unit Resi Gudang merupakan satu unit usaha baru yang sedang dikembangkan. Unit Resi Gudang ini merupakan unit usaha masa depan yang sangat potensial untuk dikembangkan. Resi gudang merupakan pola pengumpulan gabah dari petani yang dikumpulkan melalui kelompok tani baik itu kering ataupun GKP. Bilamana terjadi curah hujan tinggi semua gabah ditarik ke gudang kemudian dimasukkan ke dryer. Unit Resi Gudang ini nantinya akan membantu petani, khususnya anggota, dimana pada saat panen harga gabah yang jatuh akan dapat kita tanggulangi, sehingga para petani khususnya anggota tidak lagi menjual padinya dengan harga murah dan pada akhirnya kesejahteraan anggota dapat meningkat lagi.

## **3. Rice Milling Unit**

Unit ini berperan sebagai pengaman harga dasar gabah, dimana setiap anggota yang menjual gabahnya semuanya diterima dengan harga dasar yang ditetapkan oleh pemerintah, dan untuk, dan untuk menjualnya KUD Trisula bekerja sama dengan Sub. Dolog Wilayah III Cirebon, sehingga KUD Trisula tidak kesulitan untuk menjual gabah dari anggota. Berikut ini adalah kegiatan usaha dari RMU :

1. Pembelian gabah dari anggota : 891.500 Kg
2. Penjualan gabah ke Dolog : 740.000 Kg

## **4. Koperasi Simpan Pinjam (KSP)**

Adanya krisis perbankan selama 5 (lima) tahun terakhir masyarakat agribisnis pedesaan adalah kalangan yang sangat dirugikan, karena aksesnya terhadap sumber-sumber pembiayaan dari bank menjadi banyak memenuhi hambatan. Terlebih lagi dengan tidak adanya kredit program di sektor agribisnis, sehingga kondisi petani, peternak semakin sulit dalam mengembangkan usahanya.

Kehadiran KSP Trisula dalam situasi perekonomian yang tidak menentu di tengah lonjakan inflasi yang begitu tinggi telah mampu menjadikan setetes air di padang gersang. KSP Trisula yang ada sekarang ini sudah

punya peran dalam menyediakan pinjaman kepada anggota secara profesional dan terbukti membawa dampak terhadap kemajuan usaha para anggotanya, kemudian mengupayakan sumber pendanaan lain selain dari simpanan anggota, dengan melakukan pendekatan dengan pihak perbankan, meningkatkan manajemen profesionalisme, strategi usaha serta akuntabilitas pengelolaan usaha sehingga bias mencapai tingkatan yang lebih optimal.

#### **5. Unit Peternakan**

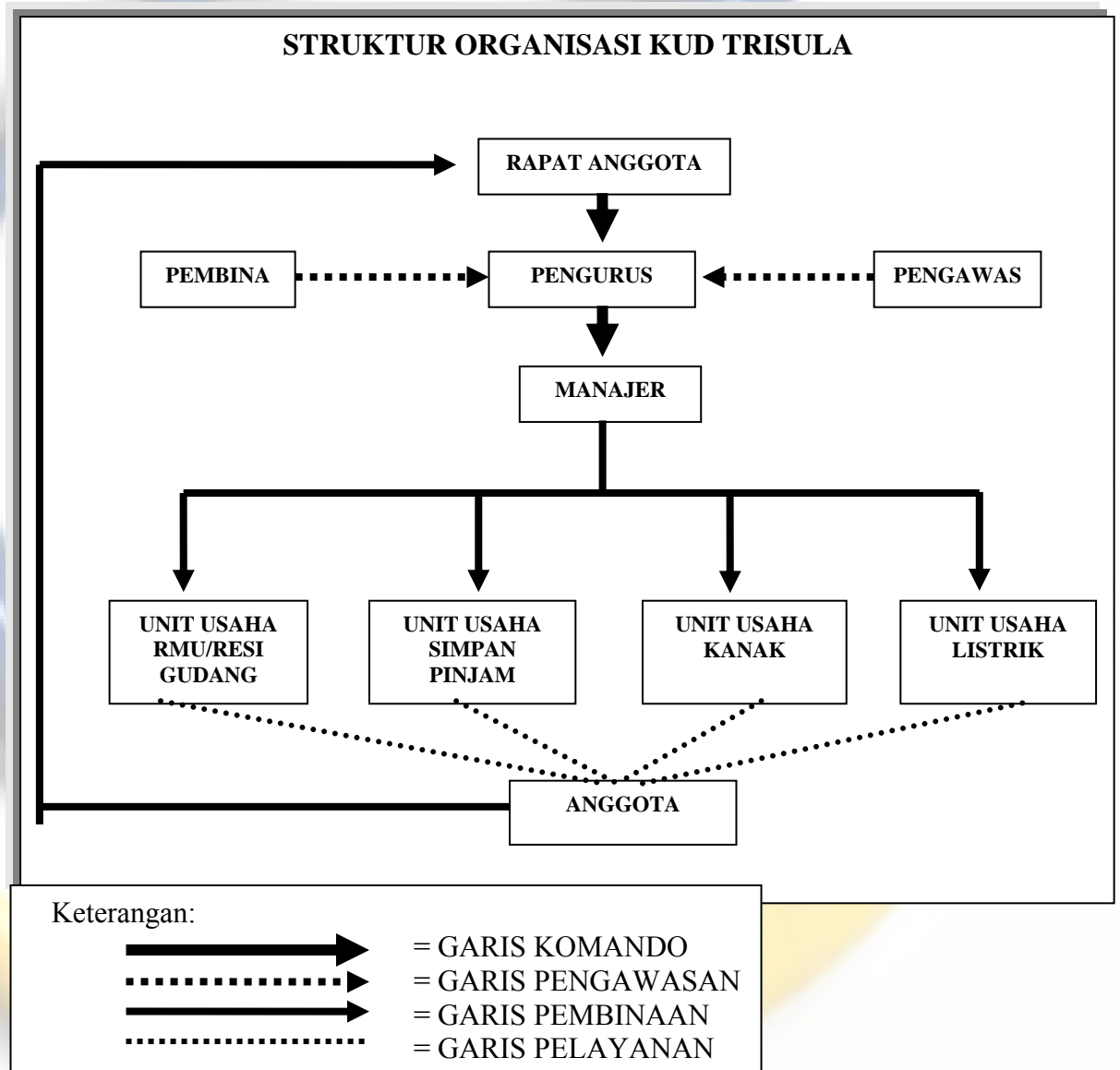
Usaha tani terpadu di lahan sawah sebagai salah satu kegiatan intensifikasi yang melibatkan padi dan ternak merupakan pilihan yang tepat dalam upaya memanfaatkan sumberdaya pertanian secara optimal sekaligus dapat meningkatkan pendapatan petani. Teknologi dan inovasi dalam budidaya ternak adalah pengandangan ternak secara berkelompok, pemberian pakan berupa jerami hasil fermentasi, serta teknologi pengolahan dan pemanfaatan kompos untuk meningkatkan kesuburan lahan. Beternak merupakan salah satu usaha petani yang tidak membutuhkan lahan luas hanya keterampilan saja. Penyediaan bibit ternak disediakan oleh KUD Trisula dengan modal yang bersumber dari KSP dengan sistem bagi hasil. Semua anggota yang bergerak di bidang pertanian diwajibkan beternak sapi atau domba dengan harapan mendapatkan pupuk kandang untuk merubah pola bertani dari pupuk anorganik kepada pupuk organik. Sampai sekarang di wilayah Trisula hamper 70% tanaman padi dengan pemupukan organik.

#### **6. Unit Perikanan**

Nilai tambah dari pemanfaatan lolongkrang yang mencapai 50% diantara baris tanaman padi sampai berumur menjelang panen, dapat dimanfaatkan untuk memelihara ikan. Dengan pemeliharaan ikan secara mina padi, pertumbuhan ikan menjadi lebih baik. Di lain pihak ikan di sawah dapat memberikan manfaat bagi tanaman padi berupa peningkatan kesuburan tanah melalui kotoran yang dikeluarkan dan dapat menekan hama serta melakukan aerasi tanah melalui pembalikan

tanah saat ikan mencari makan. Ikan merupakan kebutuhan semua orang untuk peningkatan gizi. Sistem perikanan yang dikembangkan mulai dari pemijahan, pendederan, pembesaran sampai pasca panen (ikan bakar).

### 3.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 3.1**

### Struktur Organisasi KUD Trisula

Sumber : Data Primer

## **3.2 Metode Penelitian**

Metodologi yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode deskriptif. Pengertian metode penelitian deskriptif ini seperti yang diungkapkan oleh Nazir (2003) adalah :

”Suatu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya memberikan gambaran dan analisa mengenai masalah-masalah yang ada dan pada akhirnya nanti akan ditarik suatu kesimpulan. Adapun tujuannya yaitu membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat hubungan antara fenomena yang diteliti.”

Data yang berhasil dikumpulkan selama penelitian kemudian diproses untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan dasar-dasar teori yang ada sehingga dapat menjelaskan gambaran mengenai objek yang diteliti.

### **3.2.1 Populasi dan Sampel**

Dalam melaksanakan penelitian selalu di hadapkan pada sumber data tertentu yang di harapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian sering disebut dengan populasi penelitian

Pengertian populasi penelitian menurut Sudjana (2002), mengatakan bahwa: ”Totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin di pelajari sifat-sifatnya.”

Dalam melakukan penelitian tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya yang besar juga memerlukan waktu yang cukup lama, dengan meneliti sebagian populasi, diharapkan hasil yang di peroleh akan menggambarkan sifat populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2004).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2004).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik simple random sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2004). Karyawan yang di pilih sebagai sampel penelitian yaitu pada KUD Trisula total sebanyak 100 orang karyawan.

### **3.2.2 Variabel Penelitian**

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### **1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

*Independent Variabel (X)* yaitu variabel bebas yang artinya mempengaruhi masalah lain terjadi. Dalam penelitian ini, variabelnya yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X). Pendidikan dan pelatihan yang dirasakan karyawan di organisasi/perusahaan merupakan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja.

#### **2. Variabel Produktivitas kerja**

*Dependent Variabel (Y)* yaitu variabel terikat yang artinya dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya independen. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja merupakan *dependent variabel* yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu:

1. Data primer

Yaitu jenis data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu perusahaan atau perorangan langsung dari objeknya. Data ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan hasil pertanyaan kuisioner.

2. Data sekunder

Yaitu jenis data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur, dan jurnal-jurnal penelitian.

Sedangkan sumber data adalah data yang diambil dari tempat penelitian yaitu Kantor Koperasi Unit Desa (KUD) Trisula di Komplek KUD Trisula Jalan Raya Palasah Dusun Tegalsimpur Desa Cisambeng kecamatan Palasah kabupaten Majalengka.

### 3.2.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Observasi langsung (*survey*)

Dalam penelitian ini digunakan penelitian dilapangan (*field research*) dengan metode penelitian *survey* sebagai pengumpulan data primer. Teknik ini digunakan bila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil.

- b. Wawancara (*interview*)

Penulis mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah yang akan diteliti kepada pemimpin perusahaan.

c. Kuisioner

Yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan kepada responden, yang disebarakan kepada para karyawan KUD Trisula di Majalengka yang berhubungan dengan diklat dan produktivitas kerja karyawan KUD Trisula.

d. Studi pustaka

Penelitian yang bersifat teoritis, dengan cara mengkaji dan memahami berbagai bahan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Digunakan untuk mendapatkan landasan teori untuk mendukung analisis yang dilakukan.

### 3.2.5 Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang di teliti yang mempunyai variasi nilai, dimana terdapat dua variabel yaitu variabel independent (variabel yang mempengaruhi variabel lainnya) dan variable dependen (variabel yang tergantung pada variabel lainnya).

Menurut Nazir (2003) :“Yang di maksud dengan variable operasional adalah suatu defenisi yang memberikan kepada suatu variable atau konstrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variable tersebut“.

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebagai *Independent Variable* yaitu variabel bebas.
2. Variabel produktivitas kerja sebagai *Dependent Variabel* (Y) yaitu variabel terikat.

Berikut ini akan disajikan tabel operasional variabel independen dan dependen:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X)	<p>Definisi pendidikan menurut Suprihanto (1987) :</p> <p>“Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu pada organisasi perusahaan.”</p> <p>Definisi Pelatihan menurut Martoyo (1994) :</p> <p>“Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi ”</p>	a. Manfaat Diklat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjang Pekerjaan</li> <li>2. Pengetahuan dan keterampilan</li> </ol>
		b. Kemampuan instruktur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyampaian Materi</li> <li>2. Memotivasi</li> </ol>
		c. Kemampuan peserta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguasaan Materi</li> <li>2. Kreativitas</li> </ol>
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	<p>Definisi Produktivitas menurut Sinungan (2003):</p> <p>“Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. Sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi sejauh mungkin dan hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang dapat dihemat. Sehingga pencapaian tujuan usaha atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien”.</p>	Mengukur Produktivitas Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Hasil Kerja</li> <li>3. Kedisiplinan</li> <li>4. Keterampilan</li> <li>5. Kerjasama</li> <li>6. Kualitas kerja</li> <li>7. Kepribadian</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Pengetahuan</li> <li>10. Tanggungjawab</li> </ol>

### 3.2.6 Teknik Pengolahan Data

Setelah mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif yaitu penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, yaitu pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi.

#### 3.2.6.1 Pengujian Validitas

Ada dua syarat penting yang berlaku untuk sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabelnya instrumen yang ada dalam kuesioner tersebut, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004).

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu di uji validitasnya kepada responden dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* ( $r$ ).

Langkah-langkah dalam melakukan perhitungan terhadap validitas atau alat ukur adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas dilakukan dengan menguji tiap butir dengan menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasi skor tiap butir ( $X$ ) dengan skor total ( $Y$ ) yang merupakan jumlah skor total tiap butir dengan menggunakan teknik rumus Korelasi *Product Moment* dari Pearson. Berikut ini adalah rumus untuk menghitung korelasi *Product Moment* dari Pearson yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2004) yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r$  = korelasi *product moment* / korelasi pearson
- $X$  = skor yang diperoleh dari subyek tiap item
- $Y$  = skor yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y

$N$  = jumlah responden

2. Menghitung Harga t hitung dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Mencari  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-2$ .

4. Membuat kaidah keputusan untuk menentukan data-data tersebut valid atau tidak, valid yaitu jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  berarti valid dan jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid.

### 3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Di dalam pengujian reliabilitas penulis menggunakan metode koefisien *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2004)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana :

$k$  = mean kuadrat antar subjek

$\sum s_i^2$  = mean kuadrat kesalahan

$s_t^2$  = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$s_t^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n^2}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana :

JKi = jumlah kuadrat seluruh skor item

JKs = jumlah kuadrat subyek

Kemudian dilakukan pengumpulan dan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan pendidikan, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan berdasarkan skala likert. Bobot penilaian skala likert sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2004)

Untuk pengolahan data yang digunakan alat bantu statistik dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y serta seberapa besar pengaruhnya yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan. Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2002) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Dimana:

P = Panjang Kelas Interval

Rentang = Data tertinggi – Data terendah

Banyak Kelas Interval = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat dikelompokkan tanggapan responden berdasarkan kategori-kategori atau kelas sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Penilaian**

Interval kelas	Interprestasi
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Kurang Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 4,99	Sangat Baik

### 3.2.6.3 Teknik Analisis Data

Analisis Rank Spearman digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan, serta arah hubungan antara variabel independen (Diklat) dengan variabel dependen (produktivitas karyawan)

### 3.2.6.4 Analisis Koefisien Korelasi dan determinasi

Analisa korelasi peringkat Spearman digunakan untuk mengukur erat tidaknya kaitan antara 2 (dua) varibel ordinal yang merupakan ukuran atas derajat hubungan antara data yang telah disusun menurut peringkat. Analisa ini bertujuan

untuk mengetahui apakah antara pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja dan bagaimana bentuk kedua variabel ini berhubungan serta seberapa kuat hubungannya.

Rumus Korelasi Peringkat Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dimana:

$r_s$  = Koefisien korelasi rank spearman

$n$  = Jumlah sampel

$di$  = Selisih rank x dan y

Apabila jumlah variabel yang memiliki pangkat sama cukup banyak maka rumus korelasi peringkat Spearman mengalami modifikasi seperti di bawah ini :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$\sum Tx = \sum Ty = \frac{t^3 - t}{t}$$

Selanjutnya diketahui :

$di$  = selisih ranking

$di^2$  = kuadrat dari  $di$

$T$  = faktor korelasi atas skor yang berangka sama

$N$  = jumlah Sampel

t = banyaknya observasi yang berangka sama

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan pada tabel 3.4. sebagai berikut (Sugiyono, 2005):

**Tabel 3.4.**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval koefisien</b>	<b>Tingkat hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi bisa dihitung dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi rank spearman

### **3.2.7 Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi atau hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Dan untuk menguji konsep yang sudah ditetapkan dalam penelitian ini dengan cara mengujinya pada suatu objek. Pengujian dilakukan dengan merumuskan sebagai berikut:

a. Untuk Signifikansi :

Hipotesis

$H_0$  : Tidak terdapat ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y atau angka korelasi 0

$H_1$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y atau korelasi 1

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Berdasarkan probabilitas

Tingkat Kesalahan (toleransi) sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%)

1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  di terima

2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_1$  di tolak

c. Melalui nilai  $df$  dan taraf signifikansi diperoleh nilai  $t$ . Menentukan  $t_{hitung}$  dengan rumus :

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

dimana :

$n$  = jumlah sampel

$r_s$  = nilai koefisien korelasi

Kemudian akan diperoleh distribusi dengan tingkat kebebasan  $df = n-2$  dan keputusan yang akan diambil adalah :

1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan (X) dan produktivitas kerja (Y).

2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan (X) dan produktivitas kerja (Y).

## **BAB IV**

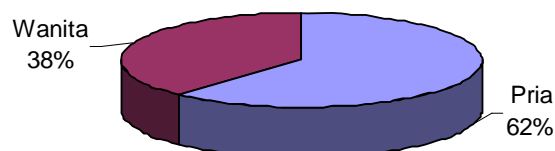
### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada BAB IV ini penulis akan membahas dan mengemukakan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan dengan menunjukkan seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula.

#### **4.1. Karakteristik Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 100 lembar kuesioner kepada Karyawan KUD Trisula. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, yaitu yang pertama mengenai tanggapan karyawan tentang program pendidikan dan pelatihan, dan yang kedua mengenai produktivitas kerja.

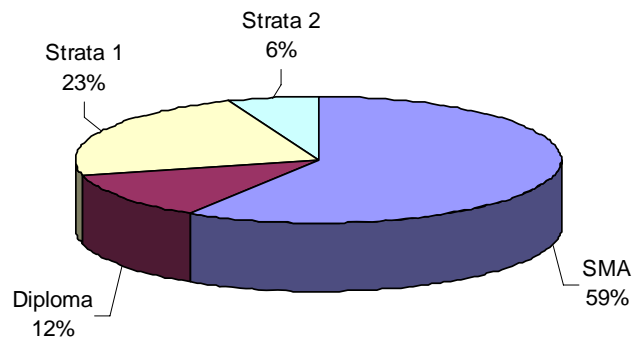
Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi objek penelitian ini, maka dibawah ini akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lamanya bekerja. Dari 100 responden yang diteliti, maka dapat diketahui profil Karyawan KUD Trisula sebagai berikut :



**Gambar 4.1** Jenis kelamin

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

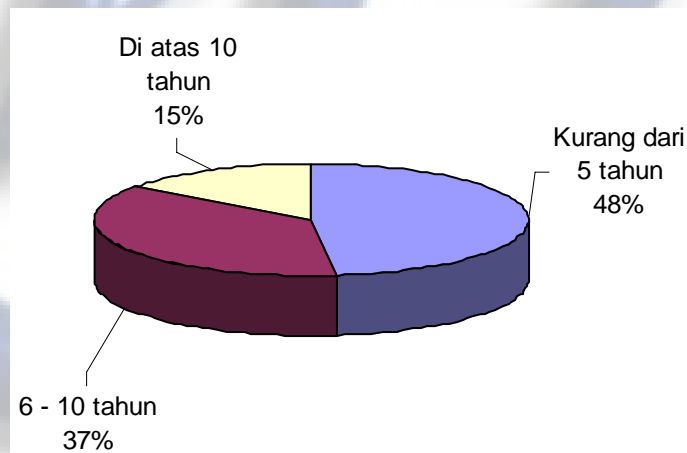
Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam hal ini Karyawan KUD Trisula adalah pria yaitu sebanyak 62% sedangkan wanita 38%.



**Gambar 4.2 Pendidikan Responden**

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

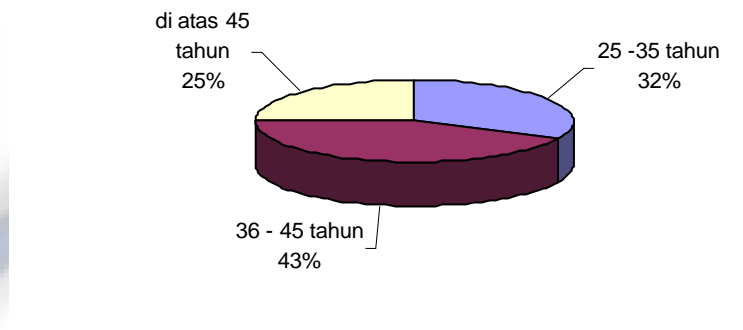
Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam hal ini Karyawan KUD Trisula berpendidikan SMA 59%, Diploma 12%, Strata 1 23%, dan Strata 2 6%.



**Gambar 4.3 Lama Bekerja**

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan gambar 4.3, dari 100 responden yang menjadi objek penelitian, yang bekerja kurang dari 5 tahun 48%, 6-10 tahun 37%, dan di atas 10 tahun 15%.



**Gambar 4.4** Karakteristik Usia

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari gambar 4.4 dapat diketahui responden berusia 25-35 tahun sebesar 32%, 36 – 45 tahun sebesar 43%, dan di atas 45 tahun sebesar 25%.

#### **4.2. Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan KUD Trisula**

Dari tabel 4.1, dapat dilihat hasil dari penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula. Kriteria penilaian ini didasarkan pada interval dengan ketentuan sebagai berikut:

1,00 – 1,79	=	Sangat Buruk
1,80 – 2,59	=	Buruk
2,60 – 3,39	=	Kurang Baik
3,40 – 4,19	=	Baik
4,20 – 5,00	=	Sangat Baik

Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja ini akan disajikan dalam bentuk tabel dan analisis singkat dibawahnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1

## Analisis Tanggapan reponden terhadap Produktivitas kerja Karyawan

No	Pernyataan	(5) SS	(4) S	(3) KS	(2) TS	(1) STS	Total	Rata-rata
1.	Saya tahu bagaimana produktivitas saya diukur ( <i>I know how my productivity is measured</i> )	14	54	27	3	0	373	3.73
2.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya ( <i>I'm always responsible for the work to be my duty</i> )	15	57	22	6	0	381	3.81
3.	Bersikap disiplin dalam bekerja sangat diperlukan ( <i>Be very disciplined in the work required</i> )	18	51	25	6	0	381	3.81
4.	Tidak diperlukan kerjasama dari rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ( <i>There is no need for the cooperation of colleagues to complete a job</i> )	26	55	14	5	0	402	4.02
5.	Perusahaan ini menerapkan perubahan yang cukup cepat ( <i>This company implements change quickly enough</i> )	22	56	14	8	0	392	3.92
6.	Saya akan berusaha membantu dengan mengemukakan pendapat saya untuk permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ( <i>I will try to help out with in my opinion to the problems faced by the company</i> )	22	50	24	4	0	390	3.90
7.	Atasan/ pimpinan selalu puas atas hasil kerja yang telah saya capai ( <i>Supervisor / leader is always satisfied on the work I have been tired</i> )	15	47	29	9	0	368	3.68
8.	Atasan / pimpinan selalu menerima ide atau gagasan yang saya ajukan ( <i>Supervisors / leaders always receive the idea or the idea that I proposed</i> )	21	58	14	7	0	393	3.93
9.	Saya bekerja secara mandiri, tidak diperlukan kerjasama dari rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ( <i>I work independently, it is not necessary cooperation from colleagues to complete a job</i> )	17	61	9	13	0	382	3.82

**Tabel 4.1 (Lanjutan)**

No	Pernyataan	(5) SS	(4) S	(3) KS	(2) TS	(1) STS	Total	Rata -rata
9.	Saya bekerja secara mandiri, tidak diperlukan kerjasama dari rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ( <i>I work independently, it is not necessary cooperation from colleagues to complete a job</i> )	17	61	9	13	0	382	3.82
10.	Menyelesaikan tugas dari awal hingga akhir ( <i>Complete the task from beginning to end</i> )	13	58	18	11	0	373	3.73
11.	Saya menggunakan sejumlah keahlian berbeda ketika bekerja ( <i>I use a number of different skills when working</i> )	13	52	29	5	1	371	3.71
12.	Saya selalu berinteraksi dengan karyawan lainnya ( <i>I always interact with other employees</i> )	15	49	26	8	2	367	3.67
13.	Saya bersedia membantu karyawan lain dengan sikap kerjasama ( <i>I want to help others with the attitude of cooperation</i> )	16	65	11	8	0	389	3.89
14.	Saya bersedia menerima saran atau kritik untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik ( <i>I accept suggestions or criticism to make the workplace a better</i> )	28	58	11	3	0	411	4.11
15.	Saya baru akan bekerja dengan giat apabila pimpinan / atasan memberikan bonus ( <i>I will be working with when enterprising leaders / supervisors to provide a bonus</i> )	18	65	11	6	0	395	3.95
16.	Saya selalu bersikap jujur dan melaksanakan pekerjaan saya dengan baik ( <i>I always behave honestly and carry out my job properly</i> )	22	63	10	5	0	402	4.02
17.	Pekerjaan saya memberikan saya suatu kesempatan untuk menguji saya dan kemampuan saya ( <i>My job gives me a chance to test my ability and I</i> )	12	55	25	6	2	369	3.69
18.	Diperlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas ( <i>Needed assistance of others to complete tasks</i> )	18	53	22	7	0	382	3.82
19.	Selalu hadir di kantor tepat waktu ( <i>Always present in the office on time</i> )	18	53	20	9	0	380	3.80

**Tabel 4.1 (Lanjutan)**

No	Pernyataan	(5) SS	(4) S	(3) KS	(2) TS	(1) STS	Total	Rata -rata
20.	Menguasai semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan/ pimpinan ( <i>All the work given by the supervisor / Chair</i> )	28	54	13	5	0	405	4.05
							<b>Total</b>	77.06
							<b>Presentase</b>	3.85

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai pernyataan tidak diperlukan kerjasama dari rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, perusahaan ini menerapkan perubahan yang cukup cepat, saya akan berusaha membantu dengan mengemukakan pendapat saya untuk permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, atasan / pimpinan selalu menerima ide atau gagasan yang saya ajukan, saya bersedia membantu karyawan lain dengan sikap kerjasama, saya bersedia menerima saran atau kritik untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik, saya baru akan bekerja dengan giat apabila pimpinan / atasan memberikan bonus, saya selalu bersikap jujur dan melaksanakan pekerjaan saya dengan baik, menguasai semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan/ pimpinan, memiliki nilai yang baik karena berada di atas rata-rata yaitu 3,85. kecuali pada pernyataan saya tahu bagaimana produktivitas saya diukur, saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya, bersikap disiplin dalam bekerja sangat diperlukan, atasan/ pimpinan selalu puas atas hasil kerja yang telah saya capai, saya bekerja secara mandiri, tidak diperlukan kerjasama dari rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, menyelesaikan tugas dari awal hingga akhir, saya menggunakan sejumlah keahlian berbeda ketika bekerja, saya selalu berinteraksi dengan karyawan lainnya, pekerjaan saya memberikan saya suatu kesempatan untuk menguji saya dan kemampuan saya, diperlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas, selalu hadir di kantor tepat waktu, walaupun dikatakan baik akan tetapi memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu 3,85.

### 4.3. Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan

Dalam bagian ini, hasil penelitian mengenai pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di KUD Trisula. Pada tabel 4.2 menunjukkan tanggapan responden terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

**Tabel 4.2**

Analisis tanggapan responden mengenai pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan

No	Pernyataan	(5) SS	(4) S	(3) KS	(2) TS	(1) STS	Total	Rata-rata
1.	Perusahaan mengelola program diklat berdasarkan prinsip-prinsip kualitas ( <i>Companies manage education and training based on the principles of quality</i> )	12	50	33	3	2	367	3.67
2.	Semua karyawan memperoleh pendidikan dan pelatihan ketrampilan secara teratur ( <i>All employees get the education and training skills regularly</i> )	18	48	27	7	0	377	3.77
3.	Diklat dapat menambah wawasan khususnya yang berkaitan dengan bidang pekerjaan ( <i>Education and training can add insight, particularly related to field work</i> )	17	54	23	6	0	382	3.82
4.	Semua karyawan dilatih ketrampilan untuk menyelesaikan masalah ( <i>All employees are trained skills to solve the problem</i> )	28	51	16	5	0	402	4.02
5.	Semua karyawan memperoleh pelatihan untuk melakukan berbagai jenis tugas ( <i>All employees have the training to perform various type of task</i> )	20	53	16	11	0	382	3.82
6.	Diklat dapat menunjang terhadap penguasaan pekerjaan karyawan ( <i>Education and training control can support the work of employees</i> )	20	50	25	5	0	385	3.85

**Tabel 4.2 (Lanjutan)**

No	Pernyataan	(5) SS	(4) S	(3) KS	(2) TS	(1) STS	Total	Rata -rata
7.	Semua karyawan dilatih lintas bagian sehingga dapat saling Melengkapi ( <i>All employees are trained so that they can cross the mutual complete</i> )	12	47	32	9	0	362	3.62
8.	Diklat sesuai dengan pekerjaan karyawan saat ini ( <i>Education and training employees is accordance with the job at this time.</i> )	23	55	13	9	0	392	3.92
9.	Diperlukan suatu ruangan khusus untuk melaksanakan diklat ( <i>Required a special room to conduct Training</i> )	18	56	12	14	0	378	3.78
10.	Diklat membutuhkan biaya yang cukup banyak ( <i>Education and training costs are quite a lot</i> )	15	56	18	11	0	375	3.75
11.	diberikan sebanyak mungkin pelatihan yang berkesinambungan yang saya perlukan ( <i>given as much as possible the continuous training as I need</i> )	12	49	35	3	1	368	3.68
12.	Materi dalam diklat mudah dipahami ( <i>Education and training materials is easy to understand</i> )	12	53	24	9	2	364	3.64
13.	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah untuk dimengerti ( <i>Instructors can deliver material in a clear and easy to understand</i> )	14	69	15	2	0	395	3.95
14.	Fasilitas diklat yang ada cukup memadai ( <i>Education and training facilities that have sufficient</i> )	14	72	14	0	0	400	4.00
15.	Dengan mengikuti diklat akan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan ( <i>Education and training will be followed with ease in conducting the work given by superiors</i> )	10	70	15	5	0	385	3.85

**Tabel 4.2 (Lanjutan)**

No	Pernyataan	(5) SS	(4) S	(3) KS	(2) TS	(1) STS	Total	Rata-rata
16.	Saat berlangsung diklat peserta dapat ikut aktif dalam menanggapi masalah yang diajukan instruktur ( <i>during education and training the participants can actively participate in responding to issues that the instructor asked</i> )	15	62	20	3	0	389	3.89
17.	Diklat diberikan agar karyawan mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang cukup sesuai dengan pekerjaannya ( <i>Education and training is provided so that employees have skills, knowledge, and attitudes are quite in accordance with the work</i> )	12	51	28	7	2	364	3.64
18.	Pada waktu pelaksanaan diklat peserta diberikan kesempatan untuk bertanya atau mengemukakan pendapatnya ( <i>Education and training at the time of the participants are given the opportunity to ask questions or express opinions</i> )	17	51	23	9	0	376	3.76
19.	Metode diklat yang digunakan sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan ( <i>Education and training methods are used to assist in the material given</i> )	17	52	23	8	0	378	3.78
20.	Materi yang diberikan dalam diklat relevan dengan keadaan perusahaan saat ini ( <i>The material provided in the Education and training relevant with company at this time</i> )	27	55	13	5	0	404	4.04
<b>Total</b>							76.25	
<b>Presentase</b>							3.81	

Dari tabel 4.2 mengenai pernyataan bahwa diklat dapat menambah wawasan khususnya yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, semua karyawan dilatih ketrampilan untuk menyelesaikan masalah, semua karyawan memperoleh pelatihan untuk melakukan berbagai jenis tugas, diklat dapat menunjang terhadap penguasaan pekerjaan karyawan, diklat sesuai dengan pekerjaan karyawan saat

ini, instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah untuk dimengerti, fasilitas diklat yang ada cukup memadai, dengan mengikuti diklat akan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, saat berlangsung diklat peserta dapat ikut aktif dalam menanggapi masalah yang diajukan instruktur, materi yang diberikan dalam diklat relevan dengan keadaan perusahaan saat ini memiliki nilai yang baik karena berada di atas rata-rata yaitu 3,81. kecuali pada pernyataan perusahaan mengelola program diklat berdasarkan prinsip-prinsip kualitas, semua karyawan memperoleh pendidikan dan pelatihan ketrampilan secara teratur, semua karyawan dilatih lintas bagian sehingga dapat saling melengkapi, diperlukan suatu ruangan khusus untuk melaksanakan diklat, diklat membutuhkan biaya yang cukup banyak, diberikan sebanyak mungkin pelatihan yang berkesinambungan yang saya perlukan, materi dalam diklat mudah dipahami, diklat diberikan agar karyawan mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang cukup sesuai dengan pekerjaannya, pada waktu pelaksanaan diklat peserta diberikan kesempatan untuk bertanya atau mengemukakan pendapatnya, metode diklat yang digunakan sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan, walaupun dikatakan baik akan tetapi memiliki nilai dibawah rata – rata yaitu 3.81.

#### **4.4. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula**

Untuk mengetahui tingkat validitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dan produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan dalam analisis validitas dan reliabilitas, untuk mencari hubungan antara program pendidikan dan pelatihan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan digunakan analisis korelasi *Rank Spearman* ( $r_s$ ), dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan koefisien determinasi.

#### 4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing - masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS, masing - masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

#### **Uji Validitas variabel Produktivitas Kerja**

##### **Item-Total Statistics**

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas	0.443	0.195	Valid
Tanggung jawab	0.553	0.195	Valid
Disiplin	0.513	0.195	Valid
Kerja sama	0.505	0.195	Valid
Perubahan	0.488	0.195	Valid
Pendapat	0.303	0.195	Valid
Hasil kerja	0.412	0.195	Valid
Ide atau gagasan	0.555	0.195	Valid
Mandiri	0.469	0.195	Valid
Tugas	0.597	0.195	Valid
Keahlian	0.455	0.195	Valid
Berinteraksi	0.604	0.195	Valid
Membantu karyawan	0.522	0.195	Valid
Saran atau kritik	0.499	0.195	Valid
Bekerja dengan giat	0.297	0.195	Valid
Jujur	0.418	0.195	Valid
Kesempatan	0.398	0.195	Valid
Bantuan	0.519	0.195	Valid
Waktu	0.474	0.195	Valid
Menguasai pekerjaan	0.496	0.195	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan produktivitas kerja dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0.195 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Sementara reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >

0,60 (Simamora, 2004). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**

**Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.875	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,876. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi produktivitas kerja adalah reliabel.

**Tabel 4.5**

**Uji Validitas variabel Program Pendidikan dan Pelatihan**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Program diklat	0.391	0.195	Valid
Pendidikan dan pelatihan	0.405	0.195	Valid
Wawasan	0.526	0.195	Valid
Keterampilan	0.511	0.195	Valid
Jenis tugas	0.550	0.195	Valid
Penguasaan pekerjaan	0.285	0.195	Valid
Lintas bagian	0.425	0.195	Valid
Pekerjaan karyawan	0.609	0.195	Valid
Ruangan khusus	0.428	0.195	Valid
Biaya	0.656	0.195	Valid
Berkesinambungan	0.461	0.195	Valid
Materi	0.574	0.195	Valid
Materi dengan jelas	0.686	0.195	Valid
Fasilitas diklat	0.334	0.195	Valid
Diklat akan mempermudah	0.326	0.195	Valid
Ikut aktif	0.351	0.195	Valid
Diklat untuk sikap	0.403	0.195	Valid
Kesempatan	0.490	0.195	Valid
Materi yang diberikan	0.549	0.195	Valid
Relevan	0.552	0.195	Valid

Diperoleh  $r$  hitung lebih besar dari 0.195 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diklat yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Sementara reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Simamora, 2004). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Program Pendidikan dan Pelatihan**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.875	20

Output SPSS tersebut menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0.874, yaitu  $0.874 > 0.60$ . Dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi program pendidikan dan pelatihan adalah reliabel.

### 1. Koefisien Korelasi

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan mengenai hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, dicari dengan bantuan program SPSS 12.

**Tabel 4.7**  
**Uji Korelasi**

Correlations				
	Program Diklat	Produktivitas kerja		
Spearman's rho	Program Diklat	Program Diklat	1.000	.874(**)
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	100	100
	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja	.874(**)	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	100	100

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* diatas, maka diperoleh nilai rs sebesar 0,874. Karena nilai rs berada diantara 0,80 – 1,00. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

## 2. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi untuk menentukan berapa besar pengaruh Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perhitungan koefisien determinasi yang didapat dari program SPSS 12 sebagai berikut :

$$\begin{aligned}Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,874^2 \times 100\% \\ &= 76,38\%\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 76,38%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62%.

## 3. Uji Hipotesis

Langkah terakhir didalam penelitian ini, penulis melakukan uji hipotesis dimana untuk membuktikan apakah suatu korelasi berarti atau tidak. Dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

Ho :  $rs \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

Ha :  $rs > 0$  artinya adanya pengaruh antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan

Kriteria uji : tolak Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha; dk = n - 2)$ , berarti Ha diterima.  
terima Ho jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha; dk = n - 2)$ , berarti Ha ditolak.

Uji signifikansi terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji dua pihak yaitu dengan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

**Tabel 4.8****Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,119	5,420		1,129	,269
	Diklat	,846	,113	,816	7,481	,000

a Dependent Variable: produktivitas kerja

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 12 maka didapat uji signifikansi adalah 7,481. Setelah mendapatkan hasil perhitungan, lalu menentukan besar t dengan menggunakan tabel distribusi t. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan  $df = n - 2$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Karena penelitian ini menggunakan uji dua pihak maka  $df = 100 - 2 = 98$ , maka dilakukan perhitungan interpolasi

$$\frac{98 - 60}{120 - 98} = \frac{x - 1,671}{1,658 - x}$$

$$38x + 22x = 63,004 + 36,762$$

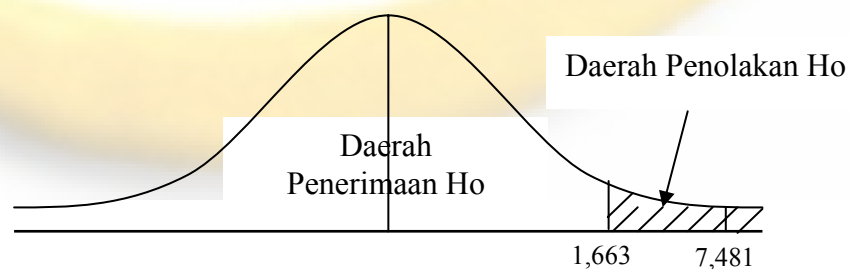
$$60x = 99,766$$

$$x = 1,663$$

Kriteria pengujian apakah hipotesis itu ditolak atau tidak ditolak adalah:

- Tolak  $H_0$  jika  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel.
- Terima  $H_0$  jika  $t$  hitung  $\leq$  nilai  $t$  tabel

Kriteria tersebut dapat diilustrasikan dalam gambar uji distribusi t sebagai berikut:

**Gambar 4.5 Uji Distribusi t**

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,481 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,663. Berdasarkan perbandingan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain terdapat hubungan antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

#### **4.6 Pembahasan**

Dalam penelitian ini difokuskan kepada aspek produktivitas kerja sedangkan hal-hal lain yang dianggap sebagai faktor pentingnya suatu pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan menurut Atmodiwirio (2005) antara lain adalah kebutuhan pribadi yang merupakan pengembangan pribadi yang diperoleh melalui pengembangan jabatan yang akan memperkaya dirinya yang sebagaimana disebut pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan bertujuan untuk memberikan pengalaman, pengetahuan dan dorongan karyawan dalam mengembangkan kariernya. Maka penelitian ini dapat menjawab identifikasi masalah mengenai :

4. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai program pendidikan dan pelatihan karyawan pada KUD Trisula?
5. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula?
6. Apakah program pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula?

Adapun hasil dari seluruh uji hipotesis di atas yang menyimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini hikmah yang dapat dimanfaatkan bagi dunia bisnis yaitu dapat membantu para praktisi untuk melihat bagaimana pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat melihat aspek ini sebagai pemikiran bagi kemajuan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin tajam yang terjadi sekarang ini.

#### **4.6.1 Rekapitulasi Hasil**

Berdasarkan hasil penelitian maka hasil dari seluruh penelitian adalah sebagai berikut :

1. Program pendidikan dan pelatihan karyawan pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,81 berada pada interval 3.40 – 4.19.
2. Produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,85 berada pada interval 3.40 – 4.19.
3. Pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Trisula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi adalah 76,38%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62%. Sedangkan hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,874 berarti mempunyai hubungan yang kuat yang berada pada interval 0,80 – 1,00.

Adapun hasil dari seluruh uji hipotesis diatas yang menyimpulkan bahwa Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

#### **4.6.2 Diskusi**

##### **4.6.2.1 Pelaksanan Pendidikan dan Pelatihan pada KUD Trisula**

Untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan, diperlukan kontribusi karyawan yang optimal dalam perusahaan. Usaha untuk mencapai hal tersebut melalui program pemilihan secara tepat dan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan karir mereka masing-masing (Bingley, P., & Westergaard, N, 2004) melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya adanya informasi yang jelas mengenai program diklat, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan dilakukannya penilaian

secara objektif agar semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk mengasah kemampuan, menambah wawasan dan keterampilan (Lynch, L.M., & Black, S.E., 1995) dengan harapan nantinya mereka akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuannya.

Pelaksanaan program diklat di KUD Trisula selalu mengikuti perkembangan teknologi, tuntutan anggota dan lain sebagainya. Sehingga program ini merupakan faktor yang sangat penting bagi KUD Trisula untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Diklat yang ada di KUD Trisula yaitu pelatihan untuk Pengurus dan Karyawan. Sedangkan jenis pelatihan yang telah dilaksanakan KUD Trisula adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

**Tabel 4.9.**

**Jenis-jenis Pelatihan yang Telah Diselenggarakan**

<i>No.</i>	<i>Nama Kegiatan dan Pelatihan</i>
1.	Manajemen Keuangan Koperasi
2.	<i>Business Plan</i> /Strategi Pengembangan Usaha
4.	Manajemen Pemasaran dan Distribusi
5.	Pelatihan Usaha Simpan Pinjam
6.	Pelatihan Usaha Peternakan
7.	Pelatihan Usaha Perikanan
8.	Pelatihan Untuk Pengelola Koperasi
9.	Pelatihan Manajer KJK Berbasis Kompetensi
10.	Bimbingan dan konsultasi pola resi gudang
11.	Seminar dan Serasehan Gerakan Koperasi
12.	Rakornas Kementrian Negara Perumahan Rakyat RI
13.	Rakornas Koperasi
14.	Pelatihan Lainnya

Jenis Pelatihan tersebut adalah akumulasi dari diklat yang pernah diikuti, dan tidak semua responden mengikuti seluruh jenis pelatihan tersebut. Pada dasarnya tujuan pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki oleh sasaran diklat pada periode tertentu. (Hamalik, 2007).

Dari hasil penelitian penulis program diklat yang diselenggarakan pada KUD Trisula sudah tergolong baik. Untuk selanjutnya diharapkan adanya suatu perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan dalam setiap penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang, sehingga setiap pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan berdasarkan pada perencanaan yang lebih baik yang akan menunjang terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang efektif.

#### **4.6.2.2 Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula**

Pada umumnya produktivitas kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan bekerja. Perbedaan individu sangat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja, dengan demikian maka produktivitas kerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam mencapai hasil kerja seseorang berdasarkan potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas perusahaan dalam artian produktivitas perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan mampu memberikan kontribusi besar dalam proses produksi. Sehingga suatu perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan memanfaatkan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang dimiliki.

Umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. (Schuler, R.S. & Youngblood, S.A., 1986). Suatu perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan

mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada. (Kusriyanto, 1995). Sebab apabila perusahaan itu dalam memproduksi barang dan jasa mengalami defisit, yaitu jumlah total biaya yang dikeluarkan lebih besar dari hasil yang diperoleh, maka sudah tentu perusahaan tersebut akan mengalami kerugian. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan dapat ditandai oleh lebih besarnya output yang dihasilkan dibandingkan inputnya. Semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan maka perusahaan tersebut dapat dinilai memiliki kemampuan untuk tetap eksis dalam persaingan yang semakin kompetitif ini. (Johnson, 1989). Karyawan yang dikatakan produktif adalah karyawan yang mampu memaksimalkan hasil kerja dan meminimumkan pemakaian sumber daya yang ada dalam arti lain dapat bekerja dengan efektif dan efisien. (Schuler, R.S. & Youngblood, S.A., 1986). Banyak faktor yang dinilai berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah diklat. Karena penyelenggaraan diklat yang baik diharapkan mampu memberikan manfaat bagi karyawan sehingga nantinya dapat memperlancar proses kerja setiap karyawan sehingga dapat bekerja dengan cepat.

KUD Trisula merupakan salah satu koperasi paling sukses di Kabupaten Majalengka yang mempunyai beberapa unit usaha, diantaranya unit resi gudang, penggilingan padi, koperasi simpan-pinjam (KSP), unit listrik, perikanan dan peternakan. KUD Trisula sangat memperhatikan produktivitas kerja karyawannya. Mereka sangat menyadari bahwa KUD Trisula akan mampu memberikan pelayanan yang baik jika di dukung oleh karyawan-karyawannya yang memiliki etos kerja tinggi dan produktivitas kerja yang tinggi. Telah banyak upaya yang dilakukan oleh KUD Trisula untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya diantaranya adalah menyelenggarakan diklat, perbaikan fasilitas kerja, peningkatan kesejahteraan karyawan, membangun iklim kerja yang kondusif dan banyak lagi usaha yang lain yang telah dilakukan. Optimalisasi KUD Trisula dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara umum sudah baik.

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur ataupun dinilai dari beberapa indikator yaitu jumlah waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mutu ataupun kualitas output yang dihasilkan dan tingkat efisiensi dan efektivitas kerja.

Untuk melakukan penilaian produktivitas kerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan mengumpulkan data mengenai produktivitas melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarakan kepada 100 orang karyawan secara acak.

#### **4.6.2.3 Hubungan Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula**

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya produktivitas kerja pada KUD Trisula antara lain adalah karena sumber daya yang dimiliki organisasi terbatas / langka maka perlu dialokasikan. Dalam alokasi sumber daya tersebut suatu kelompok mungkin menerima dari kelompok yang lain. Hal ini dapat menjadi sumber produktivitas kerja.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang krusial terhadap produktivitas kerja, dimana seseorang akan mendapatkan pengetahuan yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerjanya baik saat ini maupun untuk waktu yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan merupakan elemen utama dalam proses pengembangan karyawan. Pengembangan karier individu (Karyawan) sendiri meliputi pengembangan rohani, memfokuskan pada identifikasi, penilaian kebutuhan dirinya melalui upaya terencana (Hamalik, 2007) perencanaan pembelajaran dapat membantu pengembangan kompetensi yang memungkinkan seseorang individu mampu melaksanakan pekerjaan sekarang maupun pekerjaan yang akan datang. (Bartel, A. P., & Lichtenberg, F. R., 1987)

Karir seorang individu baru muncul dan berkembang apabila individu itu berada dalam lingkungan organisasi, karena dilihat dalam kaitannya dengan produktivitas kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lingkungan sesuatu organisasi. Tetapi dapat saja kita memahami program pendidikan dan pelatihan hanya dari sudut "pribadi seseorang" (manusianya) saja, sekedar melihat pribadinya dari sudut kaitannya dengan aktivitas sebagai anggota organisasi. Titik

berat program pendidikan dan pelatihan adalah pada upaya perencanaan yang terorganisasikan meliputi kegiatan atau proses terstruktur.

Tujuan diklat pada hakekatnya untuk meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang. Jika *level of performance* meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.(Johnson, 1989). Dengan diklat juga diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan. Karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahan dalam kegiatan operasionalnya. (Bartel, A. P., & Lichtenberg, F. R., 1987). Selain itu dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa datang. Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengisi atau memenuhi kebutuhan dan persyaratan personil masa depan. (Bingley, P., & Westergaard N, N., 2004). Tujuan diklat lainnya karyawan akan lebih menguasai pekerjaan dan dapat membantu menghindari terjadinya kecelakaan-kecelakaan dalam bekerja (Lynch dan Black, 1995), membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas para karyawan serta membantu mengadakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman akibat dari kemajuan teknologi.(Clark, 1989).

Dasar pemikiran penulis untuk menghubungkan antara diklat dengan produktivitas kerja adalah bahwa program diklat ini berasal dari elemen-elemen yang mendukungnya yakni diklat dan sumber daya manusia, dimana diklat berarti peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk pencapaian hasil kerja yang optimal sedangkan produktivitas tenaga kerja mengandung arti perbaikan pencapaian produksi melalui sumber daya manusia yang tersedia.

Pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan KUD Trisula diharapkan selalu berjalan dengan baik dan dapat terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawannya dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas KUD Trisula. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program

pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari perhitungan koefisien determinasi bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh 76,38%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62%, antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, dan program keselamatan dan kesehatan. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, ditunjukkan oleh hasil penelitian Dedi (2006) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Subang sebesar 46,24%. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penelitian Harri pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk Bandung sebesar 53,29%. Sedangkan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penelitian Wahyu pada CV. Sahabat di Klaten sebesar 35,7%.

#### **4.6.3 Keterbatasan dan Kendala Penelitian**

Hasil dari penelitian ini masih jauh dari sempurna, keterbatasan waktu, jarak tempuh dari objek penelitian dan data-data yang terbatas merupakan bagian dari penelitian ini. Oleh karena itu diperlukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai timbulnya produktivitas kerja yang terjadi di KUD Trisula.

Walaupun demikian hasil penelitian ini merupakan gambaran bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh KUD Trisula dapat mendorong produktivitas kerja karyawannya. Sebagai bukti bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat membantu mendorong produktivitas kerja dengan diraihnya beberapa penghargaan seperti predikat koperasi kelas A oleh KUD Trisula, yakni koperasi sangat mantap dari Kankop Kabupaten Majalengka dan meraih berbagai penghargaan sejak tahun 1988 hingga tahun 2007, selain itu 50 jenis penghargaan yang diraih mulai dari tingkat kabupaten sampai tingkat nasional. Lebih dari itu ketua sekaligus pendiri KUD Trisula H. Subani telah berulang kali menjadi tamu istana Negara.

Kepada peneliti lain diharapkan dapat mengambil variabel lain selain program pendidikan dan pelatihan, agar KUD Trisula, dapat mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat produktivitas kerja karyawannya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta literatur pada bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka, sebagai berikut.

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Program pendidikan dan pelatihan karyawan pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,81 berada pada interval 3.40 – 4.19 yang artinya baik.
2. Produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,85 berada pada interval 3.40 – 4.19 yang artinya baik.
3. Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Trisula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi adalah 76,38%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62%. Sedangkan hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. sebesar 0,874 berarti mempunyai hubungan yang kuat yang berada pada interval 0,80 – 1,00.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis pernyataan responden mengenai pelaksanaan program diklat dan produktivitas kerja karyawan penulis mengajukan beberapa saran antara lain:

1. Untuk mengoptimalkan program diklat karyawan KUD Trisula sebaiknya karyawan dilatih lintas bagian agar dapat saling melengkapi sehingga jika salah satu unit usaha mengalami masalah maka karyawan unit usaha lainnya

akan dapat membantu dengan begitu akan meningkatkan kerjasama antar pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu masing-masing karyawan akan memiliki pengetahuan dan pengalaman baru karena berada pada posisi yang baru pula.

2. KUD Trisula sebaiknya lebih meningkatkan interaksi antar karyawannya, misalnya adanya hubungan (komunikasi) yg baik antara karyawan di dalam perusahaan, lebih baik lagi antara pimpinan dengan bawahan. Dalam badan usaha berbagai cara untuk mengadakan hubungan antar karyawan misalnya dengan: pertemuan-pertemuan, berbicara melalui telepon, berbicara langsung, mengirim surat, pemberian perintah dan sebagainya. Sehingga dengan begitu akan tercipta keharmonisan di dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan di antara anggota organisasi. Kepada peneliti berikutnya agar melakukan penelitian dengan mencari variabel lain di samping variabel diklat agar KUD Trisula mengetahui faktor-faktor penghambat ataupun variabel yang dapat memiliki kualitas dalam menilai produktivitas kerja karyawannya seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan. sebab hal ini erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, R, (1964). Cooperative Movement in South East Asia Obstacles to Development. dalam Dr. Mauritz Bonow (Ed). *The Role of Cooperatives in Social and Economic Development*. London : International Cooperative Alliance.
- Arikunto, S, (1993). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmowidario, S, (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bartel, A. P., & Lichtenberg, F. R. (1987). The comparative advantage of educated workers in implementing new technology. *The Review of Economics and Statistics*, 69(1), 1-11.
- Bingley, P., & Westergaard-Nielsen, N. (2004). Personnel policy and profit. *Journal of Business Research*, 57(5),557-563.
- Burhanuddin, R, (2006). Evaluasi program pelatihan dan pendidikan pada koperasi pesantren. *Jurnal Pengkajian Koperasi dan UKM Nomor 2 Tahun I – 2006*.
- Cahyadi, H.G., (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Menurut Persepsi Karyawan*, Bandung: Universitas Widyatama (Skripsi tidak dipublikasikan).**
- Clark, S. C. (1989). The industrial arts paradigm: Adjustment, replacement, or extinction? *Journal of Technology Education*, 1(1), 7-21.
- Dedi, (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai*, Majalengka: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Skripsi tidak dipublikasikan).
- Djahiri, K, (1985). *Strategi Pengajaran Afektif Nilai Moral dan Pendidikan Nilai Moral*, Bandung: Laboratorium Pengajaran PMP-KN IKIP.
- Hamalik, O, (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Johnson, S. D. (1989). *Productivity, the Workforce, and Technology Education*. Champaign, IL: Department of Vocational and Technical Education, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Kusriyanto, B, (1995). *Meningkatkan produktivitas karyawan*, Jakarta: LPPM dan Pustaka Binawan Pressindo.
- Lynch, L. M., & Black, S.E.,(1995). Beyond the incidence of training: evidence from a national employers survey. *National Bureau of Economic Research*. (working paper series No. 5231).
- Mangkunegara, A. A. A. P., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M, (1981). *Management Personalia*. Cetakan keenam, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S, (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Nazir, M, (2003). *Metode penelitian*. Cetakan ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nopirin, (1997). *Makalah P4 Pola 120 jam: Ekonomi Indonesia dalam menghadapi Era Globalisasi*, Yogyakarta: BP7 Provinsi DIY.
- Radar Majalengka, (2009). Edisi 22 April, hal. 11.
- Riduwan, (2003). *Dasar-dasar Statistika*, Bandung : Alfabeta.
- Saragih, B, (1993). *Pengembangan Agribisnis Peran Agroindustri Sebagai “ A Leading Sector”*. Bogor: Pusat Studi Pembangunan Institut Pertanian Bogor.
- Schuler, R.S. & Youngblood, S.A., (1986). *Effective Personnel Management*. USA : West Publishing Co.
- Sikula, A, (1981). *Personal Admonistration and Human Recources Management*. New York: A Witeytrans Editions.
- Simanjuntak, P, (1985). *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sinungan, M, (1987). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J, (1987). *Manajemen Personalia: Kasus dan Soal Jawab*, Yogyakarta: BPFE.
- Sudjana, (2002). *metode Statistik*. Edisi Keenam, Bandung: Tarsito.

Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan keenam, Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2005). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.

Ratna, S.W., (2006). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Surakarta, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) (idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf).

Werther, W.B. Jr., and Davis, K (1993). *Human Behavior at Work, Sixty edition, on Tata McGraw Hill Publishing Co., Ltd New Delhi.*

[www.employeesurveys.com](http://www.employeesurveys.com).

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Ilham Ramadhan  
Usia : 22 Tahun  
Tempat, Tanggal lahir : Indramayu, 9 Mei 1987  
Alamat : Jl. Kehutanan No.200 Majalengka Wetan  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Status : Belum Menikah  
Telepon : 085659309977

### Pendidikan Formal

1993-1997 : SD PASIRMALATI MAJALENGKA  
1997-1999 : SD NEGERI PAOMAN V INDRAMAYU  
1999-2002 : SMP NEGERI 2 SINDANG INDRAMAYU  
2002-2005 : SMA NEGERI 1 SINDANG INDRAMAYU  
2005-2009 : S1 UNIVERSITAS WIDYATAMA BANDUNG