

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
(PERSERO) UNIT PETERNAKAN**



SKRIPSI

Oleh :

NASYRIANY SAID
1311 91 064

PERPUSTAKAAN PUS. T. UNIV. HASANUDDIN	
Tgl. terima	8 Desember 1998
Asal dari	Fds. Peternakan
Jumlahnya	1 (satu) ekz
Haras	Hakiah
No. Inventaris	99 05 1688
No. Klas	



JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG
1998

90318

ANALISA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. PERNASINDO PUSPENERA XIV
(KENDARA) UJUNG PANDANG

084 0318

084
084 0318
084 0318



JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG

1998

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
(PERSERO) UNIT PETERNAKAN**

Oleh :

NASYRIANY SAID
I 311 91 064

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Peternakan
Universitas Hasanuddin Ujung Pandang

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG
1998

Judul Penelitian : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan
Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan

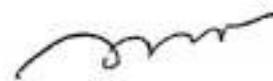
Nama Mahasiswa : Nasyriany Said :

Nomor Pokok : I31191064

Skripsi Telah Diperiksa
dan Disetujui Oleh:



Ir. Muh. Aminawar
Pembimbing Utama



Ir. Tanriqiling Rasjid, MS
Pembimbing Anggota

Disetujui Oleh :



Prof. Dr. Ir. M.S. Efendi Abustam, M.Sc
D e k a n



Ir. Muh. Djufri Palli
Ketua Jurusan

Tanggal Lulus : 1998

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga kami dapat menyusun skripsi ini.

Kami menyadari segala kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, untuk itu dengan senang hati kami mengharapkan segala saran dan kritikan yang membangun guna kelengkapan dan kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini tak lupa kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Muh. Aminawar, selaku pembimbing utama dan Bapak Ir. Tanrigiling Rasjid, MS. Selaku pembimbing anggota yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan arahan sejak awal penelitian hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak/Ibu Dosen serta segenap pegawai Akademik pada Fakultas Peternakan, Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang yang sangat membantu kami selama menempuh pendidikan.
3. Bapak Pimpinan dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
4. Rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua : Bapak Drs. M. Said Siratang dan Ibu Nasyiah Rahman, Kakak-kakak : Dra. Nasyrah Aeni Said, Apt. dan Drs. Safiuddin Hamid, Apt , Nasru Aksan Said dan Sri Rahayu, Keponakan yang lucu-lucu : Afif dan Aim serta seluruh kerabat

keluarga utamanya paman-paman dan bibi-bibi yang juga memberikan perhatian yang sangat berarti.

5. Segenap rekan-rekan yang telah banyak membantu selama studi dan penyelesaian skripsi ini.

Kepada mereka, hanya terima kasih yang sedalam-dalamnya yang dapat penulis berikan semoga Allah SWT menilai sebagai amal ibadah. Amin.....

Nasyriany Said

RINGKASAN

NASYRANI SAID, I31191064. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan. Di bawah bimbingan Ir. Muh. Aminawar sebagai Pembimbing Utama dan Ir. Tanrigiling Rasjid, MS sebagai Pembimbing Anggota.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan. Pengambilan data mulai tanggal 5 Agustus 1998 dan berakhir pada tanggal 8 September 1998.

Permasalahan penelitian ini adalah 1) Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan setelah mengikuti pelatihan, 2) Apakah produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, keterampilan dan sikap. Berdasarkan perumusan masalah maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut: 1) Diduga produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan, 2) Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, pelatihan, keterampilan dan sikap.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara "purposive sampling" dimana populasinya adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan yang telah mengikuti pelatihan. Sedangkan data-data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

Analisis data yang digunakan adalah :

- a. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan digunakan metode "descriptive comparative".
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas digunakan Analisis Linear Regresi Berganda.

Berdasarkan hasil analisa data dan metode yang digunakan diperoleh kesimpulan bahwa :

- ⇒ Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan mengalami peningkatan sekitar 40 %.
- ⇒ Dari hasil analisa Linear Regresi Berganda diperoleh bahwa keempat variabel X yaitu X_1 (pendidikan), X_2 (pelatihan), X_3 (keterampilan) dan X_4 (sikap) secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata ($P < 0,01$). Sedangkan secara parsial diketahui bahwa dari keempat variabel tersebut yang berpengaruh nyata ($P < 0,05$) adalah pendidikan sedangkan variabel lain tidak memberikan pengaruh nyata ($P > 0,05$) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.

DAFTAR ISI

	: Halaman
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	3
Hipotesis	3
Tujuan Penelitian	3
Kegunaan Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	
Pengembangan Karyawan	5
Pendidikan	7
Pelatihan	8
Produktivitas	9
Perilaku	11
METODE PENELITIAN	
Waktu dan Tempat Penelitian	14
Metode Pengambilan Sampel	14
Metode Pengambilan Data	14

Analisis Data	15
Konsep Operasional	16
KEADAAN UMUM PERUSAHAAN	
Sejarah Singkat Perusahaan	18
Struktur Organisasi Perusahaan	20
Pembagian Tugas	22
Ketenagakerjaan	32
HASIL DAN PEMBAHASAN	
A, Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) unit Peternakan	34
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Unit Peternakan	41
KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan	46
Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Jumlah Tenaga Kerja PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.....	32
2.	Jumlah Pelatihan yang Diikuti Oleh Responden (Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan	38
3.	Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan yang Mengikuti Program Pengembangan Karyawan	39
4.	Hasil Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan	42
5.	Analisis Sidik Ragam (Analisis of Variance) Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Tak Bebas (Y)	43
6.	Analisis Pengaruh Masing-masing Variabel X Terhadap Variabel Y	44
7.	Nilai Koefisien Korelasi Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Produktivitas Kerja.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Daftar Isian Penelitian/Konduite Responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.....	50
2.	Hasil Penilaian Konduite Responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.....	51
3.	Daftar Pemberian Skore	52
4.	Identitas Responden pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan	53
5.	Analisis Linear Regresi Berganda Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan	54
6.	Daftar Kuesioner Penelitian.....	55

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan mengelola dan memanfaatkan informasi, menerapkan dan memanfaatkan teknologi, serta mempersiapkan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Tujuan akhir dari pengembangan sumberdaya manusia (SDM) pada organisasi perusahaan adalah mempersiapkan personel dalam menghadapi berbagai bentuk persaingan dalam dunia usaha. Setiap personel, baik perorangan maupun secara kolektif, harus mampu menciptakan hal-hal yang baru yang lebih baik, sehingga organisasi dapat menempatkan dirinya pada posisi yang teratas secara terus menerus (Suit, Y dan Almasdi, 1996).

Salah satu perusahaan yang mengutamakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan. Dimana menyadari bahwa dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, salah satu faktor yang memegang peranan penting adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (karyawan) harus dibina dan dikembangkan agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi agar nantinya akan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan karyawan disuatu perusahaan selain dapat berbentuk latihan kerja, promosi dan mutasi juga dapat berbentuk pemberian motivasi kerja pada karyawan yang semuanya ditujukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dari

karyawan tersebut. Hal ini didasari karena alat-alat produksi seperti mesin, modal perlengkapan usaha juga metode kerja bersifat statis jika tidak difungsikan secara maksimal oleh sumber daya manusia maka unsur-unsur lain itu tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Karena itulah maka unsur manusia ditempatkan sebagai alternatif pertimbangan utama, bila perusahaan ingin berhasil secara efektif dalam mewujudkan tujuannya dengan didukung oleh unsur non manusia yang seimbang, selaras dan terkoordinasi dengan baik.

Pada dasarnya, karyawan cenderung berusaha mengikuti pedoman-pedoman yang terdapat dalam prosedur kerja yang telah ditetapkan, namun kenyataannya tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Pendidikan dan Pelatihan ditujukan untuk perbaikan tingkat pengetahuan, dan perbaikan sikap serta motivasi kerja. Namun tidak tertutup pula kemungkinan sebagian karyawan suatu perusahaan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kurang mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti menganggap perlu untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana sebenarnya produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan setelah mengikuti pelatihan serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan setelah mengikuti pelatihan.
2. Apakah produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, keterampilan dan sikap.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan.
2. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, pelatihan, keterampilan dan sikap.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan setelah mengikuti pelatihan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, keterampilan dan sikap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

- ⇒ Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam hal ini produktivitas kerja karyawan.
- ⇒ Sebagai tambahan pengetahuan terhadap peneliti dan merupakan bahan informasi kepada masyarakat akan pentingnya produktivitas kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karyawan

Dalam usaha tani modern, peranan manajemen menjadi sangat penting dan strategis, karena proses produktivitas melibatkan sejumlah orang (tenaga kerja) dari berbagai tingkatan, maka manajemen berarti pula bagaimana mengelola orang-orang tersebut dalam tingkatan atau dalam tahapan proses (Soekartawi, 1990)

Jacob (1984) menyatakan bahwa untuk melaksanakan prinsip-prinsip manajemen diperlukan perangkat lunak dan perangkat keras. Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu peternakan sedangkan modal dan peralatan adalah tenaga penggerak.

Mengelola sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun jenis industrinya. Perusahaan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusianya semakin berhasil perusahaan tersebut (Schuler dan Jackson, 1997). Lebih lanjut dikatakan bahwa mengelola karyawan memerlukan koordinasi berbagai kegiatan sumber daya manusia. Setiap kegiatan, apakah itu nilai, kebijakan atau praktek, mengirimkan pesan untuk karyawan. Jika semua kegiatan ini mengirimkan pesan yang berbeda, karyawan, tampaknya akan menanggapi dengan cara yang sulit diramalkan. Jadi semua kegiatan sumber daya manusia harus dikoordinasikan dengan yang lainnya. Kegiatan sumber daya manusia

harus juga dikoordinasikan supaya sesuai dengan organisasi, sejarahnya, strateginya, dan produk serta jasanya.

Pengembangan tenaga kerja (*training and development*) adalah mengembangkan dalam arti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja melalui training yang berbentuk latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Lebih-lebih dengan semakin berkembangnya teknologi dan pengetahuan dan semakin kompleksnya tugas manajer, maka kegiatan ini semakin penting (Soeprihanto, 1984).

Cushway (1996) mengemukakan bahwa pengembangan berhubungan dengan memberikan individu pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang perlu supaya mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab yang lebih besar dan menuntut kemampuan mereka.

Megginson dkk (1997) memberikan lima defenisi tentang apa yang disebutnya inti proses pengembangan sumber daya manusia yaitu; 1) Pelatihan adalah pelatihan usaha yang sistematis untuk mengalihkan pengetahuan atau keahlian seseorang yang tahu atau dapat melakukan sesuatu, ke seseorang yang tidak tahu atau tidak dapat melakukan sesuatu; 2) Pengembangan merupakan pengembangan proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas; 3) Belajar adalah proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah diri dari keadaan semula; 4) Pendidikan biasanya dilihat sebagai struktur belajar yang terencana yang tujuannya adalah untuk melatih

pikiran dan 5) Pengembangan sumber daya manusia istilah yang digunakan untuk menjelaskan pendekatan yang terintegrasi dan holistik untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi belajar.

Manfaat pengembangan sumber daya manusia akan dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinuitas operasi-operasi dan semakin besarnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Handoko, 1997). Lebih lanjut dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Pendidikan

Pengetahuan adalah kesan dalam pikiran manusia sebagai hasil dari penggunaan panca inderanya (Soekanto, 1987).

Keputusan seseorang untuk mempelajari pengetahuan berbeda-beda, begitu pula perkembangan mental, keadaan lingkungan dan kesempatannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mempelajari suatu pengetahuan diantaranya adalah faktor pendidikan dan umur. Soekartawi (1988) menyatakan bahwa pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan pengetahuan mengenai suatu teknologi baru, semakin tinggi pendidikan maka akan semakin mudah dalam menyerap inovasi.

Salah satu indikator penting tentang kualitas angkatan kerja adalah tingkat pendidikan (formal) yang mereka capai. Jenjang pendidikan secara terperinci, dapat diklasifikasikan sebagai berikut; (1) Tidak sekolah, (2) Tidak tamat SD, (3) Tamat SD, (4) Tidak Tamat SLTP, (5) Tamat SLTP, (6) Tidak Tamat SLTA, (7) Tamat SLTA, (8) Tidak Tamat Perguruan Tinggi, (9) Tamat Perguruan Tinggi (Widodo, 1990).

Tjiptoherijanto (1989) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi pula produktivitasnya. Karena pendidikan, memberikan pengetahuan dan keahlian kepada seseorang hingga memungkinkan dia menjadi tenaga kerja yang terlatih dan terampil "skilled labour" yang diperlukan dalam perekonomian. Tenaga kerja yang terlatih umumnya produktivitasnya lebih tinggi dari tenaga yang tidak terlatih.

Tenaga kerja yang lebih tinggi pendidikannya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, karena pendidikan mempertinggi kemampuan kerja dan selanjutnya kemampuan kerja menaikkan produktivitas (Sukirno, 1995).

Pelatihan

Melaksanakan latihan dapat diharapkan pekerjaan dilakukan akan lebih cepat dan bersih baik kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat diperkecil (Nitisemto, 1991).

Soeprihanto (1984) mengemukakan bahwa prinsip dalam pelatihan dan pengembangan karyawan adalah adanya dorongan/motivasi yang jelas bagi trainee,



misalnya persiapan transfer atau promosi, adanya laporan kemajuan (*progress report*), adanya penguatan (*reinforcement*), adanya partisipasi aktif dari para trainee (*active participation*), latihan harus mengingat adanya perbedaan individu (*individu differences*), trainee yang selektif (mau dan mampu) dan trainer yang selektif, diusahakan training metode yang sesuai.

Pembagian pelatihan ditinjau dari sudut metode latihan adalah : 1) on the job training; 2) vestibule training; 3) apprentice training; 4) understudy training; 5) role playing, and 6) conference training (Terry, 1997).

Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan luaran (*output*) yang optimal (Siagian, 1982).

Drucker (1981) mengemukakan pengertian produktivitas produk adalah alat ukur yang baik untuk membandingkan prestasi manajemen dari berbagai unit di dalam usaha perusahaan untuk membandingkan manajemen dari berbagai perusahaan.

Yang dimaksud produktivitas adalah semua unsur yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi yang harus dipelihara, sehingga semua unsur yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan peningkatan jumlah hasil produksi berjalan lancar (Smit dan Almasdi, 1996).

Schuller dan Jackson (1997) menyatakan bahwa produktivitas merupakan nilai yang dihasilkan oleh barang dan jasa yang diproduksi oleh setiap karyawan yang merupakan sasaran dasar dari semua aspek organisasi bisnis.

Dalam pendayagunaan faktor-faktor produksi dan teknologi di dalam suatu organisasi yang baik, faktor yang paling perlu diperhatikan adalah unsur efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang lebih menitikberatkan peninjauan dari sudut kualitas sumber daya manusianya, bukan dari segi teknis dan ekonominya (Smit dan Almasdi, 1996).

Anoraga (1992) menyatakan bahwa ada 10 faktor yang sangat diinginkan para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni :

- 1). Pekerjaan yang menarik.
- 2). Upah yang baik.
- 3). Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
- 4). Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
- 5). Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- 6). Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- 7). Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- 8). Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
- 9). Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja.
- 10). Disiplin kerja yang keras.

Perilaku

Pemahaman tentang perilaku manusia terkandung dalam tiga asumsi, yaitu; *Pertama* adalah pandangan tentang sebab akibat (*causality*), yaitu suatu pendapat bahwa perilaku manusia ada sebabnya, sebab musabab merupakan hal yang mutlak bagi paham bahwa lingkungan dan keturunan mempengaruhi apa yang ada di dalam. *Kedua*, adalah pandangan tentang arah dan tujuan (*directedness*), yaitu bahwa perilaku tidak hanya disebabkan oleh sesuatu, tetapi juga menuju arah sesuatu, atau mengarah kepada suatu tujuan, atau bahwa manusia pada hakekatnya ingin menuju kepada sesuatu. *Ketiga*, adalah konsep tentang motivasi (*motivation*) yang melatarbelakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu “desakan” atau “keinginan” (*want*) atau “kebutuhan” (*need*) atau suatu “dorongan” (Leavitt, 1992).

Wuryo dan Sjaifullah (1982) menyatakan bahwa inti kepribadian seseorang adalah minatnya atau motif yang menentukan pola-pola tingkah laku perbuatannya. Tingkah laku manusia adalah *motivated behavior*, artinya tindakan yang didasarkan kepada motivasi tertentu dan ini merupakan tenaga kerja yang aktif dan pendorong pelaksanaan.

Perilaku pada dasarnya berorientasi tujuan. Dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu (Blanchard, 1995). Lebih lanjut dikatakan bahwa perilaku sikap mental yang

dilahirkan dapat dilihat seketika. Tetapi keadaan dan kualitas dari mental itu sendiri tersimpan dalam diri manusia dan tidak dapat dibaca. Kualitas mental hanya dapat ditentukan dengan melihat bukti-bukti nyata yang kadang memakan waktu cukup panjang untuk sampai pada suatu pemberian nilai yang disebut nilai mentalitas atau nilai manusianya.

Pembinaan sumber daya manusia harus bersifat terpadu agar kemampuan menyeluruh yang dikembangkan bersifat utuh. Pembinaan kemampuan seutuhnya meliputi tiga wilayah besar pembinaan sumber daya manusia yakni; 1) wilayah pengetahuan; 2) wilayah keterampilan atau psikomotor dan 3) wilayah afektif atau sikap yang dapat disimpulkan sebagai rasa dan pengertian.

Ketiga wilayah pengembangan tersebut dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Yang termasuk dalam wilayah pengetahuan yaitu :
 - a. Meningkatkan pengetahuan mengenai perubahan dalam kebijakan dan peraturan perusahaan.
 - b. Meningkatkan prestasi kerja para pejabat hingga mencapai taraf yang dituntut jabatan yang bersangkutan.
 - c. Membina karyawan muda untuk regenerasi dan pelestarian pimpinan perusahaan.
 - d. Meningkatkan kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

2. Yang termasuk dalam wilayah keterampilan yaitu :
 - a. Meningkatkan produktivitas melalui penyempurnaan keterampilan.
 - b. Meningkatkan keterampilan baru, pengetahuan, pengertian dan sikap.
 - c. Meningkatkan efisiensi kerja.
 - d. Meningkatkan dengan tepat peralatan baru dan tata cara pelaksanaan yang baru.

3. Yang termasuk dalam bidang/wilayah afektif yaitu :
 - a. Membina mutu jabatan dan moral kerja.
 - b. Mengurangi pemborosan, kecelakaan, pergantian karyawan dan biaya-biaya tambahan yang tidak perlu.
 - c. Selalu mengikuti perubahan yang terjadi, misalnya keterampilan, teknologi, metode proses dan kepengurusan.
 - d. Meningkatkan rasa tanggungjawab, loyalitas pada perusahaan.
 - e. Membina pengabdian, solidaritas dan kegotong-royongan (Silalahi, 1983).

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan yakni mulai tanggal 5 Agustus 1998 dan berakhir pada 15 September 1998, pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.

Metode Pengambilan Sampel

Pengambil sampel dilakukan dengan cara "purposive sampling" dimana populasinya adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan yang telah mengikuti pelatihan. Jumlah responden adalah 15 orang (62,5% dari 24 karyawan).

Metode Pengambilan Data

Data yang diambil terdiri dari data primer dan data sekunder :

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari responden dengan melakukan wawancara dan menggunakan kuisisioner sebagai alat bantu dalam pengambilan data.
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh langsung dari kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero). Data sekunder meliputi data keadaan perusahaan, daftar penilaian/konduite karyawan dan data jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, pendidikan, keterampilan dan sikap.

Analisa Data

Untuk melakukan analisa data dapat ditempuh dengan cara sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan setelah mengikuti pelatihan digunakan metode “*descriptive comparative*” yaitu mencakup gambaran tentang metode pengembangan karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan melihat perubahan konduite sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Sebagai pendukung dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan digunakan ukuran sebagai berikut :

$$\text{Pr oduktivitas} = \frac{\text{Konduite setelah mengikuti pelatihan}}{\text{Konduite sebelum mengikuti pelatihan}}$$

dengan batas nilai :

Produktivitas > 1 = ada peningkatan produktivitas

Produktivitas = 1 = tidak ada peningkatan produktivitas (tetap)

Produktivitas < 1 = ada penurunan produktivitas

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam hal ini pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), keterampilan (X_3), dan sikap (X_4) yang dinyatakan dalam bentuk skore digunakan analisa statistik “*Linear Regresi Berganda*” yaitu :

$$\underline{\underline{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e}}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Keterampilan

X₄ = Sikap

a = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi

e = error

i = 1 4

Konsep Operasional

Di dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan suatu batasan-batasan operasional sebagai berikut :

- Analisis adalah penjabaran segenap rangkaian pikiran yang menelaah suatu masalah secara mendalam.
- Karyawan adalah orang yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero).
- Produktivitas adalah perbandingan perubahan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebelum dan sesudah mengikuti training (kursus/penataran) dalam bentuk konduite yang dinyatakan dengan skore.

- Pelatihan adalah penambahan pengetahuan, keterampilan melalui pelatihan guna memperoleh kualitas dan dinyatakan dalam bentuk jumlah pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan.
- Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal dari karyawan yang pernah dilakukannya dan dinyatakan dalam satuan tahun.
- Keterampilan adalah pelaksanaan tugas karyawan dengan menggunakan otot dan dinyatakan dalam tingkat kebenaran setiap melakukan pekerjaan dan dijabarkan dalam bentuk skore, dengan perincian sebagai berikut :
 1. Bila dalam melakukan tugas keterampilan perhari terdapat kesalahan = (skore 1)
 2. Bila tidak pernah berbuat kesalahan dalam melakukan tugas keterampilan = (skore 2).

Contoh : mencampur pakan, vaksinasi, pencatan, pemberian nomor pada sapi.

- Sikap adalah kemajuan kerja yang dicapai oleh karyawan dari hasil pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan/kursus/training dan dinyatakan dalam bentuk skore, dengan perincian sebagai berikut :
 1. Tidak terdapat perubahan prestasi kerja walaupun telah mengikuti kursus/pelatihan/training = (skore 1)
 2. Bila terdapat perubahan prestasi kerja setelah mengikuti kursus/pelatihan/training = (skore 2).

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN



Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tanggal 14 Pebruari 1996 dan Akta Notaris Harun Kamil, SH Nomor 47 tanggal 11 Maret 1996.

Dalam menghadapi era perekonomian terbuka dan perdagangan bebas, telah dilakukan restrukturisasi BUMN sektor pertanian, dari 26 buah PT. Perkebunan (Persero), dikelompokkan menjadi 14 buah BUMN yang diberi nama PT. Perkebunan Nusantara pada tahun 1994, sebagaimana yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang Restrukturisasi BUMN Sektor Pertanian.

Setelah tahap pengelompokkan, maka pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuklah 14 buah PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero), dengan wilayah kerja Sulawesi Selatan, Maluku dan Nusa Tenggara Timur, yang merupakan peleburan (merger) murni dari :

1. PT. Perkebunan XXVIII (Persero)
2. PT. Perkebunan XXXII (Persero)
3. PT. Bina Mulya Ternak (Persero)
4. Eks Proyek PT. Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi-Selatan, Tengah dan Tenggara.

Adapun tujuan pengelompokan tersebut adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing produk-produk andalannya. Selain itu dengan beragamnya hasil komoditas yang dikelola akan membuka peluang usaha terpadu secara horizontal dan vertikal yang akan memunculkan nilai tambah produk serta pasar baru.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis dan agroindustri, PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) memerlukan lahan yang luas, sumber daya manusia dan dukungan bahan baku dan bahan pembantu serta peralatan untuk kelancaran operasional.

Dengan demikian akan membuka peluang mengembangkan perekonomian di Kawasan Timur Indonesia melalui :

1. Pemanfaatan lahan dengan bijaksana
2. Penyediaan lapangan kerja baru
3. Perkembangan usaha/jasa pendukung
4. Penambahan Pendapatan Asli daerah (PAD)

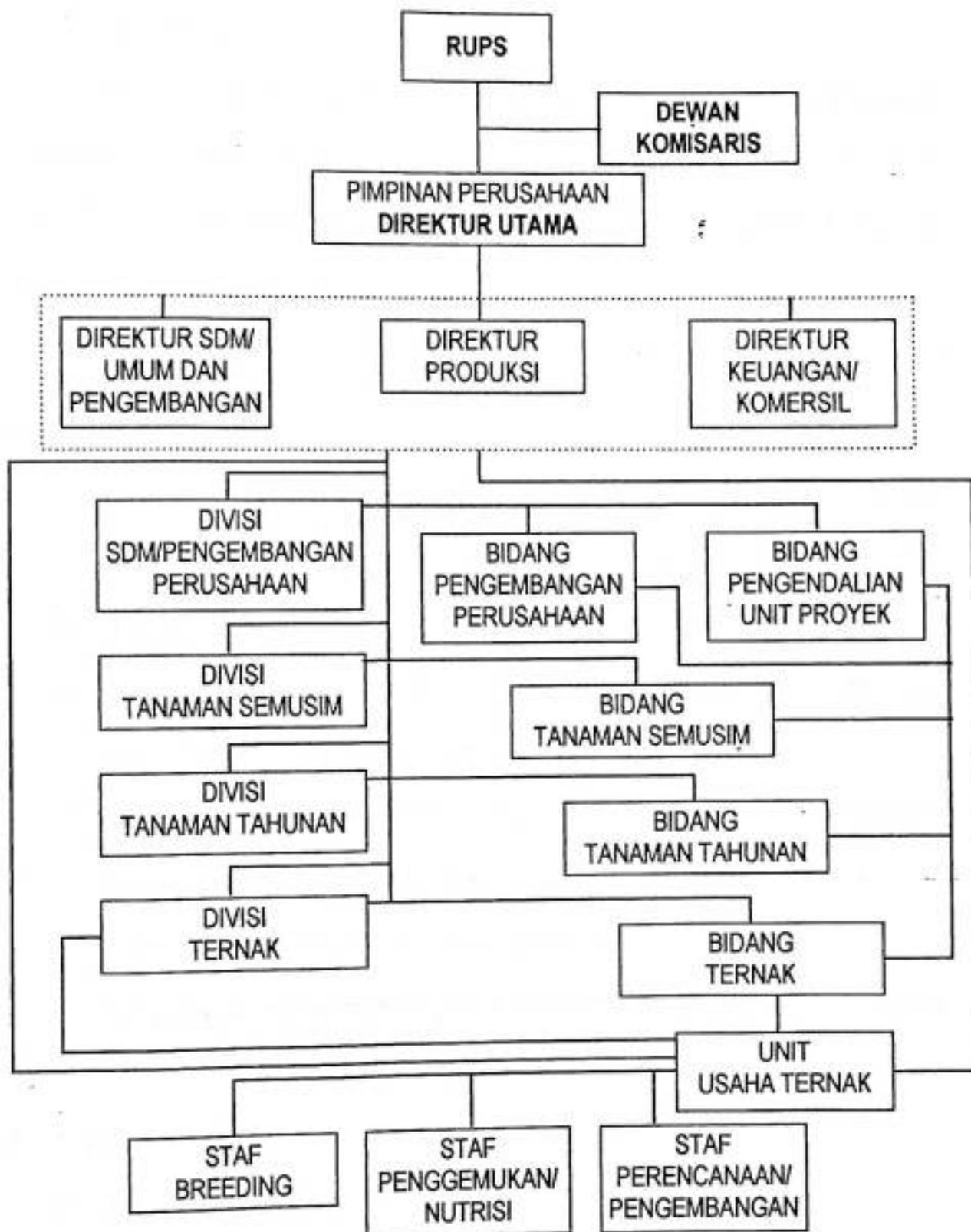
Hal tersebut menjadi cita-cita luhur PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) untuk menjadi pelopor sekaligus penggerak agribisnis dan agroindustri di Kawasan Timur Indonesia.

Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah suatu sistem kerjasama dari dua orang atau lebih yang didasari oleh adanya pembagian tugas untuk mencapai tujuan bersama. Pembagian tugas dalam organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing pihak tidak lepas dari tujuan. Bagan organisasi adalah suatu diagram yang menunjukkan fungsi-fungsi, departemen-departemen atau posisi-posisi dalam organisasi dan bagaimana mereka saling berhubungan satu sama lain. Pada struktur organisasi yang baik dapat mendorong kerjasama yang baik antara karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis untuk mencapai kepuasan dan kegairahan kerja.

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) mempunyai bagan organisasi yang berbentuk matriks, dimana dalam struktur organisasi ini karyawan berkewajiban untuk bertanggung jawab kepada dua atasan baik secara vertikal maupun horizontal. Garis komando fungsional digambarkan dalam garis-garis horizontal, sedangkan garis komando divisional digambarkan secara vertikal.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Ujung Pandang

Pembagian Tugas

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dipimpin oleh Dewan Komisaris yang terdiri dari Komisaris Utama dan Komisaris Anggota serta Dewan Direksi yang terdiri dari Direktur Utama, Direktur Sumber Daya Manusia/Umm, Direktur Produksi dan Direktur Keuangan/Komersil.

DIREKTUR UTAMA

1. Fungsi Pokok

- a. Memimpin dan mengurus perseroan sesuai dengan tujuan perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perseroan.
- b. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan.
- c. Menyelenggarakan visi baru ke depan bagi perusahaan dengan tetap mempertahankan misi perusahaan.
- d. Menggambarkan, menerangkan, menyamakan dan menerapkan misi dan visi kepada seluruh jajaran perusahaan.
- e. Mendorong mobilitas seluruh jajaran perusahaan.
- f. Membangun "*a measurement system*", menciptakan pengukuran sasaran yang harus dicapai oleh organisasi.

2. Fungsi Rutin

- a. Fungsi pengawasan
 - Pengawasan fisik

→ Internal audit

→ Evaluasi laporan, sistem dan prosedur

b. Balancing scarce resources among various business function.

3. Fungsi Khusus

a. Mengkoordinasi seluruh kegiatan dalam perusahaan agar berjalan sesuai sasaran/tujuan.

b. Bersama Direksi lain menetapkan kebijakan dasar perusahaan.

c. Menetapkan tugas-tugas, tanggung jawab kewenangan seluruh jajaran perusahaan.

d. Menetapkan kebijakan yang berjangka pendek.

e. Menetapkan bidang usaha yang sedang dijalankan, dikembangkan atau harus dihentikan sesuai kondisi dan peluang bisnis.

f. Mengusulkan kepada pemegang saham untuk tindakan koreksi dalam pengendalian perusahaan.

4. Wewenang dan Tanggung Jawab

☞ Sesuai Pasal 11 dan pasal 12 Anggaran dasar Perseroan Terbatas Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara XIV.

DIREKTUR PRODUKSI

1. Fungsi Pokok

a. Memimpin dan mengurus perseroan sesuai tujuan perseroan dan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perseroan.

DIREKTUR KEUANGAN/KOMERSIL



1. Fungsi Pokok

- a. Memimpin dan mengurus perseroan sesuai tujuan perseroan dan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perseroan.
- b. Menguasai, memelihara dan mengurus perseroan.
- c. Mengelola kebijakan strategis fungsi keuangan.
- d. Mengelola kebijakan strategis fungsi pemasaran.
- e. Mengelola kebijakan strategis fungsi pengadaan.
- f. Menyelenggarakan kebijakan pemasaran, hukum dan perpajakan.

2. Fungsi Rutin

- a. Mengendalikan sumberdaya keuangan yang terbatas.
- b. Corporate treasure (porto folio manajemen).
- c. Menentukan kebutuhan investasi dan modal kerja.
- d. Mencari sumber dana

3. Fungsi Khusus

- a. Menyusun hal-hal yang perlu diusulkan kepada para pemegang saham untuk penyesuaian RKAP baik eksploitasi maupun investasi.
- b. Menyusun "Corporate plan".
- c. Mempersiapkan Neraca Awal.

4. Wewenang dan Tanggung Jawab

- ☞ Sesuai Pasal 11 dan pasal 12 Anggaran dasar Perseroan Terbatas Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara XIV.

DIREKTUR SDM/UMUM

1. Fungsi Pokok

- a. Memimpin dan mengurus perseroan sesuai tujuan perseroan dan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perseroan.
- b. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan.
- c. Menyelenggarakan kebijakan tentang SDM menyangkut :
 - ☞ Rekrutmen/pengadaan SDM
 - ☞ Pemeliharaan SDM
 - ☞ Pengembangan SDM
- d. Mengelola kegiatan umum perusahaan dan mengelola citra perusahaan.
- e. Mengkoordinir dan mengurus proyek-proyek pengembangan.
- f. Mengusahakan nilai tambah secara konsisten dari asset perusahaan.
- g. Mencari peluang usaha baru untuk perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

2. Fungsi Rutin

- a. Melaksanakan kegiatan manajemen SDM yang efisien.
- b. Mengelola kegiatan umum perusahaan.
- c. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian proyek.

3. Fungsi Khusus

- a. Melaksanakan penataan SDM/personalia.
- b. Menyusun rumusan peraturan kepegawaian.
- c. Menyusun "Corporate Plan".
- d. Menyusun mutasi/promosi jabatan.

4. Wewenang dan Tanggung Jawab

- a. Sesuai Pasal 11 dan pasal 12 Anggaran dasar Perseroan Terbatas Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara XIV.

KEPALA DIVISI TERNAK

1. Tugas Pokok

- a. Atas nama Direksi dan sesuai kewenangan yang diberikan Direksi mengambil keputusan untuk memperlancar pekerjaan.
- b. Mengkoordinir secara matrik Kepala Bidang/Unit Usaha.

2. Tugas Rutin

- a. Melaksanakan pengendalian kegiatan operasional dari SDM/Umum dan pengembangan sesuai RKAP.
- b. Pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan secara keseluruhan dari pelaksanaan kegiatan Divisi Ternak sehingga mencapai sasaran sesuai dengan Kebijakan Direksi dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan.
- c. Memantau/monitoring kegiatan Kebidangan Ternak/Unit Usaha.

- d. Menyetujui, menolak atau mengurangi permintaan dana dan material dari Kepala Unit Divisi Ternak.
 - e. Mengusulkan reward bagi karyawan Divisi Ternak
3. Tugas Penunjang
- a. Membina hubungan kerjasama dengan relasi yang berkaitan dengan Divisi Ternak.
 - b. Membina SDM Divisi Ternak.
 - c. Mengadakan negosiasi dengan mitra kerja Divisi
4. Tugas Khusus
- a. Melaksanakan tugas khusus yang diberikan Direksi.
5. Wewenang dan Tanggung Jawab
- a. Berwenang menentukan kebijakan pelaksanaan investasi dan kegiatan ternak sesuai RKAP.
 - b. Berwenang bertindak atas nama Perseroan dalam hal pelaksanaan tugas yang dilimpahkan Direksi sesuai tujuan perseroan yakni efisiensi dan efektivitas.
 - c. Bertanggungjawab kepada Direksi

BIDANG TERNAK

A. Kepala Bidang Ternak

- 1. Tugas Pokok
 - a. Menjabarkan kebijakan Direksi.

- b. Melaksanakan monitoring pelaksanaan rencana di bidang sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya karyawan dalam operasi perusahaan.
- c. Menyusun rencana jangka panjang/pendek di bidang ternak.
- d. Memberikan masukan dan konsep jalan keluar serta teguran-teguran kepada unit usaha melalui Direksi/Kepala Divisi.

2. Tugas Penunjang

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan di bidang ternak.
- b. Menyusun rencana pengembangan ternak baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Membina hubungan kerjasama yang baik dengan badan instansi terkait di bidang peternakan.
- d. Membina unit-unit usaha ternak dalam RKAP.
- e. Membimbing petugas pemasaran ternak dalam penjualan dan distribusi ternak.
- f. Menyusun laporan bidang peternakan, baik laporan rutin maupun laporan khusus.
- g. Melaksanakan negosiasi, seleksi dan transportasi ternak impor/lokal.
- h. Menyiapkan korespondensi bidang peternakan.
- i. Membina secara teknis dan manajemen SDM.
- j. Menganalisa dan mengevaluasi laporan unit ternak.

- k. Mengadakan inspeksi secara rutin ke unit ternak dan memantau perkembangan lingkungan usaha dan memberi masukan kepada Kepala Divisi.
 - l. Melaksanakan fungsi-fungsi pengawasan melekat di bidang ternak.
3. Tugas Khusus
- a. Melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh Direksi atau Kepala Divisi.
 - b. Selalu mencari peluang pengembangan usaha ternak.
4. Wewenang dan Tanggung Jawab
- a. Berwenang mengambil keputusan yang sifatnya tidak prinsipil dan tidak menyimpang dari kebijaksanaan Direksi.
 - b. Berwenang menolak PMK, pengadaan barang/jasa unit usaha yang tidak dianggarkan dalam RKAP.
 - c. Berwenang dan bertanggungjawab atas penilaian konduite, pengusulan kenaikan pangkat/golongan, berkala, promosi dan pengusulan sanksi bagi karyawan di bidang ternak.
 - d. Bertanggungjawab kepada Direksi/Kepala Divisi.

B. Staf Breeding

1. Tugas dan Kewajiban

- a. Menyusun proyeksi pengembangan ternak triwulan, tahunan dan jangka panjang untuk kepentingan RKAP dan RJP.

- b. Memonitor dan mengumpulkan informasi kegiatan pelaksanaan RKAP di tiap unit ternak atas laporan unit usaha.
- c. Mengevaluasi, menyimpulkan dan memberikan saran kepada Kepala Bidang ternak atas laporan unit usaha.
- d. Menyusun laporan bulanan, triwulan dan tahunan atas perkembangan ternak breeding.
- e. Bersama-sama staf akuntansi ternak, menghitung harga pokok ternak breeding.
- f. Melakukan kunjungan kerja ke unit usaha atas perintah Kepala Bidang Ternak.

2. Wewenang dan Tanggungjawab

- a. Memberi saran, usul kepada Kepala Bidang Ternak mengenai pemuliabiakan ternak.
- b. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Ternak.
- c. Bertanggungjawab atas kelancaran tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang.

D. Staf Penggemukan/Nutrisi

1. Tugas dan Kewajiban

- a. Menyusun anggaran pakan ternak bulanan, triwulan dan tahunan.
- b. Menyusun formulasi ransum untuk tujuan tertentu.
- c. Menyusun rencana penggemukan untuk semua unit usaha ternak.

- d. Mengevaluasi pelaksanaan penggemukan yang dilaksanakan di tiap unit usaha.
- e. Menyusun laporan pelaksanaan penggemukan ditiap-tiap unit usaha.

Ketenagakerjaan

Salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia, hal ini karena tenaga kerja adalah salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) mempunyai jumlah tenaga kerja seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Ujung Pandang, 1998

Unit	Staf	Karyawan Pelaksana		
		Tetap	Musiman	Borongan
Kantor Direksi	92	127	-	-
PG. Bone	45	620	827	7.700
PG. Camming	44	594	542	7.750
PG. Takalar	46	755	816	8.250
PTUK Maroangin	6	11	10	1.500
Kebun Awaya	19	1.361	6	350
Kebun Mira	5	44	1	782
PKS Luwu I	24	326	13	25
Kebun Luwu II	4	159	-	341
Kebun Jenepono/Enrekang	1	44	23	-
Kebun Beteleme	10	81	619	-
Ranch Kabar	1	23	4	-
Ranch Keere	1	49	8	-
Ranch Sidrap	1	6	3	-
Jumlah	299	4.091	2.872	26.698

Sumber : Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Ujung Pandang, 1998



Karyawan pelaksana perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) terkait pada budaya perusahaan yang merupakan norma-norma dan keyakinan yang memadukan dan memberi arah bagi derap langkah anggota organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi badan usaha yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat secara berkesinambungan, dan yang senantiasa berorientasi pada pertumbuhan perusahaan dengan menciptakan dan memanfaatkan peluang yang ada. Adapun azas yang melandasi kegiatan perusahaan adalah kebersamaan, keterbukaan dan keakraban antara karyawan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan

Kelengkapan dari segala fasilitas yang ada dalam perusahaan dan tersedianya sarana yang cukup belum dapat mendukung sepenuhnya operasional perusahaan tanpa adanya tenaga kerja yang tersedia.

Disisi lain, tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya tenaga kerja yang mampu melaksanakan tujuan perusahaan dengan kata lain mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Olehnya itu seorang tenaga kerja dituntut memiliki kemampuan yang dapat mengembangkan perusahaan. Tentunya kemampuan tersebut harus didukung oleh pendidikan, keterampilan, sikap (tingkat kedisiplinan). Olehnya itu, pengembangan karyawan dirasakan sangat penting terutama untuk memenuhi tujuan perusahaan dan khususnya persaingan antara perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama. Karenanya program pengembangan (pelatihan) karyawan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap (kedisiplinan yang tinggi) sehingga mampu bekerja lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan menunjukkan bahwa pembinaan tersebut dimaksudkan untuk menggerakkan dalam pelaksanaan tugasnya

terutama bagi karyawan baru. Sedangkan untuk karyawan lama pendidikan dan pelatihan diberikan agar mereka mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam perusahaan, baik dalam bentuk manajerial maupun bentuk operasional.

Pengembangan karyawan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan bekerjasama dengan pihak perguruan tinggi, sebagai contoh bekerja sama dengan Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Airlangga Surabaya. Tujuan dari pelaksanaan pengembangan tersebut adalah untuk menyamakan persepsi manajemen yang dianut oleh perusahaan dan memberikan pengetahuan yang menyangkut teknik-teknik dalam menjalankan tugas karyawan tersebut.

Usaha pengembangan karyawan dalam bentuk pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan terhadap karyawannya yaitu dengan dua cara :

1. Pada saat karyawan tersebut dinyatakan diterima pada perusahaan tersebut.
2. Pada saat karyawan tersebut berprestasi baik sehingga dapat dilakukan promosi jabatan.

Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan tersebut merupakan tenaga kerja yang benar-benar baru dalam lingkungan perusahaan, sehingga perusahaan dalam memberikan latihan sangat menekankan pada usaha untuk meningkatkan kemampuan

karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya yang kelak akan dilakukannya apabila kembali dari pelatihan.

Karyawan yang mengikuti pendidikan dan latihan tersebut adalah karyawan yang berhasil diterima dengan melalui seleksi yang ketat yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dengan kriteria yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Adapun jenis pendidikan dan pelatihan yang pernah dilakukan adalah :

1. Pendidikan dan Latihan Teknologi Akupuntur Veteriner (23-28 September 1996) diikuti 13 orang.

Materi yang diberikan :

- ⇒ Pendahuluan, sejarah klasik, sejarah teknologi. falsafah "tao", teori lima unsur dan pendekatan konvensional.
- ⇒ Teori titik dan meridian, penentuan lokasi titik akupuntur pada ternak, kerangka teori konvensional mengenai specific-site active cell, specific pathway, serta organ spesifik.
- ⇒ Hasil riset nuklir pada titik akupuntur serta percobaan penelitian akupuntur pada kelinci.
- ⇒ Biogenergi, akupuntur veteriner (terapan), praktek penggunaan peralatan akupuntur (jarum, elektrik stimulator dan laserpunktur).

- ↳ Akupuntur untuk induksi birahi (ternak sapi), akupuntur untuk produksi susu (ternak sapi), praktek lapangan.
 - ↳ Akupuntur untuk pertumbuhan/peningkatan berat badan (ternak sapi dan unggas), akupuntur untuk kekebalan dan daya tahan tubuh (untuk unggas dan aneka ternak), praktek lapangan.
 - ↳ Praktek lapangan, diskusi dan evaluasi, dll.
2. Pendidikan dan Latihan Meat Processing (3-8 mei 1998) diikuti oleh 11 orang.

Materi yang diberikan :

- ↳ Cara memotong sapi yang baik dan benar.
- ↳ Cara memotong untuk mendapatkan karkas yang baik.
- ↳ Cara menguliti.
- ↳ Cara memotong untuk mendapatkan perjenis daging

Dengan adanya bentuk pengembangan karyawan seperti yang digambarkan di atas, setiap karyawan dituntut dapat, meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk mengetahui tingkat produktivitas para karyawan ditentukan oleh sejauhmana disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Oleh karena tiap karyawan dituntut untuk selalu mencoba bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan, sehingga tujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dapat dicapai.

Untuk mengetahui jumlah pelatihan yang diikuti oleh responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Pelatihan yang Diikuti Oleh Responden (Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan)

No.	Responden	Jumlah Pelatihan Yang Diikuti
1.	A	1
2.	B	1
3.	C	1
4.	D	2
5.	E	1
6.	F	1
7.	G	2
8.	H	2
9.	I	1
10.	J	1
11.	K	1
12.	L	1
13.	M	1
14.	N	2
15.	O	1

Sumber : Kantor Perkebunan Nusantara XIV (Persero), 1998.

Berdasarkan Tabel 2 di atas kita dapat melihat bahwa responden yang mengikuti pelatihan sebanyak 2 kali hanya berkisar 26,7 %. Jumlah ini termasuk rendah untuk mencapai produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan di atas akan dikemukakan produktivitas karyawan sebelum dan sesudah mengikuti program pengembangan karyawan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan yang Mengikuti Program Pengembangan Karyawan

No.	Kode	Kondisi				Produktivitas
		Sebelum Pelatihan	Nilai	Setelah Pelatihan	Nilai	
1.	A	B	2	A	2,4	1,2 (Meningkat)
2.	B	B	2	B	2	1 (Tetap)
3.	C	B	1,7	B	1,7	1 (Tetap)
4.	D	C	1	B	1,9	1,9 (Meningkat)
5.	E	B	2,9	B	2	1 (Tetap)
6.	F	B	1,9	B	1,9	1 (Tetap)
7.	G	B	2,2	A	2,5	1,1 (Meningkat)
8.	H	B	2	B	2	1 (Tetap)
9.	I	B	2,5	A	2,7	1,08 (Meningkat)
10.	J	B	1,9	A	2,3	1,2 (Meningkat)
11.	K	B	2	B	2	1 (Tetap)
12.	L	B	2	B	2	1 (Tetap)
13.	M	C	1	C	1	1 (Tetap)
14.	N	B	2	A	2,5	1,25 (Meningkat)
15.	O	B	2	B	2	1 (Tetap)

Sumber : Kantor Perkebunan Nusantara XIV (Persero), 1998

Dari Tabel 3 di atas, kita dapat melihat bahwa produktivitas kerja karyawan yang telah mengikuti program pelatihan, berkisar 40 % yang mengalami peningkatan produktivitas. Kisaran tersebut memberikan suatu gambaran bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan dapat mencapai produktivitas yang baik. Berdasarkan data yang diperoleh, produktivitas karyawan

yang mengalami peningkatan tersebut, termasuk karyawan yang telah dua kali mengikuti pelatihan dan termasuk kategori karyawan yang berpendidikan tinggi (tingkat sarjana). Hal ini sejalan dengan pendapat Tjiptoherijanto (1989) yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi pula produktivitasnya. Karena pendidikan, memberikan pengetahuan dan keahlian kepada seseorang hingga memungkinkan dia menjadi tenaga kerja yang terlatih dan terampil "*skilled labour*" yang diperlukan dalam perekonomian. Tenaga kerja yang terlatih umumnya produktivitasnya lebih tinggi dari tenaga kerja yang tidak terlatih.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kita dapat mengetahui bahwa jumlah pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh PTP. Nusantara XIV (Persero) masih tergolong kurang, padahal dengan adanya pendidikan dan latihan diharapkan dapat membantu pengembangan produktivitas tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Soeprihanto (1984) yang menyatakan bahwa pengembangan tenaga kerja (*training and development*) adalah mengembangkan dalam arti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja melalui training yang berbentuk latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Lebih-lebih dengan semakin berkembangnya teknologi dan pengetahuan dan semakin kompleksnya tugas manajer, maka kegiatan ini semakin penting. Olehnya itu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih perlu ditingkatkan.

Dan yang perlu diperhatikan bahwa bentuk pendidikan dan pelatihan yang pernah dilaksanakan lebih menekankan pada kebutuhan teknis, dalam hal ini lebih banyak berhubungan dengan ternak. Sedangkan bentuk pendidikan dan pelatihan yang penekanannya pada pemasaran atau dengan kata lain yang berhubungan dengan manajemen, baik untuk kebutuhan perseorangan maupun untuk perusahaan itu sendiri belum pernah dilaksanakan. Untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut tentang identitas responden dapat dilihat Lampiran 4.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan

Produktivitas kerja baru dapat optimal apabila ada program pengembangan karyawan karena untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dibutuhkan pengetahuan, kemampuan serta sikap yang produktif atau selalu bekerja dengan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan kata lain bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pendidikan, pelatihan, keterampilan dan sikap.

Dari hasil analisis "Regresi Linear Berganda" tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan diperoleh hasil seperti yang tertera pada Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Standar Deviasi
1	X ₁	0,630	0,259
2	X ₂	0,170	0,292
3	X ₃	0,213	0,364
4	X ₄	0,023	0,236
5	Constanta	-0,793	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 1998

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 4, maka dapat dibuat persamaannya sebagai berikut :

$$Y = -0,793 + 0,630 X_1 + 0,170 X_2 + 0,213 X_3 + 0,02 X_4 \quad R^2 = 0,886$$

Standar error : (0,259) (0,292) (0,364) (0,236) Se= 0,426

Angka-angka tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$b_1 = 0,630$, artinya kalau X_1 (pendidikan) naik satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,630 apabila x variabel lain dianggap konstanta.

$b_2 = 0,170$, artinya kalau X_2 (pelatihan) naik satu satuan akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,170 apabila X_1 , X_3 , dan X_4 dianggap konstanta.

$b_3 = 0,213$, artinya kalau X_3 (keterampilan) naik satu satuan akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,213 apabila variabel lain dianggap konstanta.

$b_4 = 0,023$, artinya kalau X_4 (sikap) naik satu satuan akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,023 apabila variabel lain dianggap konstanta.

Untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh dalam hal ini pengaruh dari kelima variabel bebas (X), yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), keterampilan (X_3) dan sikap (X_4) terhadap variabel tak bebas (Y=produktivitas kerja) maka digunakan kriteria uji F (F test criteria) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Analisis Sidik Ragam (Analisis of Variance) variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Tak Bebas (Y)

Sumber Keragaman	d.f.	Jumlah Kuadrat	Rata-rata Kuadrat	F_{hit}	F_{tab}	
					5 %	1 %
Regresi	5	5,970	1,194	6,593**	3,18	6,06
Error	9	1,630	0,181			
Total	14	7,600				

Sumber : Data yang Telah Diolah, 1998

Pengujian secara menyeluruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas menunjukkan bahwa secara bersama-sama kelima variabel bebas (pendidikan, pelatihan, keterampilan, sikap) berpengaruh sangat nyata ($P < 0,01$) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan Unit Ternak PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero)

maka dilakukan uji secara parsial yang mengukur keberartian hubungan dari variabel X secara terpisah terhadap variabel Y. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Analisis Pengaruh Masing-masing Variabel X Terhadap Variabel Y

Variabel	T _{Hitung}	T _{Tabel}	
		5%	1%
X ₁	2,434*	2,262	3,250
X ₂	0,583		
X ₃	0,586		
X ₄	0,099		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 1998

Dari Tabel 6, nampak bahwa variabel bebas X₁ (pendidikan) berpengaruh nyata ($P < 0,05$) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan, sedangkan X₂ (pelatihan), X₃ (keterampilan), dan X₄ (sikap) tidak memberikan pengaruh nyata ($P > 0,05$) terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui derajat keeratan hubungan serta besarnya proporsi sumbangan pada variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Koefisien Korelasi Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Sikap Terhadap Produktivitas Kerja.

No.	Koefisien	Nilai
1.	Koefisien Korelasi (R)	0,886
2.	Koefisien Determinan Berganda (R ²)	0,786

Sumber : Data Primer yang Diolah, 1998

Dari tabel 7, diketahui bahwa koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,886. Hal ini menandakan bahwa hubungan antara variabel X terhadap variabel Y adalah sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien korelasi berganda (R^2) diperoleh 78,6% artinya variasi naik turunnya atau proporsi sumbangan dari variabel X sebanyak 78,6% sedangkan sisanya 21,4% disebabkan oleh faktor lain.

Untuk lebih mendapatkan gambaran hasil perhitungan dengan bantuan komputer tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan dapat dilihat pada lampiran 5.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan mengenai produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- ⇒ Produktivitas kerja karyawan mencapai produktivitas kerja yang baik, walau hanya 40 % yang mengalami peningkatan produktivitas.
- ⇒ Dari hasil analisis "Regresi Linear Berganda" diperoleh bahwa dari keempat variabel X yaitu X_1 (pendidikan), X_2 (pelatihan), X_3 (keterampilan) dan X_4 (sikap) secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata ($P < 0,01$) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan XIV (Persero) Unit Peternakan. Sedangkan pengujian parsial diketahui bahwa dari keempat variabel tersebut yang berpengaruh nyata ($P < 0,05$) adalah X_1 (pendidikan) sedangkan variabel lain tidak memberikan pengaruh nyata ($P > 0,05$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang diperoleh, penulis mengajukan beberapa saran dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan sebagai berikut :

- ⇒ Porsi pelatihan sebaiknya dapat lebih ditingkatkan secara rutin, mengingat masalah yang dihadapi oleh karyawan sangat beraneka ragam.
- ⇒ Bentuk pelatihan yang dilaksanakan, jangan hanya ditujukan pada keterampilan yang berhubungan dengan ternak, tetapi perlu pula adanya pelatihan yang berhubungan dengan manajemen secara khusus maupun secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Blanchard, P.H. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Agus Dharma, Jakarta.
- Cushway, Barry, Paloepi Tyos Rahedjino (alih bahasa). 1996, *Human Resource Management*, Cetakan Pertama, PT. Elex Media Kompetindo, Jakarta.
- Drucker P.F. 1981. *Manusia, Tugas, Tanggung Jawab & Praktek*, PT. Gramedia Cetakan II, Jakarta.
- Handoko, H.T. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Jacob, N.T. 1994. *Budidaya Ternak Kuda*. Kanisius, Jakarta.
- Leavit, H.J. 1992. *Psikologi Manajemen*. Sebuah Pengantar Bagi Individu dan Kelompok di Dalam Organisasi. Edisi Keempat, erlangga, Jakarta.
- Mcginson, David, Jennifer Joy-Matthews, Paul Banfield, Felicia G. Najoan (alih bahasa), 1997. *Human Resource Development*. Cetakan Pertama, PT. Elex Media Kompetindo, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. Drs. Ec. 1982. *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia), Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Schuller, R.S., dan S.E. Jackson, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Erlangga Jakarta.
- Siagian, S.P. 1982. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Silalahi, B. 1983. *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Soekanto, S. 1987. *Sosiologi Suatu Pengantar*. C.V. Rajawali, Jakarta.
- Soekartawi, A. 1988, *Prinsip Dasar Ekonomi Produksi*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Soeprihanto, John. 1984. *Manajemen Personalia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Suit, Y., dan Almasdi, 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sukirno, S. 1995. *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Edisi Kedua, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Syarif, Rusli Ir. 1990. *Peningkatan Produktivitas Terpadu*. Edisi Kesatu, Angkasa, Bandung.
- Terry, George R. 1997. *Principles of Management*, Seventh Edition Homewood Illioris: Richard D. Irwin, Inc.
- Tjiptoherijanto, P. 1989. *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Widodo, S.T., 1990. *Indikator Ekonomi*, Penerbit Kanisius, Jakarta.
- Wuryo, K dan H.A. Sjaifullah, 1982. *Pengantar Ilmu Jiwa Sosial*, Erlangga, Jakarta

Lampiran I. Daftar Isian Penilaian/Konduite Responden Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit
Pernakan

NAMA :

TUGAS/PEKERJAAN :

BIRO/BAGIAN/KEBUN :

NO.	USAHA-KEGIATAN	NILAI
1.	Meningkatkan pengetahuan bidang :	(.....)
	a. Umum dan Ideologi	(.....)
	b. Organisasi dan Manajemen	(.....)
2.	Mengatur Pekerjaan	(.....)
3.	Mengawasi Pekerjaan	(.....)
4.	Membimbing Bawahan	(.....)
5.	Kerjasama Korsa	(.....)
KELAKUAN/SIKAP		
1.	Pengabdian/Kejujuran	(.....)
2.	Keuletan-Kerajinan	(.....)
3.	Disiplin	(.....)
4.	Loyalitas Terhadap Perusahaan	(.....)
KEMAMPUAN/KETERAMPILAN		
1.	Mutu pekerjaan	(.....)
2.	Kecepatan-Ketepatan	(.....)
3.	Inovasi-Kreativitas	(.....)
(.....) diisi dengan huruf A (baik sekali), B (sedang-baik), atau C (kurang)		

Perhitungan Nilai :

$$A = \quad \times 3 =$$

$$B = \quad \times 2 =$$

$$C = \quad \times 1 =$$

Jumlah

Nilai rata-rata

=

=

Lampiran 2. Hasil Penilaian Konduite Responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan

No.	Responden	Konduite			
		Sebelum Pelatihan		Setelah Pelatihan	
		Angka	Huruf	Angka	Huruf
1.	A	2	B	2,4	A
2.	B	2	B	2	B
3.	C	1,7	B	1,7	B
4.	D	1	C	1,9	B
5.	E	2	B	2	B
6.	F	1,9	B	1,9	B
7.	G	2,2	A	2,5	A
8.	H	2	B	2	B
9.	I	2,5	A	2,7	A
10.	J	1,9	B	2,3	A
11.	K	2	B	2	B
12.	L	2	B	2	B
13.	M	1	C	1	C
14.	N	2	B	2,5	A
15.	O	2	B	2	B

Nilai Rata-rata :

> 2 - 3 = A (baik sekali)

> 1 - 2 = B (sedang-baik)

≤ 1 = C (kurang)

Lampiran 3. Daftar Pemberian Skore

1. Pelatihan

No.	Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti	Skore
1.	1	1
2.	2	2

2. Keterampilan

Pemberian skore berdasarkan penilaian/konduite dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan.

No.	Jenjang Pendidikan	Skore
1.	C (Kurang)	1
2.	B (Sedang-baik)	2
3.	A (Baik sekali)	3

Lampiran 4. Identitas Responden pada PT. Perkebunan Nusantara XIV
(Persero) Unit Peternakan

No.	Kode	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
1.	A	2,5	16	1	3	3
2.	B	2	12	1	2	2
3.	C	2	12	1	3	2
4.	D	1,5	12	2	2	2
5.	E	2	12	1	2	2
6.	F	2	17	1	3	2
7.	G	2,5	16	2	3	3
8.	H	2	16	2	2	3
9.	I	2,5	17	1	3	3
10.	J	2,5	17	1	3	2
11.	K	2	17	1	3	3
12.	L	2	17	1	2	2
13.	M	1	6	1	2	3
14.	N	2,5	17	2	3	3
15.	O	2	6	1	2	2

Keterangan :

Y = Produktivitas

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Keterampilan

X₄ = Sikap

Lampiran 5. Analisis Linear Regresi Berganda Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan

REGRESSION ANALYSIS

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF=9)	PROB.	PARTIAL r ²
X ₁	.630	.259	2.434	.03775	.3969
X ₂	.170	.292	.583	.57442	.0364
X ₃	.213	.364	.586	.57211	.0368
X ₄	.023	.236	.099	.92344	.0011
Constant	-793				

STD. ERROR OF EST. = .426
 ADJUSTED R SQUARED = .666
 R² : R SQUARED = .786
 R : MULTIPLE R = .886

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	5.970	5	1.194	6.593	7.596E-03
RESIDUAL	1.630	9	.181		
TOTAL	7.600	14			

Lampiran 6. Daftar Kuesioner Penelitian

KUESIONER
Analisis Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero)
Unit Peternakan

Kode Responden :



JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG
1998

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Agama :
5. Pendidikan :
 - a. SD
 - b. SMP/ sederajat
 - c. SMA/ sederajat
 - d. Akademi
 - e. Perguruan Tinggi
Sampai Kelas/Tingkat
6. Status : menikah/belum menikah

PRODUKTIVITAS KERJA

1. Tahun berapak responden memulai kerja di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan?.....
Tahun :
2. Apakah responden bekerja di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan sesuai dengan disiplin ilmu responden? ya/tidak*)
3. Apakah anda pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Unit Peternakan? ya/tidak
Bila ya, sudah berapa kali responden mengikuti kepelatihan tersebut? kali
4. Apakah saudara mengikuti tes terlebih dahulu sebelum mengikuti pelatihan tersebut? ya/tidak.

*) Coret yang tidak perlu

5. Setelah mengikuti pelatihan tersebut, apakah responden mengalami suatu perubahan dalam bekerja? ya/tidak.

a. Bila ya, dalam hal apa?

.....
.....
.....
.....

b. Bila tidak, mengapa?

.....
.....
.....
.....

6. Perlukah diadakan suatu pelatihan bagi karyawan? (ya/tidak)^{*)}

^{*)} Coret yang tidak perlu

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 21 Juli 1973 di Ujung Pandang. Penulis adalah anak ketiga dari tiga bersaudara dan orang tua bernama Drs. M. Said Siratang dan Nasyiah Rahman.

Pendidikan formal yang pernah ditamatkan penulis adalah :

- SD Persit Kartika Chandra Kirana, Ujung Pandang 1985
- SMP Pesantren IMMIM Putri Minasatene, Pangkep 1988
- SMA Persit Kartika Chandra Kirana Ujung Pandang, 1991.

Masuk perguruan tinggi pada tahun 1991 pada Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru (SIPENMARU).