

SKRIPSI

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. NIAGA NUSA ABADI CAB. MAKASSAR**

**MUH. SALMAN
10572 02938 10**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2014**

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. NIAGA NUSA ABADI CAB. MAKASSAR**

**MUH. SALMAN
10572 02938 10**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada
PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Makassar.

Nama Mahasiswa : Muh. Salman

No. Stambuk/Nirm : 105720293810

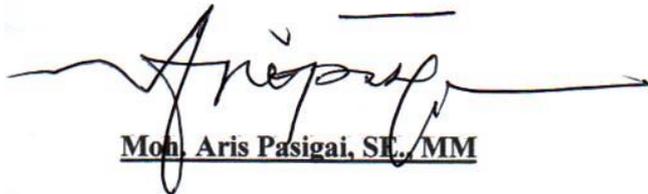
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, JANUARI 2015

Menyetujui;

Pembimbing I



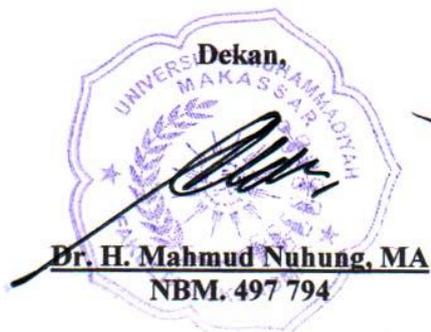
Moh. Aris Pasigai, SE., MM

Pembimbing II



Samsul Rizal, SE., MM

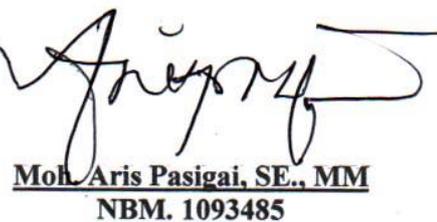
Mengetahui;



Dekan,
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NBM. 497 794

Kaprodi Manajemen



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM. 1093485

HALAMAN PENGESAHAN

- Skripsi ini telah diperiksa dan diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 116 Tahun 1436 H/2015 M dan telah dipertahankan di depan penguji pada hari Rabu tanggal 24 bulan Februari tahun 2015, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

13 Jumadal 1436 H

Makassar,

04 MARET 2015 M

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
(Rektor Unismuh Makassar)



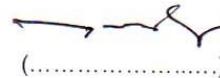
(.....)

2. Ketua : Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.
(Dekan Fakultas Ekonomi)



(.....)

3. Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, SE., MM.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi)



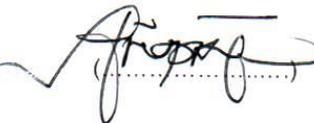
(.....)

4. Penguji : a) Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.



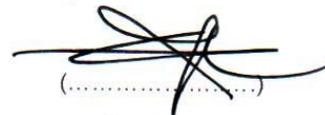
(.....)

b) Moh. Aris Paigai, SE., MM.



(.....)

c) Samsul Rizal, SE., MM.



(.....)

d) Hj. Naidah, SE., M.Si.



(.....)

ABSTRAK

MUH.SALMAN 2014. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.* (dibimbing oleh **Moh. Aris Pasigai, SE., MM** dan **Samsul Rizal, SE., MM**).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengembangan sumber daya manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, yaitu metode menjelaskan sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar. Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi dan tanggung jawab, dengan nilai 77 % berada pada interval 66 % - 84 % menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar berada pada kriteria baik.

Kata kunci : **Pengembangan Sumber Daya Manusia.**

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN	II
ABSTRAK	III
DAFTAR ISI	IV
DAFTAR TABEL	V
KATA PENGANTAR	VI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	2
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Pengembangan Melalui Pendidikan	8
C. Pengembangan Melalui Pelatihan	13
D. Tujuan dan Pelatihan dan Pengembangan	16
E. Pengembangan Melalui Promosi Jabatan	19
F. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
B. Metode dan Pengumpulan Data	23
C. Jenis dan Sumber Data	24

D. Populasi dan Sampel	25
F. Metode Analisis Data	25
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	27
A. Sejarah singkat PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar	27
B. Struktur Organisasi PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar	29
C. Gambar 1. Struktur PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar	30
D. Uraian fungsi dan tanggung jawab.....	31
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Karakteristik Responden	34
B. Indikator pendidikan, pelatihan dan promosi	37
C. Rekapitulasi	52
BAB VI PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran-saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

No.	Halaman
1. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
3. Skor Ideal	26
4. Gambar Struktur Organisasi PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar....	30
5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
6. Responden Berdasarkan Usia.....	35
7. Responden Berdasarkan Pendidikan	36
8. Indikator Tingkat Pendidikan.....	37
9. Indikator Adanya Standar Proses Belajar	38
10. Indikator Standar Pengelolaan	39
11. Indikator Standar Sarana dan Prasarana.....	40
12. Indikator Perencanaan Karir	42
13. Indikator Daftar Penilaian	41
14. Indikator Catatan Produksi dalam Pelatihan	44
15. Indikator Berbagai Laporan Tentang Keluhan.....	45
16. Indikator Data Mutasi Karyawan	46
17. Indikator Kejujuran	47
18. Indikator Loyalitas Karyawan.....	48
19. Indikator Tingkat Pendidikan.....	49
20. Indikator Pengalaman Kerja.....	50
21. Indikator Inisiatif.....	51
22. Rekapitulasi Hasil	52

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
1. Struktur Organisasi.....	30
2. Rekapitulasi Hasil.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	60
2. Kuesioner Pertanyaan	61
3. Tabulasi Nilai Kuesioner	65
4. Rekapitulasi Hasil	52
5. Surat izin penelitian pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar	68

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur, penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas limpahan rahmat dan taufik-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini berjudul *ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. NIAGA NUSA ABADI CAB. MAKASSAR.*

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak terutama dari Moh. Aris Pasigai, SE., MM dan Samsul Rizal, SE., MM. Masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II, yang penuh dengan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan mulai penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini. Karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih.

Ucapan terima kasih pula penulis sampaikan kepada Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. Dekan Fakultas Ekonomi, para Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Terkhusus, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua atas dorongan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Harapan penulis, semoga segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapat pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT. Amin.

Makassar, Juli 2014

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting dan berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan hasil atau tidak perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan yang sangat penting dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas dan produksinya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu mengadakan pendidikan dan pelatihan sebagai pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan sehingga

apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karenanya perusahaan perlu mengadakan penilaian. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu kemampuan maksimal, oleh karenanya perusahaan harus memikirkan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) diperusahaan.

Efisiensi proses memperoleh karyawan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang efektif akan membutuhkan karyawan sesuai dengan kualifikasi peran, pekerjaan, dan keterampilan yang dimiliki. Untuk mendapatkan orang-orang dengan kualifikasi bagus tersebut maka rekrutmen, seleksi dan orientasi terhadap karyawan perlu dilakukan.

Upaya mendapatkan karyawan bukan hal mudah. Pemeliharaan karyawan perlu dilakukan dalam perusahaan dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan perlu diperhitungkan sehingga merasa diperhatikan maka terjagalah pemeliharaan karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya seperti itu maka produktivitas sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan

pendidikan dan keterampilan. Masalah produktivitas hampir dialami oleh semua perusahaan besar maupun tergolong sedang berkembang.

Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan pendidikan dan pelatihan sebagai pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga memberikan manfaat yang positif pada perusahaan, oleh karena itu seperti perusahaan memperhatikan karyawan baik dari segi kompensasi maupun dari segi pendidikan sehingga produktivitas jauh lebih baik dan meningkat dari sebelumnya.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan peningkatan produktivitas ini diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Perusahaan PT. Niaga Nusa Abadi Cab.Makassar merupakan distribusi rokok Mild telah melakukan upaya untuk memberikan kualitas kerja yang baik untuk mencapai keadaan tersebut, maka perusahaan menganggap bahwa pengembangan karyawan dengan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sangatlah penting sebagai salah satu pengembangan kompetensi dalam diri karyawan sehingga perusahaan dalam menjalankan visi dan misi dapat tercapai dengan baik, oleh karenanya perusahaan harus menjaga dan memelihara karyawan dengan memberikan jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk kepedulian pada karyawan, sehingga merasa diperhatikan dan lebih memacu untuk bekerja, perlu disadari

betapa pentingnya sumber daya manusia didalam perusahaan sebagai ujung tombak, sekaligus sebagai aset perusahaan dalam produktivitas setiap saat untuk mengejar keuntungan dan profit yang lebih banyak. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul “**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: yaitu bagaimana sistem pengembangan sumber daya manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

2. Kegunaan penelitian.

a. Bagi perusahaan, diharapkan penulis ini dapat memberikan informasi tambahan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai manajemen sumber daya manusia umumnya dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

- b. Bagi pembaca, penulis mengharapkan hasil penelitian manfaat bagi orang pembaca serta menambah pengetahuan mengenai sistem pengembangan sumber daya manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

- c. Bagi penulis penelitian ini diharap kann dapat menambah pengetahuan mengenai bidang *study* manajemen sumber daya Manusiakhususnya kebijakan mengenai sistem pengembangan sumber daya manusiayang diterapkan oleh perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia menurut keadaan yang sebenarnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia akan membahas atau mengemukakan tentang seluk beluk bagaimana organisasi mengelolah sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dalam arti sempit adalah bagaimana mekanisme kehidupan sumber manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pemeliharaan, pemberian imbalan sampai pemberhentian.

Fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak saja dianggap sebagai salah satu faktor produksi tetapi juga merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi posisi sumber daya manusia paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau perangkat apapun yang ada dalam perusahaan, hal ini dapat dibuktikan misalnya: peralatan canggih yang disediakan organisasi tidak akan berarti banyak bila tidak dioperasikan oleh manusia (sumber daya manusia)

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perlu dikendalikan agar dapat memberikan kontribusinya secara optimal, untuk itulah organisasi perlu menerapkan ilmu yang disebut manajemen

sumber daya manusia. Untuk merencanakan, mengelolah dan mengendalikan sumber daya manusia diperlukan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah sumber daya manusia. Untuk menjelaskan gambaran dan pengertian mengenai sumber daya manusia maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli:

PrabuMangkunegara (2002;2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Sumber daya manusia menurut Manullang (2004;23) sebagai suatu seni dan ilmu untuk memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara berdaya guna sekaligus adanya kegairahan dalam bekerja dari para pekerja. Selanjutnya Hasibuan (2002;241) memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu.

Setelah melihat uraian diatas, maka dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mempunyai fungsi untuk menangani berbagai macam masalah manusia

dalam suatu organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tenaga kerja sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Pengembangan Melalui Pendidikan

Untuk lebih jelasnya definisi pengembangan pendidikan dan pelatihan diuraikan sebagai berikut: Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, "Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik dalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori.

Jadi pengembangan meliputi pendidikan dan latihan untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun managerial.

Pendidikan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab ,” bagaimana”.

Tabel 1 : Perbedaan pendidikan dan pelatihan

No	Dimensi yang dipelajari	Latihan	Pendidikan
1.	Siapa(<i>who</i>)	Non manejer	Manajer
2.	Apa(<i>what</i>)	<i>Technical mechenial operations</i>	<i>Teoritical conceptualideas</i>
3.	Mengapa(<i>why</i>)	<i>Spesific job-related</i>	<i>General knowledge</i>
4.	Kapan(<i>when</i>)	<i>Short trm</i>	<i>Long tren</i>

Sumber , Buku MSDM, 2012

Tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja. Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat,kualitasnya dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill, human skill dan manerial skill* karyawan semakin baik.
2. Efisiensi. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efesiensi tenaga ,waktu, bahan baku dan mengurangi urusan mesin-mesin pemborosan berkurang,biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Kerusakan Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang,produksi mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan karyawannya.

4. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan. Karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan.
6. Moral. Dengan pengembangan maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
7. Karier. Dengan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja yang lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
8. Konseptual. Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*nya telah lebih baik.
9. Kepemimpinan. Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horisontal semakin harmonis.

10. Balas jasa. Dengan pengembangan maka balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
11. Konsumen. Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.
12. Pengembangan karyawan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen.

1. Definisi Pendidikan

Seiring berjalannya waktu, definisi pendidikan pun meluas. Kita tidak hanya mengenal pendidikan dalam lingkungan masyarakat. Bahkan, lingkungan Negara. Lalu pengetahuan yang semakin luas itu menggiring pikiran mengarah kepada sesuatu yang sangat luas cakupannya sehingga tidak hanya memandang pendidikan sebagai salah satu kewajiban semata yang biasa dijalankan dengan seadanya.

Pendidikan yang dilakukan hanya semata sebagai salah satu kewajiban yang diembankan oleh Sang Pencipta kepada orang tua. Perasaan dan pemikiran seperti ini terkadang membuat orang tua tidak merasa harus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka tentang definisi pendidikan atau apapun yang berhubungan dengan pendidikan secara luas. Orang tua yang tidak menembangkan pengetahuan tentang pendidikan, tentu saja akan menjadi orang tua yang

pasrah dan rela keadaan dirinya tetap sama hingga akhir hayatnya. Hal ini tentunya bukan satu contoh yang baik bagi anak-anak yang menyaksikannya.

Pendidikan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan memegang peranan penting untuk membentuk pola pikir, akhlak, dan perilaku manusia agar sesuai dengan norma-norma yang ada, seperti norma agama, adat, budaya dll.

Hal ini Menurut Widjaya (2001;75) definisi pendidikan yang menyeluruh agar semua orang terkena dampak dan imbas kewajiban melakukannya menyadari dan mau menjalaninya sesuai dengan definisi pendidikan.

2. Indikator Pendidikan

Sekolah merupakan sebuah masyarakat kecil (*mini society*.) yang menjadi wahana pengembangan siswa, bukan birokrasi yang sarat dengan beban-beban administrasi. Aktivitas didalamnya adalah proses pelayanan jasa, bukan proses produksi barang. Siswa adalah pelanggan (*customer*) yang datang ke sekolah untuk mendapatkan pelayanan, bukan bahan mentah (*raw input*) yang akan dicetak menjadi barang jadi atau setengah jadi.

Untuk menentukan bahwa pendidikan bermutu atau tidak dapat terlihat dari indikator-indikator mutu pendidikan. Indikator pendidikan menurut "Sallis" dapat terlihat dari dua sudut pandang yaitu sekolah sebagai penyedia jasa pendidikan (*service provider*) dan siswa sebagai

pengguna jasa (*customer*) yang didalamnya ada orang tua, masyarakat dan stakeholder.

Indikator mutu dari perspektif service provider adalah sekolah sebagai lembaga pendidikan harus memenuhi indikator produk yang bermutu dilihat dari output lembaga pendidikan tersebut. Indikator itu adalah:

Sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan atau *conformance to specification*;

1. Sesuai dengan penggunaan atau tujuan atau *fitness for purpose or use*;
2. Produk tanpa cacat atau *zero defect*;
3. Sekali benar dan seterusnya atau *right first, every time*

Dalam konteks pendidikan nasional maka keempat indikator tersebut diatur dalam Standar Nasional Pendidikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005, yaitu: Standar isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses, Standar Pembiayaan, Standar Pengelolaan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Saran Prasarana, Standar Penilaian Pendidikan.

C. Pengembangan Melalui Pelatihan

1. Pelatihan dan pengembangan juga diperlukan sebagai bentuk ketanggapan terhadap perkembangan dunia usaha pada era sekarang. Lingkungan bisnis saat ini diwarnai oleh kompetensi yang semakin ketat, meningkatnya tuntutan dan kesadaran untuk pemenuhan lebih

banyak kebutuhan karyawan, tuntutan *fleksibilitas* dan kecepatan dalam melayani dan memuaskan pelanggan.

Sheal (2003;102) menyebutkan adanya empat alasan utama mengapa pelatihan dan pengembangan staf sekarang menjadi semakin penting.

- a. Perubahan-perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas-tugas yang dilakukan oleh orang-orang.
 - b. Kurangnya keterampilan langsung dan keterampilan-keterampilan jangka panjang.
 - c. Perubahan-perubahan dalam harapan-harapan dan komposisi angkatan kerja
 - d. Kompetisi dan tekanan-tekanan pasar demi peningkatan-peningkatan dalam kualitas produk-produk maupun jasa-jasa.
2. Siapa saja yang mendapat keuntungan? Pelatihan dan pengembangan staf memberikan manfaat setidaknya bagi tiga komponen perusahaan, yaitu organisasi, manajer, dan individu dalam organisasi. Keuntungan pelatihan dan pengembangan staf bagi organisasi, manajer, dan individu dalam organisasi.

1. Definisi Pelatihan

Pada hakekatnya kegiatan pelatihan atau training perlu dilaksanakan oleh suatu perusahaan dengan tujuan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan. Apa sebenarnya definisi atau pengertian pelatihan? William J Mc.Larny dan William M. Berliner (1995; 6) memberikan definisi atau pengertian pelatihan sebagai suatu

system yang berkesinambungan atas pengembangan semua pegawai dalam suatu organisasi.” Hal ini berarti semua tingkatan manajemen, posisi penyedia dan non penyedia dalam semua keahlian, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk pelaksanaan optimum atas posisi ini.

Sedangkan House (dalam Tunggal 1995; 7) memberikan definisi atau pengertian pelatihan dan pengembangan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan hasil kerja pegawai masa sekarang atau yang akan datang dengan menambah kemampuan pegawai yang dilaksanakan melalui belajar, biasanya dengan mengubah sikap pegawai atau penambahan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Simamora (2004; 273) memberikan definisi atau pengertian pelatihan atau training sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Menurut pasal 1 ayat 9 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkankompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

2. Indikator Pelatihan

Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, sumber-sumber informasi yang perlu dimanfaatkan dalam analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir karyawan yang telah disusun sebelumnya
2. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan
3. Catatan tentang produksi
4. Berbagai laporan tentang keluhan, keselamatan kerja dan statistik kemangkiran
5. Data mutasi pegawai/karyawan
6. Hasil tes interview

Berdasarkan analisis akan pelatihan dan pengembangan, berbagai sasaran ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat takbikal akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan atau mungkin keduanya.

D. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan yang berbeda. Program pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai macam keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu domasa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Program latihan dan pengembangan bertujuan antara lain menutupi “ gap” antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidaklah sia-sia. Agar prinsip belajar menjadi pedoman cara belajar, program hendaknya bersifat partisipatif, relevan, sehingga memungkinkan terjadinya alih keahlian serta memberi *feedback* tentang kemajuan peserta pelatihan. Dilain pihak, pengembangan sumber daya manusia jangka panjang banyak memiliki manfaat, misalnya mengurangi ketergantungan pada penarikan karyawan baru, memberikan kesempatan kepada karyawan lama, mengantisipasi keusangan karyawan dan putaran tenaga kerja (*turnover*). Pelatihan dan pengembangan seringkali memiliki tujuan dan sasaran yang sama dalam suatu organisasi atau perusahaan, tetapi terdapat beberapa perbedaan antara pelatihan dan pengembangan. Perbedaan pelatihan dan pengembangan SDM dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 : ini menurut sheal (2003;102) :

	Pelatihan SDM	Pengembangan SDM
Konsentrasi	pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis fokus pada satu bidang kerja	peningkatan kualitas dan kapasitas diri fokus pada hubungan antara individu dengan organisasi

Orientasi	orientasi pada pelatih orientasi pada tugas	orientasi peserta orientasi proses
Waktu	Jangka pendek	Jangka panjang
Alat ukur efektivitas	Kinerja pembiayaan kelulusan sertifikasi	tidak kekurangan SDM kemungkinan promosi dari internal SDM kometitif

Sumber, Buku Manajemen Sumber Daya Manusia 2012.

Persamaan antara pelatihan dan pengembangan adalah baik pelatihan maupun pengembangan berorientasi pada perubahan, upaya-upaya peningkatan. Persamaan lainnya adalah keduanya dapat diterapkan pada segenap SDM dilingkungan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan tuntutan bagi Organisasi atau perusahaan meningkat begitu banyaknya aktivitas organisasi atau perusahaan yang membutuhkan SDM yang tangguh dan profesional. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan SDM antara lain munculnya keperluan analisis organisasi, analisis pekerjaan dan tugas, dan analisis karyawan.

Analisis organisasi membutuhkan pelatihan dan pengembangan SDM berkaitan dengan pentingnya membentuk persepsi dan sikap pegawai terhadap organisasi yang positif, perlunya peningkatan kepuasan kerja (*Job satisfctin*) karyawan, dan fenomena pergantian kerja karyawan.

Pelatihan dan pengembangan SDM dibutuhkan untuk analisis pekerjaan dan tugas. Perkembangan teknologi dan lingkungan kerja yang pesat menyebabkan perubahannya tuntutan-tuntutan pekerjaan dari

waktu kewaktu. Hal ini menyebabkan SDM pada suatu pekerjaan perlu ditingkatkan dengan pelatihan dan pengembangan SDM agar perusahaan senantiasa memiliki SDM yang handal dan senantiasa dapat memenuhi tuntutan pekerjaan.

Analisis pegawai dalam kegiatan SDM memerlukan pelatihan dan pengembangan berkaitan dengan kebutuhan individu maupun kelompok dalam organisasi yang cenderung meningkat.

E. Pengembangan Melalui Promosi Jabatan

Pengertian dan peranan promosi, promosi (*promotion*) memberikan peranan penting bagi setiap karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan tersebut.

Promosi jabatan mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi. Dengan demikian kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Hal tersebut dijelaskan oleh Nitisemito (2002;81) yaitu: “Promosi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan dan moral pegawai akan dapat lebih

terjamin. Kedua hal ini merupakan yang minimal yang harus ditimbulkan, bilamana perusahaan itu mengadakan promosi”.

Mengenai definisi promosi jabatan, berikut ini penulis mengemukakan pendapat dan beberapa ahli: Heidjrahcman Ranupanjoyo dan Suad Kusnan: “Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi”. (1998;111).

Nitisemito: “Promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi”. (2002;81). Siagian (2000;160) : “Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh petugas, tanggung jawab, wewenang dan penghasilan yang jauh lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dasar promosi jabatan, program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan didalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahuinya dalam memperjuangkan nasibnya. Beberapa dasar yang biasa dipakai untuk menentukan promosi adalah:

1. Kecakapan Kerja (Sistem Merit)

Dengan dasar pertimbangan ini maka adanya karyawan yang memiliki kecakapan kerja yang dapat terus menerus mengembangkan kariernya, sementara mereka yang berprestasi di bawah standar akan tersisihkan. Jadi sistem ini hanya berdasarkan kecakapan seseorang dengan mengabaikan faktor-faktor lain seperti senioritas, kekeluargaan, dan lain-lain, sehingga hasilnya pun akan lebih obyektif.

2. Sistem senioritas

Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui perusahaan, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam perusahaan secara keseluruhan. Sistem ini pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atas kesetiaan dan dedikasinya kepada perusahaan.

3. Nepotisme (Sistem Spoil)

Yang dijadikan landasan untuk melakukan promosi adalah hubungan keluarga, kenalan, atau koneksi. Biasanya dijumpai dalam perusahaan milik keluarga, sehingga tidak aneh apabila semua jabatan dipegang oleh mereka yang mempunyai hubungan keluarga.

4. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian dan hasil

ujian kenaikan promosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman kecakapan saja dapat diatasi.

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar berada dalam kriteria baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar yang terletak di jalan Kima Raya II Kav 6d D/E Makassar, dan waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan dimulai bulan April sampai Mei 2014.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan 2 (dua) metode yaitu:

1. Penelitian Pustaka (*library research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari literature-literatur dari berbagai buku-buku referensi lainnya maupun melalui internet.
2. Penelitian lapangan (*field research*) adalah pengumpulan data lapangan dengan teknik sebagai berikut:
 - a. Metode observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti dalam hal ini PT.Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar
 - b. Metode wawancara langsung dengan para karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar untuk memperoleh informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

- c. Kuesioner, yaitu membagi-bagikan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar yang menjadi responden penelitian.
- d. Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang ada pada kantor PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam angka angka dan nilai-nilai

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. (Sugoyono 2002; 184)

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis dari perusahaan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian Ferdinand,(2006;203). Sedangkan menurut Sugiyono (2002;185), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar berjumlah 116 orang.
2. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dimiliki oleh sebab itu penulis mengambil Sampel sebanyak 30 orang.

E. Metode Analisis Data

Analisis yang dipergunakan dalam pembahasan masalah: Analisis deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar berdasarkan hasil yang diberikan kepada responden dalam hal ini karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skor ideal menurut J. Supranto (2000;157) dan untuk mengetahui respon mengenai sistem pengembangan Sumber Daya Manusia maka diberikan penilaian sebagai berikut:

- a. Sangat baik : 5
- b. Baik : 4
- c. Cukup baik : 3
- d. Kurang baik : 2
- e. Tidak baik : 1

Tabel 3: skor ideal

Interval	Klasifikasi kinerja
85%-100%	Sangat Baik
66%-84%	Baik
49%-65%	Cukup baik
23%-44%	Kurang baik
,-<22%	Tidak baik

Sumber: Sastrohadiwijoyo (2001;203)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. SEJARAH SINGKAT PT. NIAGA NUSA ABADI CAB. MAKASSAR

PT. Delta Internusa Makassar bergerak dibidang jasa pendistribusian rokok dan berdiri sejak tahun 1932, sudah 80 tahun namun setelah ada pengembangan perusahaan maka perusahaan membentuk anak perusahaan sebagai kantor distribusi rokok di Sulawesi selatan, maka berdirilah PT.Delta Internusa Makassar sejak tahun 2004, dan mulai beroperasi sejak tahun itu juga

Di Makassar, dari tahun ketahun mengalami perkembangan secara signifikan, namun pada saat itu terjadi krisis global pada tahun 2006 maka dari pihak perusahaan mengalami pulutatif sejak beberapa dekade dan pada saat itu pula, maka pihak pemerintah memburu pihak bea dan cukai diseluruh perusahaan rokok untuk mengimbangi anggaran belanja Negara, sehingga pada saat itu hampir semua perusahaan rokok mengalami gulung tikar, namun pada tahun 2007 ekonomi sudah mulai membaik dan perusahaan kami sudah mulai memberikan indikator tentang perkembangan perusahaan sampai saat ini, sehingga saat ini sudah membuka cabang dan depok diberbagai propensi dan kabupaten, olehnya itu PT.Niaga Nusa Abadi Cab.Makassar memberikan fungsi dan peranan masing-masing sebagai berikut:

1. Pimpinan cabang
2. Bagian personalia

3. Bagian supervisor pemasaran
4. Bagian supervisor promosi
5. Pengawas lapangan/TL 27
6. Pelaksana promosi
7. Bagian pemasaran/marketing
8. Bagian keuangan/staff
9. Bagian bengkel mobil
10. Bagian spare part atau alat-alat mobil
11. Bagian Driver
12. Bagian las mobil
13. Bagian sales motor
14. Bagian security
15. Bagian Gudang
16. Bagian OB
17. Bagian koperasi

Pimpinan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar Bapak Susila Mardiputra,SE.

Personil karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar berjumlah 116 orang dan tenaga kontrak 14 orang pada tahun 2013 - 2014.

Jenis pendidikan dan pelatihan yang biasa dilakukan oleh perusahaanPT.

Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar pada karyawannya sebagai berikut:

- a. Diklat selama satu minggu dengan nara sumber bagian SDMpusat Jakarta.
- b. Outbon dilapangan terbuka seperti di Malino,diTanah Toraja

c. Kursus tentang pekerjaan yang ditugaskan pada perusahaan

B. STRUKTUR ORGANISASI PT. NIAGA NUSA ABADI MAKASSAR

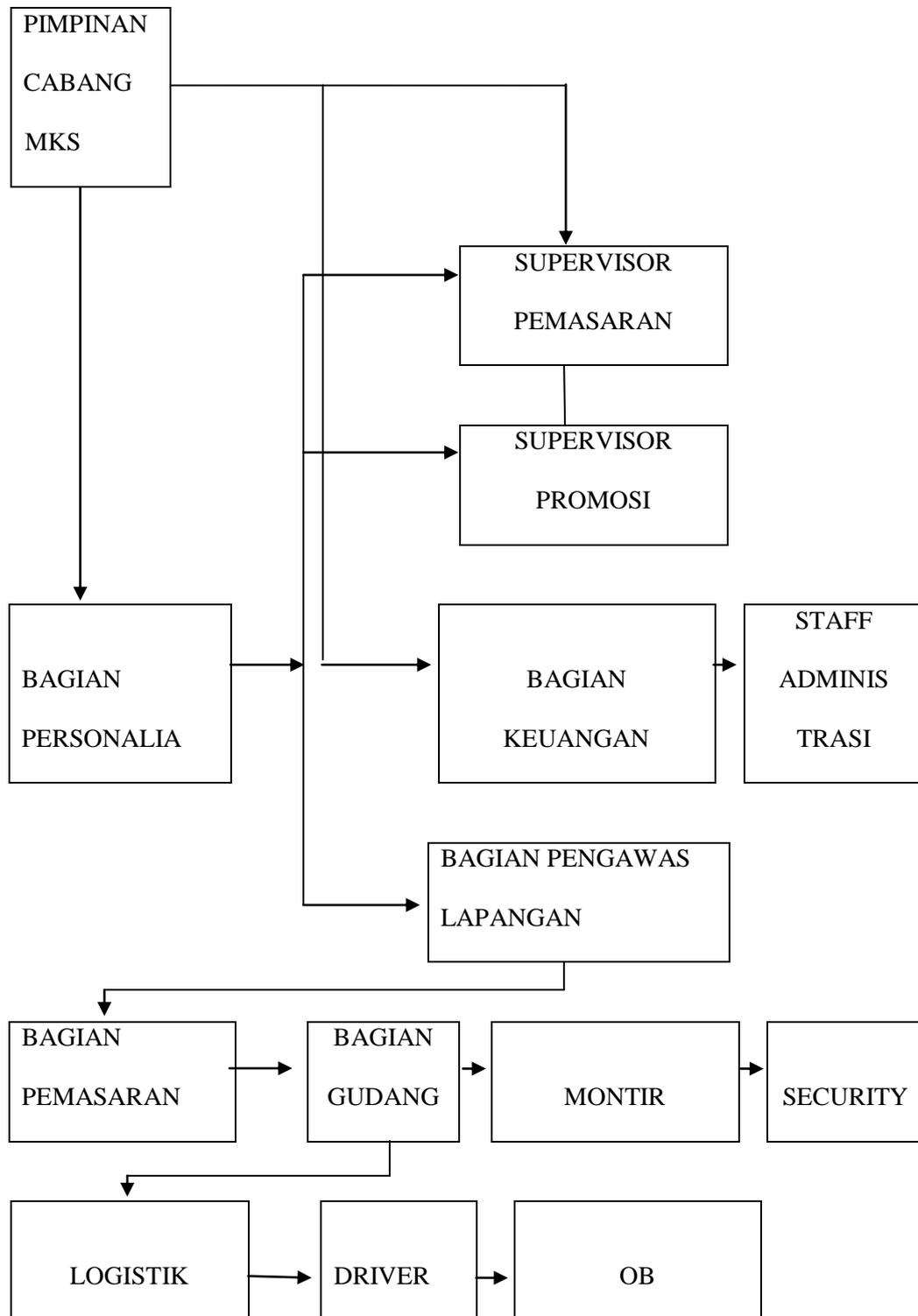
Struktur organisasi merupakan gambaran posisi wewenang kekuasaan atau tanggung jawab atau disebut tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

Dengan adanya struktur organisasi dapat membantu kelancaran aktivitas kantor, karena semua karyawan diberikan kejelasan kedudukan dan fungsinya dalam kantor sehingga struktur organisasi ini adalah tindakan pembagian tugas dan bukan pemisahan karena semua karyawan yang terlibat dalam struktur dapat saling berhubungan satu sama lain.

Setiap organisasi baik swasta maupun lembaga pemerintahan perlu memiliki suatu bagian struktur organisasi yang menjadi acuan dalam mengetahui uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan yang menjadi tanggung jawab dalam lingkungan instansi perusahaan maka dapat dilihat dari masing – masing fungsi dan tanggung jawab pada struktur organisasi yang ada dibawah ini. Dan menunjukkan masing – masing fungsi yang ada pada struktur tersebut.

Gambar 1. STRUKTUR ORGANISASI

PT. NIAGA NUSA ABADI CAB. MAKASSAR



Sumber: PT.Niaga Nusa Abadi Makassar, 2014

C. URAIAN FUNGSI DAN TANGGUNG JAWAB

Berikut uraian fungsi dan tanggung jawab karyawan

1. Bagian Kepala cabang: adalah mengawasi dan mengamankan aset perusahaan PT.Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar, sekaligus mengatur manajemen perusahaan mulai dari tingkat bawah sampai tingkat kepala divisi.
2. Supervisor Pemasaran : adalah mengatur seluruh bagian pemasaran atau marketing untuk masing-masing daerah dalam rangka mendistribusikan barang atau produk yang ada pada kantor PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar
3. Supervisor Promosi: adalah mengatur seluruh bagian promosi untuk menjalankan tugasnya masing-masing di tiap bagian sebagai berikut:
 - a. Menangani pemasangan finil
 - b. Menangani surat ijin pemerintah
 - c. Menangani tamu atau WO
 - d. Menangani ivend musik atau balapan motor
4. Personalia : adalah
 - a. Menempatkan seluruh karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar sesuai dengan jabatan dan fungsi masing-masing
 - b. Mempromosikan jabatan yang lebih tinggi
 - c. Memutasi karyawan pada bagian yang lain
 - d. Mondemosikan karyawan pada kantor cabang yang lain

5. Pengawas lapangan: adalah mengawasi daerah yang ditunjuk oleh supervisor tentang kecurangan kompotitor penyalagunaan wewenang sales, dan kemungkinan masalah yang timbul dilapangan arel kerja sehingga supervisor harus menunjuk pengawas lapangan untuk mengawasi daerah-daerah tertentu.
6. Keuangan adalah mengatur anggaran atau biaya operasional dilapangan dan membuat laporan pertanggung jawaban, kemudian diserahkan kepada kepala cabang PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar
7. Staff adalah bekerja laporan-laporan penjualan dan laporan biaya operasional dilapangan sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada kepala kantor cabang PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar
8. Gudang adalah penempatan barang yang masuk atau yang keluar sebagai tempat stock yang dibutuhkan oleh konsumen barang yang rusak maupun barang yang siap dipasarkan
9. Pemasaran adalah orang yang mendistribusikan barang pada semua yang membutuhkan didaearah ataupun dalam kota Makassar
10. Montir adalah memperbaiki kendaraan operasional yang dipakai oleh seluruh karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar
11. Driver adalah tenaga sopir yang propesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pengemudi dan sekaligus sebagai pendamping sales
12. Bagian spare part adalah menyediakan alat-alat mobil ada suku cadang mobil yang rusak dilapangan

13. Security adalah menjaga keamanan lingkungan kantor bila ada yang ingin mengganggu keamanan kantor dan karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar
14. OB. adalah pengantar surat, dan membersihkan ruangan kantor serta membuat teh, dan kopi kepada seluruh karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar
15. Logistik adalah penyediaan barang-barang kebutuhan karyawan yang digunakan sebagai pelengkap kebutuhan operasional dilapangan ataupun dikantor PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

Semua bagian dan elemen diatas merupakan alat pendukung kemajuan perusahaan.

Organisasi perusahaan, saling kerja sama dan berkesinambungan untuk memajukan perusahaan sehingga bagian-bagian diatas adalah merupakan pondasi sekaligus sebagai aset perusahaan.

Adapun jenis pelatihan yang pernah diadakan oleh PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar :

- a. Pelatihan diklat, yang diadakan di kecamatan tinggi moncong Kabupaten Gowa, selama satu minggu
- b. Pelatihan diklat, yang diadakan di Kabupaten Tana Toraja selama satu minggu

Semua peserta diklat adalah karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar sebanyak 50 orang.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pendidikan pelatihan Untuk menjawab rumusan masalah dan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka penulis mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan pelatihan dan promosi terhadap produktivitas kerja pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar Dengan cara mengumpulkan data melalui wawancara dan memberikan pertanyaan sehingga dapat mengetahui perkembangan data yang diperoleh.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang yang dikarakteristikan berdasarkan jenis kelamin ,usia dan tingkat pendidikan

1. Responden jenis kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dijadikan sebagai kategori populasi sampel ada 30 dalam penelitian ini sehingga penulis dapat membuat tabel berdasarkan, jenis kelamin, dan dipandang perlu untuk mengetahui perkembangan sumber daya manusia efektif atau tidak efektif pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar dengan demikian dapat dilihat sebagai berikut pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 : Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	28	93,52 %
Perempuan	2	6,68 %
Jumlah	30	100 %

Sumber Data di olah 2014

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 28 orang atau sebesar 93 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau sebesar 6 %.

2. Usia koresponden

Dapat dijelaskan bahwa tingkat usia yang dipekerjakan sebagai karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 5 : Persentase Responden Berdasarkan Usia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar

Usia Responden	Jumlah	Persentase%
25-29 tahun	10	33,4 %
30-34 tahun	5	16,7 %
35-39 tahun	5	16,7 %
40 tahun keatas	10	33,4 %
Jumlah	30	100 %

Sumber Data diolah, 2014

Karakteristik responden tabel 5 di atas dapat diketahui sebanyak 10 orang atau sebesar 33,4% berumur antara 25-29 tahun sementara yang berumur antara 30-34 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7% sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7% yang berumur antara 35-39 tahun dan responden yang berumur 40 tahun keatas 10 orang atau sebesar 33,4%

3. Tingkat pendidikan Responden

Berdasarkan data karyawan yang ada pada HRD, PT. Niga Nusa Abadi Cab. Makassar, tentang pendidikan, maka penulis dapat memberikan informasi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6 : Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase%
SMA	15	50 %
Diploma Tiga (D3)	5	16,7%
Strata satu(S1)	10	33,4%
Jumlah	30	100 %

Sumber Data diolah 2014

Karakteristik responden di atas pada tabel 6 dapat diketahui tingkat pendidikan para responden sebanyak 15 responden atau sebesar 50 % adalah pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7 % pendidikan D3 dan sisanya sebanyak 10 orang atau 33,4 % pendidikan S1.

B. Indikator Pendidikan Pelatihan dan Promosi

1. Pendidikan

a. Indikator Tingkat Kelulusan,

Karyawan melalui pendidikan adanya standar kompetensi kelulusan yang dilakukan oleh banyak pihak pengelola. Menurut Bapak/Ibu setelah karyawan dinyatakan lulus dari pendidikan formal apakah sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan dan itu sangat baik ?

Tabel 7 : Tingkat Kelulusan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	13	0,43 %	5	65
2.	Baik	8	0,26 %	4	32
3.	Cukup baik	3	0,22 %	3	9
4.	Kurang baik	4	0,13 %	2	8
5.	Tidak baik	2	0,06 %	1	2
Jumlah		30	100 %		116

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil oleh kusioner sistem penelitian kelulusan dan prestasi kerja karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terhadap 13 responden atau 0,43 % menyatakan sangat baik, 8 responden atau 0,26 % menyatakan baik, 3 responden menyatakan cukup baik 0,22 % dan 4 responden menyatakan

kurang baik atau 0,13 % dan responden 2 menyatakan tidak baik atau 0,06 %, sehingga dapat diketahui $\frac{116}{150} \times 100 \% = 77 \%$ menunjukkan kriteria baik.

b. Indikator standar tingkat proses

Adanya proses belajar mengajar dan siswa yang diajar. Menurut Bapak/Ibu setelah melakukan proses belajar mengajar seperti itu apakah ilmu itu sangat penting dan baik untuk perusahaan menurut anda ?

Tabel 8 : Standar Tingkat Proses

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	21	0,7%	5	105
2.	Baik	4	0,13 %	4	16
3.	Cukup baik	1	0,03 %	3	3
4.	Kurang baik	3	0,1 %	2	6
5.	Tidak baik	1	0,04 %	1	1
Jumlah		30	100 %		131

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem penilaian prestasi pendidikan karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 21 orang responden atau 0,7 % menyatakan sangat baik dan 4 orang menyatakan baik atau 0,13 % dan 1 responden menyatakan cukup baik atau 0,03 % dan 3 orang responden atau 0,1 % menyatakan kurang baik dan 1 orang menyatakan atau 0,04 %

yang menyatakan tidak baik sehingga dapat diketahui $\frac{131}{150} \times 100 \% = 87 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik, sehingga menjadi tolak ukur dalam mencapai suatu prestasi dalam berkarir disuatu instansi atau perusahaan karena prestasi dapat memberikan motivasi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan.

c. Indikator Standar Tingkat Pengelolaan

Pengelolaan sekolah baik dari manajemen kurikulum, guru maupun penataan sekolah yang menciptakan mutu pendidikan, menurut Bapak/Ibu apakah orang yang mempunyai mutu pendidikan yang bagus sangat baik pada perusahaan ?

Tabel 9 : Standar Tingkat Pengelolaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	5	0,17 %	5	25
2.	Baik	19	0,63 %	4	76
3.	Cukup baik	3	0,1%	3	9
4.	Kurang baik	2	0,06%	2	4
5.	Tidak baik	1	0,04 %	1	1
Jumlah		30	100 %		115

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem penilaian mutu pendidikan bagi seorang karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 9 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 5 orang responden atau 0,17 %

menyatakan sangat baik dan 19 orang menyatakan baik atau 0,63 % dan 3orang menyatakan cukup baik atau 0,01 % dan 2 orang responden atau 0,06 % menyatakan kurang baik dan 1 orang menyatakan atau 0,04 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{115}{150} \times 100 \% = 76 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik. Didalam penjelasan tabel diatas dapat dipahami bahwa standar pengelolaan pendidikan sangat menunjukkan keberhasilan sangat baik.

d. Indikator Standar Tingkat Sarana dan Prasarana

Dalam sekolah sangat menunjang mutu pendidikan yang berbasis pada penilaian masyarakat, menurut Bapak/Ibu apakah sarana dan prasarana yang diberikan pada perusahaan sangat baik untuk kebutuhan karyawan ?

Tabel 10 : Tingkat Sarana dan Prasarana

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	14	0,47 %	5	70
2.	Baik	7	0,23%	4	28
3.	Cukup baik	5	0,17%	3	15
4.	Kurang baik	3	0,1%	2	6
5.	Tidak baik	1	0,03 %	1	1
Jumlah		30	100 %		120

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem sarana dan prasarana pendidikan sangat menunjang bagi seorang karyawan terdapat daya tangkap pada tabel

10 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 14 orang responden atau 0,47 % menyatakan sangat baik dan 7 orang menyatakan baik atau 0,23 % dan 5 orang menyatakan cukup baik atau 0,17 % dan 3 orang responden atau 0,1 % menyatakan kurang baik dan 1 orang menyatakan atau 0,03 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{120}{150} \times 100 \% = 80 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

e. Indikator Tingkat Penilaian

Penilaian adalah bagian dari indikator pendidikan sebagai tolak ukur kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, menurut Bapak/Ibu kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat dinilai berdasarkan kinerjanya dan itu sangat baik pada perusahaan ?

Tabel 11 : Tingkat penilaian

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	11	0,37 %	5	55
2.	Baik	10	0,33 %	4	40
3.	Cukup baik	8	0,27 %	3	24
4.	Kurang baik	0	0 %	2	0
5.	Tidak baik	1	0,03 %	1	1
Jumlah		30	100 %		120

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem penilaian karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 11 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden

terdapat 11 orang responden atau 0,37 % menyatakan sangat baik dan 10 orang menyatakan baik atau 0,33 % dan 8 orang menyatakan cukup baik atau 0,27 % dan 0 orang responden atau 0 % menyatakan kurang baik dan 1 orang menyatakan atau 0,03 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{120}{150} \times 100 \% = 80 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

2. Indikator Melalui Pelatihan

f. Indikator Perencanaan Karir

Yang telah disusun sebelumnya, menurut Bapak/Ibu setelah perusahaan mengadakan pelatihan apakah sangat baik dalam pengembangan karir ?

Tabel 12 : Perencanaan Karir

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	12	0,4 %	5	60
2.	Baik	8	0,27 %	4	32
3.	Cukup baik	8	0,27 %	3	24
4.	Kurang baik	1	0,03 %	2	2
5.	Tidak baik	1	0,03 %	1	1
Jumlah		30	100 %		119

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem penilaian perencanaan karir karyawan yang disusun sebelumnya terdapat daya tangkap pada tabel 12 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 12 orang responden atau 0,4 % menyatakan sangat baik dan 8 orang menyatakan baik

atau 0,27 % dan 8 orang menyatakan cukup baik atau 0,27 % dan 1 orang responden atau 0,03 % menyatakan kurang baik dan 1 orang menyatakan atau 0,03 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{119}{150} \times 100 \% = 79 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

g. Indikator Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar, ketika materi pelatihan sudah selesai maka pihak panitia ingin mengetahui sejauh mana pemahaman peserta tentang yang diberikan, menurut Bapak/Ibu setelah panitia dalam pelatihan ini yang menilai anda baik apakah saudara bekerja lebih baik ?

Tabel 13 : Daftar Penilaian Pelaksanaan Pelatihan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	10	0,33 %	5	50
2.	Baik	8	0,27 %	4	32
3.	Cukup baik	5	0,16 %	3	15
4.	Kurang baik	3	0,1%	2	6
5.	Tidak baik	4	0,23 %	1	4
Jumlah		30	100 %		107

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem penilaian perencanaan karir karyawan yang disusun sebelumnya terdapat daya tangkap pada tabel 13 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 10 orang responden atau 0,33 % menyatakan sangat baik dan 8 orang menyatakan baik

atau 0,27 % dan 5 orang menyatakan cukup baik atau 0,16 % dan 5 orang responden atau 0,1 % menyatakan kurang baik dan 4 orang menyatakan atau 0,23 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{107}{150} \times 100 \% = 71 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

h. Indikator Catatan Produksi dalam Pelatihan

Merupakan sarana, pemahaman tentang bagaimana karyawan menciptakan input dan output.

Pada perusahaan menurut Bapak/Ibu apakah catatan produksi dalam pelatihan sangat baik ?

Tabel 14 : Catatan Produksi dalam suatu Pelatihan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	9	0,3%	5	45
2.	Baik	4	0,13 %	4	16
3.	Cukup baik	10	0,33 %	3	30
4.	Kurang baik	5	0,16 %	2	10
5.	Tidak baik	2	0,06 %	1	2
Jumlah		30	100 %		103

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem catatan produksi dalam suatu pelatihan karyawan yang disusun sebelumnya terdapat daya tangkap pada tabel 14 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 9 orang responden atau 0,3 % menyatakan sangat baik dan 4 orang menyatakan baik

atau 0,13 % dan 10 orang menyatakan cukup baik atau 0,33 % dan 5 orang responden atau 0,16 % menyatakan kurang baik dan 2 orang menyatakan atau 0,06 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{103}{150} \times 100 \% = 68 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

i. Indikator berbagai laporan tentang keluhan

Keselamatan kerja dan statistik kemangkiran dalam pelatihan kerja dijadikan sebagai materi pembahasan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu pelatihan, menurut Bapak/Ibu ketika menjadi peserta latihan apakah bagi karyawan sangat baik atau tidak ?

Tabel 15 : Keselamatan kerja dan statistik kemangkiran bagi karyawan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	9	0,3%	5	45
2.	Baik	8	0,27%	4	32
3.	Cukup baik	12	0,4%	3	36
4.	Kurang baik	1	0,03 %	2	2
5.	Tidak baik	0	0 %	1	0
Jumlah		30	100 %		115

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem keselamatan kerja dan statistik kemangkiran karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 15 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 9 orang responden atau 0,30 % menyatakan sangat baik dan 8 orang menyatakan baik atau 0,27 %

dan 12 orang menyatakan cukup baik atau 0,4 % dan 1 orang responden atau 0,3 % menyatakan kurang baik dan 0 orang menyatakan atau 0 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{115}{150} \times 100 \% = 76 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

j. Indikator Data Mutasi Karyawan

Artinya data yang dijadikan sebagai materi pembahasan dalam pelatihan karyawan untuk tindak lanjut kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diperusahaan dan melakukan mutasi kepada devisi satu ke devisi yang lainnya, menurut Bapak/Ibu apakah anda sangat senang ketika dimutasi ke devisi satu dengan jabatan yang lebih tinggi ?

Tabel 16 : Mutasi Jabatan Bagi Karyawan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	9	0,3%	5	45
2.	Baik	10	0,33 %	4	40
3.	Cukup baik	8	0,26 %	3	24
4.	Kurang baik	2	0,06 %	2	4
5.	Tidak baik	1	0,03 %	1	1
Jumlah		30	100 %		114

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem mutasi jabatan bagi karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 16 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 9 orang responden atau 0,3 % menyatakan sangat baik dan

10 orang menyatakan baik atau 0,33 % dan 8 orang menyatakan cukup baik atau 0,26 % dan 2 orang responden atau 0,06 % menyatakan kurang baik dan 1 orang menyatakan atau 0,03 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{114}{150} \times 100 \% = 76 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

3. Indikator Melalui Promosi

k. Indikator Kejujuran

Kejujuran merupakan modal utama bagi karyawan, menurut Bapak/Ibu apakah sangat berpengaruh pada promosi jabatan ?

Tabel 17 : Pengaruh Promosi Jabatan Bagi Karyawan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	12	0,4%	5	60
2.	Baik	5	0,16 %	4	20
3.	Cukup baik	8	0,27 %	3	24
4.	Kurang baik	3	0,1 %	2	6
5.	Tidak baik	2	0,06 %	1	2
Jumlah		30	100 %		112

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem pengaruh promosi jabatan bagi karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 17 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 12 orang responden atau 0,4 % menyatakan sangat baik dan 5 orang menyatakan baik atau 0,16 % dan 8 orang menyatakan cukup baik atau 0,27 % dan 3 orang responden atau 0,1 %

menyatakan kurang baik dan 2 orang menyatakan atau 0,06 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{112}{150} \times 100 \% = 74 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

I. Indikator Loyalitas

Artinya sangat memberikan kontribusi pada perusahaan yang dipertimbangkan untuk promosikan naik jabatan, menurut Bapak/Ibu apakah loyalitas sangat baik bagi perusahaan ?

Tabel 18 : Loyalita Karyawan pad Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	15	0,5 %	5	75
2.	Baik	5	0,16 %	4	20
3.	Cukup baik	4	0,13 %	3	12
4.	Kurang baik	3	0,1%	2	6
5.	Tidak baik	3	0,1%	1	3
Jumlah		30	100 %		116

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem loyalitas bagi karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 18 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 15 orang responden atau 0,5 % menyatakan sangat baik dan 5 orang menyatakan baik atau 0,16 % dan 4 orang menyatakan cukup baik atau 0,13 % dan 3 orang responden atau 0,1 % menyatakan kurang baik

dan 3 orang menyatakan atau 0,1 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{116}{150} \times 100 \% = 77 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

m. Indikator Tingkat Pendidikan

Sangat penting dalam mempromosikan seseorang untuk jabatan yang lebih tinggi, menurut Bapak/Ibu apakah sangat baik dalam promosi jabatan bila pendidikan lebih tinggi ?

Tabel 19 : Promosi Jabatan Dengan Pendidikan Yang Tinggi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	15	0,5%	5	75
2.	Baik	5	0,16 %	4	20
3.	Cukup baik	4	0,13 %	3	12
4.	Kurang baik	3	0,1%	2	6
5.	Tidak baik	3	0,1%	1	3
Jumlah		30	100 %		116

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem promosi jabatan dan pendidikan yang terdapat daya tangkap pada tabel 19 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 15 orang responden atau 0,5 % menyatakan sangat baik dan 5 orang menyatakan baik atau 0,16 % dan 4 orang menyatakan cukup baik atau 0,13 % dan 3 orang responden atau 0,1 % menyatakan kurang baik dan 3 orang menyatakan atau 0,1 % yang

menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{116}{150} \times 100 \% = 77 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik, dan dapat dijelaskan diatas pengukuran tentang promosi jabatan berdasarkan tabel yaitu termasuk kriteria sangat baik dan itu harus dipertahankan dan dipelihara oleh pihak perusahaan sehingga memberikan motivasi kepada seluruh karyawan.

n. Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat mendukung didalam mempromosikan diri untuk peningkatan jabatn yang lebih tinggi oleh sebab itu, menurut Bapak/Ibu apakah pengalaman kerja salah satu menunjang peningkatan jabatan, dan sangat baik pada perusahaan ?

Tabel 20 : Pengalaman Kerja Sangat Menunjang Promosi Jabatan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	19	0,65 %	5	53
2.	Baik	2	0,06 %	4	8
3.	Cukup baik	5	0,17 %	3	15
4.	Kurang baik	2	0,06 %	2	4
5.	Tidak baik	2	0,06 %	1	2
Jumlah		30	100 %		82

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem pengalaman kerja sangat menunjang promosi jabatan karyawan terdapat daya tangkap pada tabel 20 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 19 orang responden

atau 0,65 % menyatakan sangat baik dan 2 orang menyatakan baik atau 0,06 % dan 5 orang menyatakan cukup baik atau 0,17 % dan 2 orang responden atau 0,06 % menyatakan kurang baik dan 2 orang menyatakan atau 0,06 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{82}{150} \times 100 \% = 54 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

o. Indikator Inisiatif

Inisiatif merupakan salah satu bagian yang sangat menunjang dalam mempromosikan jabatan yang lebih tinggi, menurut Bapak/Ibu apakah inisiatif dapat membantu mempromosikan jabatan, dan itu sangat baik pada karyawan ?

Tabel 21 : Inisiatif Merupakan Salah Satu Bagian Dalam Menunjang

Promosi Jabatan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase	Bobot	Total skor
1.	Sangat baik	18	0,6 %	5	90
2.	Baik	6	0,2%	4	24
3.	Cukup baik	4	0,13 %	3	12
4.	Kurang baik	1	0,03 %	2	2
5.	Tidak baik	1	0,03 %	1	1
Jumlah		30	100 %		129

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan hasil kuesioner sistem promosi jabatan dan pendidikan yang tinggi terdapat daya tangkap pada tabel 21 diatas menunjukkan bahwa

dari 30 orang responden terdapat 18 orang responden atau 0,6 % menyatakan sangat baik dan 6 orang menyatakan baik atau 0,2 % dan 4 orang menyatakan cukup baik atau 0,13 % dan 1 orang responden atau 0,03 % menyatakan kurang baik dan 1 orang menyatakan atau 0,03 % yang menyatakan tidak baik, sehingga dapat diketahui $\frac{129}{150} \times 100 \% = 86 \%$ menunjukkan kriteria sangat baik.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk jumlah frekwensi dan skor masukkan pada tabel total skor baru frekwensi dibagi skor untuk mendapatkan persentase, berdasarkan perbandingan diatas antara frekwensi, skor dan persentase dapat diketahui bahwa pelaksanaan pendidikan pelatihan promosi termasuk dalam kategori baik, artinya bahwa pelaksanaan pendidikan pelatihan dan promosi pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar dianggap efektif dalam sistem pengembangan pendidikan, pelatihan dan promosi karyawan sehingga memacu kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik dengan tujuan memajukan perusahaan jauh lebih maju dan berkembang sesuai keinginan dan harapan para pengusaha dan karyawan yang bekerja didalam yang selalu mengharapkan kesejahteraan disetiap perubahan.

Rekapitulasi Hasil

B. Sistem Pengembangan melalui Pendidikan, Pelatihan dan Promosi

No	Petanyaan	Skor	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1.	<u>Pendidikan</u> Menurut Bapak/Ibu setelah karyawan lulus	116	150	77 %	B

	dari pendidikan formal apakah pengaruh sangat baik pada kinerja karyawan ?				
2.	Menurut Bapak/Ibu setelah proses belajar secara formal apakah sangat menunjang perusahaan ?	131	150	87 %	SB
3.	Menurut Bapak/Ibu ketika perusahaan dapat membiayai baik atau tidak	115	150	76 %	B
4.	Menurut Bapak/Ibu apakah orang yang mempunyai mutu pendidikan yang bagus sangat baik pada perusahaan ?	120	150	80 %	B
5.	Menurut Bapak/Ibu apakah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat dinilai berdasarkan kinerjanya dan itu sangat baik pada perusahaan ?	120	150	80 %	B
6.	<u>Pelatihan</u> Menurut Bapak/Ibu setelah perusahaan mengadakan pelatihan	119	150	79 %	B

	apakah sangat baik dalam pengembangan karir ?				
7.	Menurut Bapak/Ibu setelah panitia dalam pelatihan menilai anda baik apakah saudara bekerja lebih baik ?	107	150	71 %	B
8.	Menurut Bapak/Ibu apakah catatan produksi dalam pelatihan sangat baik ?	103	150	68 %	B
9.	Menurut Bapak/Ibu ketika menjadi peserta pelatihan apakah yang anda bisa petik dari keselamatan kerja dan statistik kemangkiran ?	115	150	78 %	B
10.	Menurut Bapak/Ibu apakah anda senang ketika dimutasi keposisi satu dengan jabatan yang lebih tinggi ?	114	150	76 %	B
11.	<u>Promosi</u> Menurut Bapak/Ibu apakah loyalitas itu sangat baik bagi perusahaan ?	112	150	74 %	B
12.	Menurut Bapak/Ibu apakah sangat	116	150	77 %	B

	berpengaruh kinerja karyawan pada promosi jabatan ?				
13.	Menurut Bapak/Ibu apakah sangat baik dalam mempromosikan jabatan bila pendidikan lebih tinggi ?	116	150	77 %	B
14.	Menurut Bapak/Ibu apakah pengalaman kerja sangat menunjang dalam peningkatan jabatan karyawan dan itu baik ?	82	150	54 %	C
15.	Menurut Bapak/Ibu apakah inisiatif bagian dari indikator promosi jabatan sangat mendukung karir dan itu baik menurut anda ?	129	150	86 %	SB
	Jumlah	1715	2250	77 %	B

Sumber data diolah 2014

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa analisis pengembangan sumber daya manusia pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar. Dapat diketahui total skor adalah 77 % dengan interval 66 %- 84 % dengan kriteria baik.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pendidikan pelatihan dan promosi merupakan hal yang sangat, penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan ,karena pendidikan pelatihan dan promosi bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkat laku,keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawan yang sesuai keinginan ,sasaran yang ingin dicapai dengan menadakan pendidikan pelatihan dan promosi yakni agar pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik ,tanggung jawab diharapkan lebih besar dan kelangsungan organisasi perusahaan diharapkan lebih terjamin sehingga tujuan utama dari organisasi dapat tercapai .

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan metode analisis, deskriptif, yaitu metode pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar yang diketahui hanya 3,75% pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan pelatihan dan promosi pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar dinyatakan tidak efektif.

B. Saran

Adapun saran –saran yang penulis dapat sampaikan kepda pihak perusahaan dan organisasi yakni:

1. Diharapkan agar lebih seringnya diadakan kegiatan diklat atau pendidikan dan pelatihan secara kontinyu dan berkesinambungan sehingga trend

peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat terus terjaga yang akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi melebihi dari tahun-tahun sebelumnya.

2. Diharapkan agar lebih memberikan input yang maksimal seperti motivasi ,tenaga,sikap,pengetahuan dan keterampilan sasaran yang mendukung serta lingkungan kerja yang kondusif karena besar kecilnya input yang dimasukkan dalam sebuah proses pencapaian produktivitas akan menentukan hasil akhir (output) dari sebuah pekerjaan yang maksimal.
3. Penulisan menyarankan agar pengalaman kerja dapat menunjang dalam peningkatan jabatan karyawan ?
4. Didalam peningkatan produktivitas karyawan maka dipandang perlu adanya pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh karyawan dan harus diprioritaskan dalam peningkatan jabatan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2003 **Manajemen Sumber Daya Manusia** oryza Jakarta
- Beniner, 1995 **Manajemen Kepegawaian Indonesia** Mas Agung
- Fardinan, 2006 **Metode Penelitian Pendidikan**, Liberty Jakarta
- Fathoni, 2006 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Operasi liberty Jakarta
- Hasibuan, 2002 dan 2003 **Manajemen ke Pegawaian Indonesia** Mas Agung,
Jakarta
- Heidirahcman, 2003 **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**
Liberty Jakarta
- House, 1995 **Manajemen Personalia** Ghalia, Indonesia Jakarta
- I.Komang Ardana, 2012 **Manajemen Sumber Daya Manusia** edisi ke 4 Jakarta
- J.Supranto, 2008 **Manajemen Metode penelitian pendidikan** liberty Jakarta
- Manulang, 2004 dan 2006 **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**
Liberty Jakarta
- M.Beriner, 1995 **Internet** [www google co.id](http://www.google.co.id)
- Nitisemito, 2002 **Manajemen Personalia**, Ghalia, Indonesia, Jakarta
- Prabumangkunegara, 2002 **Manajemen Sumber Daya Manusia** edisi ke 4 BPFE
Yogyakarta
- Sastro Hadiwijoyo, 2001 **Internet** [www google co.id](http://www.google.co.id)
- Siagian, 2000 dan 2003 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Indonesia Jakarta
Timur
- Simamora, 2004 **Manajemen Personalia** Ghalia, Indonesia Jakarta
- Sugiono, 2002 **Manajemen Produktivitas**, Bandung Ilhan Jaya

Tidak usah pake nomor urut

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.NIAGA NUSA ABADI CAB.MAKASSAR

Pengantar

Pada kesempatan ini sudilah kiranya Bapak/Ibu meluangkan waktunya Untuk memberikan informasi yang cukup berharga bagi peneliti dengan tujuan untuk memperoleh data guna menyusun skripsi dalam rangka penyelesaian studi pada jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas muhammadiyah makassar.

Untuk itu, diharapkan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh Peneliti. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasinya dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua. Amin

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Silahkan Bapak/Ibu baca dan simak kuesioner dibawah ini dan berilah Tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu yang paling Benar.
2. Untuk masing-masing jawaban silahkan pilih dibawah ini :
 - a. Untuk jawaban **Sangat Baik** diberi bobot **5**
 - b. Untuk jawaban **Baik** diberi bobot **4**
 - c. Untuk jawaban **Cukup Baik** diberi bobot **3**
 - d. Untuk jawaban **Kurang Baik** diberi bobot **2**
 - e. Untuk jawaban **Tidak Baik** diberi bobot **1**

Nama :

Umur :

Jabatan :

Pendidikan :

KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan melalui pendidikan

1. Menurut Bapak/Ibu, setelah mengembangkan melalui pendidikan, Apakah berpengaruh pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, Baik pada perusahaan ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
2. Menurut Bapak/Ibu, setelah adanya pengembangan melalui Pendidikan apakah sudah dapat menjadi tenaga profesional ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
3. Menurut Bapak/Ibu, ketika perusahaan mengadakan pengembangan melalui pendidikan apakah dituntut tanggung jawab profesional ?
 - a. Sangat Baik

- b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah sepantasnya diadakan pengembangan melalui pendidikan ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan melalui pendidikan itu penting dalam suatu perusahaan ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

Pengembangan melalui pelatihan

6. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengembangan melalui pelatihan itu sangat penting ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
7. Menurut Bapak/Ibu, ketika pengembangan melalui pelatihan apakah perusahaan menginginkan orang-orang terampil ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik

- d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
8. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu setelah mengembangkan diri melalui Pelatihan apakah baik untuk perusahaan ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
9. Menurut Bapak/Ibu, setelah mengikuti melalui pelatihan manfaat yang Didapatkan dalam pelatihan itu ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Bai
10. Menurut Bapak/Ibu, apakah banyak pengetahuan yang didapatkan Seorang karyawan pada pengembangan melalui pelatihan ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

Pengembangan melalui promosi

11. Menurut Bapak/Ibu, ketika diadakan pengembangan melalui promosi Bagi seluruh karyawan apakah anda senang ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

12. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu, setelah perusahaan mengadakan pengembangan melalui promosi ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
13. Menurut Bapak/Ibu, apakah untungnya pengembangan melalui Promosi ?
Dapatkah meningkatkan pengasilan lebih banyak ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
14. Menurut Bapak/Ibu, apakah anda senang dipromosikan pada jabatan Yang lebih tinggi ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
15. Menurut Bapak/Ibu, setelah menduduki jabatan yang lebih tinggi Apakah mengharapkan penghasilan yang lebih layak ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

Tabel Tabulasi Nilai Hasil Kuesioner Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar.

No	Nilai Skor Jawaban Responden															Σ
	Pendidikan					Pelatihan					Promosi					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	4	5	3	1	3	4	3	3	3	4	5	5	58
2	5	5	4	3	4	5	3	4	2	3	3	4	1	5	5	58
3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	65
4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	67
5	3	5	4	5	5	4	1	5	5	4	2	5	4	3	5	61
6	5	1	3	4	5	5	5	1	5	4	1	5	4	3	5	56
7	3	4	2	4	4	5	4	3	5	4	1	5	5	3	5	57
8	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	70
9	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	70
10	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	2	5	69
11	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	3	5	5	2	5	61
12	2	2	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	1	3	50
13	5	3	4	4	5	4	3	2	3	5	3	5	3	1	3	53
14	5	2	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	67
15	1	5	4	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	61
16	2	5	5	2	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	62
17	5	2	2	5	4	1	5	3	3	5	5	5	5	5	4	64
18	2	5	3	2	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	66

19	5	5	4	5	3	4	2	3	3	5	5	3	5	5	4	61
20	2	5	3	2	4	5	5	2	3	5	5	3	5	5	4	58
21	4	5	0	5	4	3	2	4	3	3	5	4	5	5	4	56
22	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	2	72
23	4	5	4	0	3	3	1	5	3	3	5	4	5	5	1	61
24	4	5	4	3	3	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	55
25	5	5	4	5	3	3	4	3	4	3	5	2	5	5	5	58
26	5	5	4	5	3	4	2	3	4	3	4	2	2	5	5	57
27	5	5	4	5	3	4	5	5	4	2	4	2	2	5	5	54
28	5	5	4	4	3	5	1	2	4	2	4	1	2	5	5	51
29	5	5	4	5	1	0	3	2	4	1	4	1	1	5	5	46
30	1	5	4	3	0	5	4	1	4	4	4	1	1	5	5	46
Σ	116	131	111	124	121	120	123	112	141	120	131	132	133	143	135	1462

Sumber data diolah 2014

Lanjutan Tabel

A. Pengembangan Melalui Pendidikan

No	Frekuensi					Total Skor					ΣSkor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	13	8	3	4	2	65	32	9	8	2	116
2	21	4	1	3	1	105	16	3	6	1	131
3	5	19	3	2	1	25	76	9	4	1	115
4	14	7	5	3	1	70	28	15	6	1	120
5	11	10	8	0	1	55	40	24	0	1	120

B. Pengembangan Melalui Pelatihan

6	12	8	8	1	1	60	32	24	2	1	119
7	10	8	5	3	4	50	32	15	6	4	107
8	9	4	10	5	2	45	16	30	10	2	103
9	9	8	12	1	0	45	32	36	2	0	115
10	9	10	8	2	1	45	40	24	4	1	114

C. Pengembangan Melalui Promosi

11	12	5	8	3	2	60	20	24	6	2	112
12	15	5	4	3	3	75	20	12	6	3	116
13	15	5	4	3	3	75	20	12	6	3	116
14	19	2	5	2	2	95	8	15	4	2	82
15	18	6	4	1	1	90	24	12	2	1	129

Sumber data diolah 2014

PT. NIAGA NUSA ABADI

JL. KIMA RAYA II KAV. N GD. D - E MAKASSAR 90241

Telp. (0411)4723147 Fax. (0411) 4723152

o : 026 / NNA- MKS / V / 2014

Makassar, 12 Mei 2014

amp : -

al : Permohonan Ijin Penelitian

kepada Yth.

pak Dekan Fakultas Ekonomi Univ. Muhammadiyah Makassar

mpat.

ngan hormat,

hubungan dengan surat bapak No : 379/05/C.4-II/V/35/2014 tertanggal
Mei 2013 tentang permohonan ijin Penelitian kepada mahasiswa yang
manya tersebut di bawah ini:

ma : Muh. Salamn

ambuk : 10572 02938 10

rusan : Manajemen

hwa pada dasarnya kami menyetujui untuk melakukan penelitian pada
rusahaan kami.

mikian penyampaina kami, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. NIAGA NUSA ABADI

SUSILA MARDIPUTRA

Kepala Cabang