

SKRIPSI

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V
SEI GALUH**

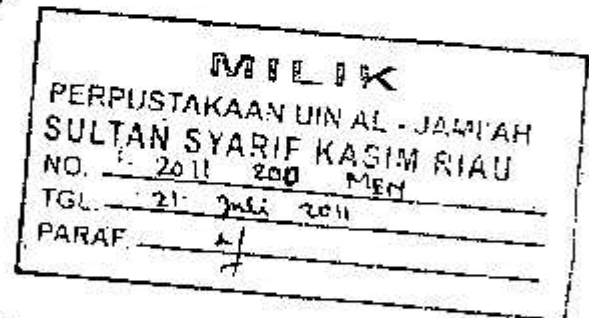
**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi
pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



Oleh:

R. Harani

Nim: 10771000172



Program Strata Satu (SI)

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN
SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

LAMPIRAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : R. HARANI
NIM : 10771000172
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL : ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH

DI SETUJUI OLEH:

PEMBIMBING I



Mahendra Romus, M.Ec, PhD
NIP: 19711119 200501 1 004

PEMBIMBING II



Astuti Meffinda, SE, MM
NIP: 19720513 200701 2 018

MENGETAHUI:

DEKAN



Drs. Asfar Harahap, M. Si
NIP: 19560202 1984031 1 002

KETUA JURUSAN



Mahendra Romus, M.Ec, PhD
NIP: 19711119 200501 1 004

LEMBAGA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : R. HARANI
NIM : 10771000172
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL : ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH
HARI/TANGGAL UJIAN : SENIN, 20 JUNI 2011

PANTIA PENGUJI

KETUA

SEKRETARIS



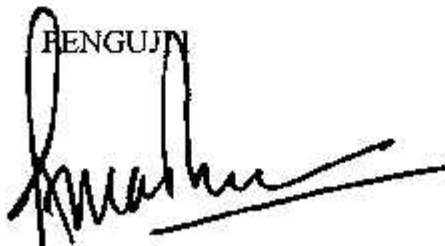
Drs. Azwar Harahap, M. Si
Nip: 19560202 1984031 1 002



Richi Afrizon, SE
Nik: 130010030

ANGGOTA

PENGUJI I



Riki Henri Malau, SE, MM
Nip: 19710124 200701 1 020

PENGUJI II



Mulia Sosiadi, SE, MM, Ak
Nip: 19761217 200901 1 014

ABSTRAK

Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, dengan tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Pendidikan dan Latihan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Tahun 2010 dengan jumlah 144 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode random sampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 responden. Dalam menganalisa data digunakan metode deskriptif dan kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, terbukti bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Pendidikan dan Latihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, dengan F hitung 4,472 lebih besar dari F table 2,53. Secara parsial motivasi dan pendidikan & latihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, karena t hitung 2,131 dan lebih besar dari pada t tabelnya sebesar 2,000. Selanjutnya dari hasil koefisien adjusted R^2 (adjusted R Square) adalah sebesar 0,245, menunjukkan bahwa 24,5% produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 75,5% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, pendidikan dan latihan.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT, dengan selesainya penulisan laporan ini maka semakin tidak teringgalah nikmat yang diberikan-Nya. Skripsi dengan judul “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh ” ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti ujian Oral Comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terimakasih yang tidak terhingga penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah tulus memberikan bantuan moril dan materil kepada penulis selama proses belajar dan penyelesaian tulisan ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. M. Nazir, Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Bapak Drs. Azwar Harahap, M.Si, Dekan Fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, PhD. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, PhD dan Ibu Astuti Mellinda, SE, MM. Pembimbing I dan Pembimbing II dalam proses penyelesaian penulisan ini
5. Bapak Riki Hanri Malau, SE, MM. Penasehat Akademis penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
7. Ayahanda (Khalid) dan Ibunda (Nur ai'ni) tercinta, Kakak Penulis (Ena Susila Wati) dan Adik Penulis (Nurdin)
8. Serta seluruh sahabat dan pihak yang membantu yang tak disebutkan nama-namanya

Semoga semua bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis dapat menjadi penambah berat timbangan kebaikan kalian di akhirat kelak. Penulis juga berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian. Segala puji hanya milik Allah SWT Pembina semesta alam.

Pekanbaru Juni 2011

Penulis

R. Harani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1. Pengertian Produktivitas	11
II.2. Pengukuran Produktivitas	13
II.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	16
II.4. Hipotesis	30
II.5. Variabel Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
III.2. Jenis dan Sumber Data	31
III.3. Teknik Pengumpulan Data	32
III.4. Populasi dan Sampel	32
III.5. Validitas dan Reliabilitas	34
III.6. Pengujian Autokorelasi	37
III.7. Teknik Analisis Data	39

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	45
IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan	45

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Deskripsi Variabel	65
V.2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	70
V.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	75

BAB VI PENUTUP

VI.1. Kesimpulan	98
VI.2. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal mengingat sebagian besar daripada angkatan kerja tingkat keterampilan dan pendidikan masih rendah, hal ini berakibat pula terhadap rendahnya pendapatan dan kesejahteraannya.

Setiap perusahaan akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, penempatan kualitas kerja terhadap manajemen sumber daya manusia harus sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan (*direct man and direct place*) yang meliputi antara lain adalah menetapkan analisis jabatan, menarik karyawan, adanya pelatihan, memberikan kompensasi yang adil dan memberikan motivasi dan sebagainya. Jika pengaruh produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan

produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan bagi karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Upaya pembinaan ketenagakerja merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan kepada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efektif, efisien dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kemampuan usaha.

Begitu juga dengan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yang bergerak dibidang produksi, sejak berdirinya pada tahun 1989 PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tergolong mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak dan dengan sendirinya akan berhadapan langsung dengan masalah manajer sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan yang berfluktuasi tiap tahunnya.

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang baik. Disamping itu lingkungan kerja yang baik juga sangat menentukan besar output yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kurang baik juga akan menghambat kelancaran kerja para karyawan karena kurangnya konsentrasi karyawan dalam berkerja. Jika hal ini terjadi terus menerus maka tingkat kesalahan akan menjadi besar dan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Produktivitas yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Adapun fungsi analisis produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan adalah merupakan fungsi dari setiap pimpinan dalam memperhatikan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menilai dan menganalisa pekerjaan dan permasalahan yang timbul serta bertanggung jawab mengawasi para bawahannya. Didalam perusahaan setiap pimpinan atau manajer dituntut untuk mampu memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawannya, dimana motivasi dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan memberikan tanggapan terhadap kondisi dalam bekerja untuk integrasi kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan modal dan asset perusahaan yang harus dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab dan loyal terhadap perusahaan yang secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Dalam hubungan ini maka untuk menjalin kerja sama yang lebih serasi antara karyawan dan pengusaha maka masing-masing perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki dan mengawas kelangsungan hidup perusahaan.

Khususnya kepada karyawan yang secara langsung terlibat dalam proses produksi, sikap tersebut harus lebih ditanamkan dan dikembangkan. Oleh karena itu usaha kearah peningkatan motivasi dan disiplin kerja bagi karyawan maupun organisasi karyawan dalam menghadapi industrialitas yang terus meningkat.

Secara umum dapat kita lihat bahwa setiap orang mempunyai alasan yang sama dalam memperoleh pekerjaannya, yaitu agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga yang ditanggungnya. Jadi, harapan pekerja yang paling mendasar adalah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimumnya, yang biasanya tercermin dari besarnya upah yang diterima dari hasil pekerjaan yang telah disumbangkan kepada perusahaan tempat ia berkerja. Bila tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan rendah atau kecil, maka semangat kerja menurun dan berakibat turunnya produktivitas kerja, sebaliknya jika tingkat upah yang diberikan besar terhadap karyawan tersebut maka semangat kerja menjadi tinggi serta produktivitas kerja akan meningkat. Pada tabel 1 ini dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dari tahun 2007 – 2010.

Tabel 1.1: Perkembangan Jumlah Karyawan dan Jumlah Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V dari Tahun 2007 – 2010.

Tahun	Jumlah karyawan	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Pencapaian Produksi (%)	Jam kerja (org/thn)
2007	200	38.613.000	27.873.000	72,18	2401
2008	195	33.574.000	21.150.000	62,99	2401
2009	185	27.131.000	17.482.000	62,59	2401
2010	179	20.419.000	10.123.000	49,58	2401

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, 2010

Dari Tabel 1.1. perkembangan jumlah karyawan dan jumlah produksi dapat dilihat pada tahun 2007 realisasi produksi sebanyak 27.873.000 dengan karyawan 200 orang yang mana setiap satu karyawan bekerja 2401 jam/orang. Pada tahun 2008 realisasi produksi sebanyak 21.150.000 dengan karyawan 195 orang yang mana setiap satu karyawan bekerja 2401 jam/orang dan pada tahun 2009 realisasi produksi sebanyak 17.482.000 dengan karyawan 185 orang yang

mana setiap satu karyawan bekerja 2401 jam/orang. Sedangkan pada tahun 2010 realisasi produksi sebanyak 10.123.000 dengan karyawan 179 orang yang mana setiap satu karyawan bekerja 2401 jam/orang.

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja perjam kerja, berikut ini dengan tabel tingkat produksi:

Tabel 1.2 : Tingkat produksi pertahun pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Tahun 2007-2010.

No	Tahun	Realisasi Produksi (ton)	Jam kerja (org/thn)	Produktivitas (%)
1	2007	27.873.000	2401	11,60
2	2008	21.150.000	2401	8,80
3	2009	17.482.000	2401	7,28
4	2010	10.123.000	2401	4,21

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara v Sei Galuh Tahun 2010

Dari Tabel 1.2 : realisasi produksi terhadap produktivitas pada tahun 2007 produktivitasnya sebesar 11,60 %, pada tahun 2008 produktivitasnya 8,80%, pada tahun 2009 produktivitasnya sebesar 7,28%, pada tahun 2010 produktivitasnya 4,21%.

Rendahnya tingkat pendidikan sebagai karyawan tanpa diikuti dengan pendidikan dan pelatihan lebih lanjut maka akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang berjalan kurang efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan usaha pengembangan karyawan baik secara formal dengan maksud agar produktivitas kerja semakin meningkat, biaya operasi dapat ditekan dan kerusakan dapat dikurangi.

Tabel 1.3 : Jumlah Karyawan Bagian Produksi Menurut Tingkat Pendidikan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh pada tahun 2011

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	13	07,4
2	SLTP	14	08
3	SLTA	141	80,6
4	DEPLOMA	3	01,7
5	SARJANA	4	02,3
Jumlah		175	100

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, 2011

Dengan memperhatikan tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yang berpendidikan SD adalah berjumlah 13 orang atau 07,4%, karyawan yang berpendidikan SLTP adalah berjumlah 14 orang atau 08%, karyawan yang berpendidikan SLTA adalah berjumlah 141 orang atau 80,6%, karyawan yang berpendidikan Deploma adalah berjumlah 3 orang atau 01,7%, karyawan yang berpendidikan Sarjana adalah berjumlah 4 orang atau 02,3%.

Pelatihan merupakan salah satu kebijaksanaan yang ditempuh oleh pimpinan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan diarahkan kepada peningkatan pengetahuan sikap serta keterampilan karyawan yang ada didalam perusahaan itu sehingga efektifitas dan efisiensi kerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Untuk lebih jelasnya, pada Tabel 1.3 berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh berikut ini:

Tabel 1.4: Rekapitulasi Karyawan Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Tahun 2007-2010

Tahun	Jumlah karyawan			Total	Jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan			Total	Persentase (%)
	Kantor/admistrasi	Teknik/tehnologi	Tanaman		Administrasi	Maintenance	Produksi		
2007	34	155	11	200	25	41	45	111	55,5
2008	30	150	15	195	21	31	42	94	48,21
2009	25	150	10	185	17	29	35	81	43,78
2010	22	144	13	179	17	28	30	75	41,89

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Dari Tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa persentase jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja pada umumnya mengalami fluktuasi setiap tahunnya dimana pada tahun 2007 jumlah persentase karyawan yang mengikuti pelatihan adalah 55,5 %, pada tahun 2008 jumlah persentase karyawan yang mengikuti pelatihan adalah 48,21 %, pada tahun 2009 jumlah persentase karyawan yang mengikuti pelatihan adalah 43,78 %, dan pada tahun 2010 jumlah persentase karyawan yang mengikuti pelatihan adalah 41,89 %, Adapun jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh terus berkurang setiap tahunnya seiring dengan tuntutan perusahaan.

Tenaga kerja perusahaan merupakan salah satu dari sekian banyak permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan pada saat ini, hal ini menunjukkan adanya kelemahan-kelemahan perusahaan dalam mengelola tenaga kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mencoba menganalisa lebih lanjut tentang produktivitas kerja yang terjadi pada perusahaan kedalam bentuk penelitian yang berjudul: **“Analisis Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh”

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perumahan Nusantara V Sei Galuh

I.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Untuk membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

I.4. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami dalam melakukan penganalisaan dan pemecahan persoalan secara lebih terperinci dan mempermudah penalaran, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini mencakup penguraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang pengertian dari produktivitas kerja karyawan, faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, motivasi, hipotesa dan ditutup dengan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan : sejarah singkat berdirinya perusahaan , jenis dan sumber data, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab ini pembahasan yang akan menjelaskan tentang lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan dan motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis yang telah dilakukan kiranya dapat mendukung kemajuan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

BAB II TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Produktivitas

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. (Sinunga : 2008;17).

11.2. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu kerana ini menyangkut pada tujuan perusahaan itu sendiri.

Seorang pekerja dinilai produktif apabila ia menghasilkan output atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lainnya untuk waktu yang sama atau dapat dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan produktivitas yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan yang lebih singkat.

Ukuran produktivitas tidak sama dengan efisiensi, efisiensi merupakan ukuran dalam membandingkan penggunaan input yang direncanakan dengan realisasi penggunaan masukan. Jika masukan yang sebenarnya digunakan makin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, maka semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi ini lebih berorientasi pada masukan, sedangkan masalah output kurang menjadi perhatian utama (Yamit : 2005;13).

Secara umum produktivitas kerja dapat dirumuskan dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}}$$

Dimana : Output adalah jumlah produksi

Input adalah jumlah tenaga kerja

Berdasarkan rumus diatas, produktivitas dikatakan meningkat apabila:

(Syarif : 2000;6).

- a. Volume produksi tetap, sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang
- b. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah tetap

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja akan berkurang apabila:

1. Volume produksi berkurang, sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah tetap.
2. Volume produksi tetap, sedangkan jumlah tenaga kerja bertambah.

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain:

- a. Jumlah satuan fisik produk atau jasa
- b. Nilai rupiah produk atau jasa
- c. Nilai tambah
- d. Jumlah pekerjaan
- e. Jumlah laba kotor

Jumlah input dapat dinyatakan dalam bentuk (Syarif : 2000;6) antara lain:

1. Jumlah waktu
2. Jumlah tenaga kerja
3. Jumlah jam-orang (*man-hour*)
4. Jumlah biaya tenaga kerja
5. Jumlah jam mesin
6. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin
7. Jumlah material
8. Jumlah biaya material
9. Jumlah seluruh biaya perusahaan
10. Jumlah luas tanah

Beberapa unsur untuk mengukur produktivitas yang efektif, yaitu:

(Nurmansyah : 2002;99).

1. Menilai kualitas sama baiknya dengan kuantitas
2. Konsisten dengan misi dan strategi organisasi
3. Penyatuan balas jasa (*reward*) untuk meningkatkan motivasi
4. Melibatkan karyawan dalam pembuatan desain pekerjaan
5. Berkurangnya unsur-unsur pengawasan terhadap karyawan

Secara umum, pengukuran dari produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat sederhana, yaitu:

1. perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan yang terdahulu secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya menyetengahkan apakah meningkatkan atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan terbaik sebagai pusat perhatian pada sasaran atau tujuan.
3. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit, seperti perorangan tugas, seleksi, proses, dengan lainnya. Penunjukan seperti ini menunjukkan relatif

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan bagian dari setiap tujuan perusahaan melalui pimpinan yang akan menguntungkan pihak perusahaan. Sebaliknya, produktivitas kerja karyawan yang rendah cenderung menjadikan perusahaan akan mengalami kerugian.

Lambatnya pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari para manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung

jawab secara terbuka dan jujur menentukan industri mereka kedalan yang berkualitas dan produktivitas.

Untuk mengetahui peningkatan produktivitas, diperlukan adanya suatu pengukuran produktivitas yang akan bermanfaat untuk mengetahui kerja suatu perusahaan. Dengan menganalisa serta mengevaluasi kinerja perusahaan, pihak pimpinan perusahaan dapat mengetahui efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Pada dasarnya produktivitas adalah rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektivitas sumber-sumber daya yang tersedia yaitu kepegawaian, mesin, bahan, modal, pasilitas, energi dan waktu untuk mencapai keluaran yang sangat bernilai. (Dale : 2000;107).

11.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri maupun yang berhubungan dengan faktor – faktor diluar dirinya. Secara psikologis, produktivitas kerja dipengaruhi oleh seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja, penghargaan dengan tidak mengabaikan sisi lain seperti lingkungan kerja baik lingkungan sosial maupun lingkungan non-sosial. (<http://www.cokroaminoto.wordpress.com>)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja, antara lain :

1. Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

2. Sikap, sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.
3. Situasi dan keadaan lingkungan, faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada.
4. Motivasi, setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
5. Upah, upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
6. Tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja.
7. Perjanjian kerja, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.
8. Penerapan teknologi, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Untuk itu ada beberapa faktor yang telah dipilih dan tujuan kunci ditetapkan untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Timple : 2000;106) yaitu :

1. Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab
2. Kepemimpinan yang luar biasa
3. Kesederhanaan organisasional dan operasional
4. Kepegawaian yang efektif
5. Tugas yang menantang
6. Perencanaan dan pengendalian tujuan
7. Pelatihan manajerial khusus

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sinunga : 2008;56).

- a. Lingkungan kerja
- b. Kepemimpinan
- c. Motivasi
- d. Pendidikan dan latihan

II.3.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suatu yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, alat kesehatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan para karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan (Nitiscemito : 2002;133).

Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut (Timple : 2000;169) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hal ini dapat diciptakan dilingkungan kerja perusahaan mencakup (Soeprihanto : 2001;188) yaitu:

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan kompensasi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

b. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi tenaga kerja dimana hal ini berhubungan dengan lantai ruang kerja, kebersihan alat-alat kerja dan tersedianya fasilitas kebersihan seperti kamar mandi yang memadai dan berkondisi baik.

c. Penerangan

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari.

d. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang melayani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan kecelakaan yang akan terjadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan karyawan adalah sangat penting.

e. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan yang memerlukan pemutusan pikiran sehingga hal ini akan menimbulkan kesalahan kerja.

f. Siklus Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama ruangan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan.

Adapun secara umum, lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian (Ahyani : 2000;81) yaitu:

a. Pelayanan karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi.

b. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan.

c. Hubungan karyawan dalam perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas karyawan.

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang memuaskan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi yang moderen tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik.

II.3.2. Kepemimpinan

Perusahaan yang mampu menghasilkan produktivitas tinggi adalah perusahaan yang mempunyai seorang pemimpin atau mencejer yang mampu mengelola perusahaan sebaik mungkin, mampu mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan dan mengerti segala yang dibutuhkan oleh karyawan.

Istilah kepemimpinan berasal dari bahas inggris *leadership* berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin, kata pimpin artinya yang berfungsi memimpin, membimbing atau menuntun. Pemimpin dapat timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisir. Namun kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memimpin secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif (Isyandi : 2004;148).

Kepemimpinan itu dapat berhasil, artinya yang dipengaruhi melakukan apa yang dikehendaki oleh orang yang mempengaruhi (pemimpin). Namun, meskipun berhasil belum tentu efektif, kepemimpinan dikatakan efektif apabila orang yang dipengaruhi itu melaksanakan dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya itu dengan senang hati, bukannya terpaksa (Soehardi Sigit : 2003;177).

Dalam memilih atau menetapkan seseorang untuk memegang jabatan sebagai pemimpin, maka diperlukan syarat-syarat atau sifat-sifat khusus dari orang tersebut. Meskipun tidak ada sikap mutlak yang bisa didepenisikan, maka cukup wajar apabila kita menganggap bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain.

Secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin (Handoko : 2000;222) adalah:

- a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab
- b. Kemampuan untuk bisa perceptive
- c. Kemampuan untuk menentukan prioritas
- d. Kemampuan untuk bersikap objektif
- e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan menurut James Af stoner dalam bukunya *managemen* ada enam faktor (Djatmiko : 2002;54).

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin
- b. Harapan dan perilaku para atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- d. Kebutuhan tugas
- e. Iklim dan kebijaksanaan organisasi
- f. Harapan dan perilaku rekan

II.3.3. Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2001:166), Motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sedangkan menurut Purnomo (2004:36), Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi ini sejalan dengan pendapat Siagian (2002: 102), "Motivasi adalah merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar

mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.”

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan pribadinya. (Handoko : 2003;251).

Untuk penerapan motivasi dari seorang pimpinan harus terlebih dahulu mengetahui bagaimana motivasi tersebut dipandang, berikut ini antara lain beberapa model dari motivasi. (Handoko : 2003;252).

a. Model Tradisional

Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan frederick taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa menejar menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk motivasi para pekerja lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan dengan manusia lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaan adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurangan motivasi.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang dan keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berproduksi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. (Heidjrachman : 2000;204).

1. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah".
2. Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan ialah kekuatan ketakutan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut ialah:

- a. Kondisi sosial tempat kerja
- b. Kebutuhan individu
- c. Kondisi fisik tempat kerja

II.3.4. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerja.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan ada kaitannya dengan pekerjaannya (Sulistiyani, Rosidah : 2003;176).

Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa yang akan datang. Adapun yang dimaksud dengan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan dalam mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan. (Nitisemoti : 2002;86).

Pengertian lain dari latihan beberapa ahli:

- a. Latihan adalah suatu perubahan sendiri dari manajemen dengan cara memberikan usaha sehingga terjadinya proses belajar dalam bekerja atau diklas dengan tujuan membantu setiap pribadi mencapai potensi yang maksimum untuk menunjukkan hasil melalui sebuah penghimpunan tenaga yang diperoleh dari pribadi-pribadi didalam organisasi. (Proctou : 1999;15).
- b. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan ada kaitannya dengan pekerjaannya (Ambar Teguh : 2003;176).
- c. Latihan adalah proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik-teknik dan metode-metode. (Siagian : 2000;145).

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut suatu proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku waktu yang relatif singkat yang menggunakan metode praktek dari pada teori. Pelatihan sangat penting bagi karyawan yang baru maupun yang lama, pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja yang saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang. Ada beberapa hal yang penting untuk mengetahui konsep pelatihan tersebut, (Rivai : 2006;226). yaitu:

- a. Pelatihan adalah suatu proses sistematis mengetahui tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.
- b. Program pelatihan formal adalah usaha pemberian kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuan.

Dalam tahapan awal, organisasi perlu membuat identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Jadi siapa yang perlu diberikan pelatihan dan pengembangan dan apa yang perlu dipelajari oleh karyawan? Untuk menjawab pertanyaan, manajemen dapat menggunakan langkah-langkah, (Rachmawati Ike kusdyah : 2008;112) sebagai berikut:

1. Evaluasi Prestasi
Adalah melakukan monitoring pada setiap karyawan yang mempunyai hasil prestasi yang kurang atau dibawah standar yang telah ditetapkan organisasi, jadi untuk mengindikasikan organisasi perlu mendapat program pelatihan dan pengembangan karyawan.
2. Analisis Persyaratan Kerja
Adalah perlunya mengetahui kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawannya. Karena, apabila karyawan tersebut diberikan tugas atau pekerjaan, tetapi tidak memiliki keterampilan yang mendukung atas tugas yang diberikan maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan.

3. Analisis Organisasi

Adalah analisis yang bertujuan meninjau kembali apakah tujuan organisasi secara keseluruhan sudah tercapai atau belum, apabila organisasi tersebut tidak mencapai target dengan efektif maka manajemen perlu program pelatihan.

4. Surve Sumber Daya Manusia

Adalah seluruh manajemen dan karyawan diminta menjelaskan masalah dan hambatan yang dihadapi selama berlangsungnya program tersebut, sehingga barulah dapat untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Adapun tujuan dari pengembangan dan manfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan, dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi bagus. Pada hakikatnya tujuan dari pendidikan dan pelatihan tersebut menyangkut beberapa hal, (Hasibuan : 2008;70), yaitu:

1. Produktivitas kerja
2. Efisiensi
3. Kerusakan
4. Kecelakaan
5. Pelayanan
6. Moral
7. Karier
8. Konseptual
9. Kepemimpinan
10. Balas Jasa
11. Konsumen

Tujuan pelatihan menurut (Simamora : 2001;287) adalah:

- a. Memuktahirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan dan perkembangan teknoligi
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru sejalan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional
- d. Mengorientasikan karyawan terhadap perusahaan

Secara umum pengembangan dikelompokkan menjadi dua bagian,

(Hasibuan : 2008;72) yaitu:

1. Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal adalah seorang karyawan belajar dengan keinginan sendiri melatih dirinya dan mengembangkan dirinya dengan membaca buku yang berhubungan dengan pekerjaannya atau jabatannya. Pengembangan secara informal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

2. Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal adalah seorang karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun yang akan datang, yang sifatnya peningkatan karier seorang karyawan.

Pada dasarnya kebutuhan pelatihan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan seorang karyawan. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi tiga golongan, (Sagala El Jauvani : 2009;219) yaitu:

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan.

Pendidikan merupakan pembinaan sikap, mental dan cara berfikir yang konstruktif terhadap pekerjaan, yaitu bagaimana usaha agar sesuatu pekerjaan dapat dilakukan secara cepat tanpa adanya pemborosan sedangkan latihan berhubungan dengan pelaksanaan dari suatu pekerjaan yang dilakukan.

Pendidikan adalah aktivitas usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi dan pribadi (pikiran, karsa, cipta, dan budi nurani) dan jasmani (pasca indra serta keterampilan) (Noor Syam : 2001;33).

Dengan adanya pendidikan dan latihan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sebab dengan adanya pendidikan dan latihan tersebut dilakukan untuk dapat memperbaiki tingkah laku, memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan demikian maka produktivitas kerja akan lebih meningkat.

11.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka “Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung, kepemimpinan, motivasi yang kurang, dan pendidikan dan pelatihan kerja yang masih relatif minim.”

11.5. Variabel Penelitian

Produktivitas (Y)

Lingkungan kerja (X_1)

Kepemimpinan (X_2)

Pendidikan dan Pelatihan (X_3)

Motivasi (X_4)

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

III.2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Desa pantai cermin berupa jawaban responden mengenai kebijaksanaan manajemen perusahaan terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan latihan serta motivasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data-data, literatur-literatur, pendapat-pendapat para ahli, laporan-laporan dan informasi yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini

III.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode:

a. Wawancara (*Interview*)

Pada metode ini dilakukan pertanyaan kepada pimpinan, kepada bagian operasional dan pihak-pihak yang berwenang memberikan informasi langsung mengenai perusahaan tersebut, menyangkut dengan data yang akan diambil diperusahaan baik data yang berbentuk primer maupun data berbentuk sekunder.

b. Data pertanyaan (*Quisioner*)

Yaitu pertanyaan dilakukan dengan memberikan data pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada pihak responden yang berkaitan dengan variabel.

III.4. Populasi dan Sampel

III.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Populasi dapat diartikan sebagai kelompok orang, kejadian/segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro, 2002;45), populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Perumahan Nusantara V Sei Galuh Desa Pantai Cermin yang berjumlah 144 orang.

III.4.2. Sampel

Menurut Arikunto (2002:104) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. Umar (2005:153).

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e)^2}$$

Keterangan:

n : ukuran Sampel

N : ukuran Populas

e : persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + (N \cdot e)^2} \\ &= \frac{144}{1 + (144 \times 0,1)^2} \\ &= \frac{144}{1 + 1,44} \\ &= \frac{144}{2,44} \\ &= 59,01 \end{aligned}$$

Dari penghitungan jumlah populasi sebesar 144 orang dengan kelonggaran 10%, maka dari hasil penghitungan dengan menggunakan rumus slovin tersebut didapat sampel minimal 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling, yaitu pengambilan sampel yang secara random (acak).

III.5. Validitas dan Reliabilitas

Dalam melakukan penelitian, sering terjadi masalah didalam memperoleh data yang akurat dan objektif. Validitas dan reliabilitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian agar nantinya diperoleh data yang *representatif* dalam penelitian.

III.5.1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005: 45), Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dimaksud untuk melihat konsistensi variabel independen dengan apa yang diukur, selain itu untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya objek yang akan diukur. Dengan demikian diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya. Pengujian validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya.

III.5.2. Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2005: 41), Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Nunnally dalam Ghazali (2001; 47) mengatakan apabila pengskoran butir lebih dari 2 (dua) kategori, maka besarnya reliabilitas dapat digunakan koefisien alpha. Berdasarkan pendapat di atas, maka untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Rumus ini dapat di tulis sebagai berikut:

$$r_{ij} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right)$$

Dimana : r_{ij} = reliabilitas instrumen

σi^2 = varian total

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

Rumus varian yang digunakan adalah:

$$\sigma^2 = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}$$

Dimana n = jumlah responden

X = nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor – nomor butir)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Nunnally, dalam Ghozali; 2001; 39)

III.5.3. Uji Persyaratan Analisis

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Packet for Social Science*) release 16,0 maka dapat digunakan sebagai dasar analisis untuk membuktikan hipotesis. Untuk mengetahui prosedur analisis data dalam kajian ini yang akan dilakukan dengan menggunakan asumsi bahwa penggunaan model regresi linear berganda bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan memenuhi asumsi uji normalitas.

III.6. Pengujian Autokorelasi

III.6.1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Pengujian ini dilakukan Durbin-Watson (Tabel DW Test), dasar pengambilan keputusannya adalah:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_{t-1}^2}$$

Dimana: e_t = kesalahan gangguan dari sampel

e_{t-1} = kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Kelentuan:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi
2. Angka DW diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka DW diatas 2 berarti ada autokorelasi

III.6.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka terjadi *heteroskedastisitas*. Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan cara melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Jika gambar membentuk pola tertentu maka ada masalah *heteroskedastisitas* dan jika tidak membentuk berarti tidak ada masalah *heteroskedastisitas*.

III.6.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari R^2 maka terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas tersebut.

Multikolinieritas dapat diuji melalui nilai toleransi dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Toleransi}$$

- Jika $VIF > 10$, terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.
- Jika $VIF < 10$, tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

III.6.4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal, seperti diketahui, uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

III.7. Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu: persiapan, tabulasi, dan pencetakan data pada pendekatan penelitian. Persiapan mencakup pengumpulan dan pemeriksaan kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Selanjutnya dilakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Interval 1-5.

Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan analisis Likert's, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi skor positif dengan skala 1 sampai 5. Berikut kriteria skor variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel III.1:

Tabel III.1. Kriteria Skor Variabel Penelitian

SKOR	KRITERIA
1	Tidak Setuju
2	Kurang Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut: (Hasan, 2002: 254)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Motivasi

X₄ = Pendidikan dan Latihan

b_1, b_2, \dots, b_5 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji statistik F dan uji statistik t, dengan tingkat signifikan = 0,05.

III.7.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

a. Hipotesis pengujiannya adalah:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4$$

Artinya: semua variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4$$

Artinya: semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Menentukan *level of signifikan* pada $\alpha = 0,05$

c. Menggunakan F_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{SSR / K}{SSE / (n - k)}$$

Dimana:

$$SSR = \text{Sum of Square due to Regression} = \sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$$

$$SSE = \text{Sum of Square Error} = \sum (Y_i - \hat{Y})^2$$

n = jumlah observasi

k = jumlah parameter (termasuk *intercept*) dalam model

MSR = *Mean Square due to Regression* = SSR / k

MSE = *Mean Square due to Error* = SSE / n - k - 1

TSS = *Total Sum of Squares*

Tabel III.2. ANOVA

Sumber	DF (Degree of Freedom)	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Squares)	F _{hitung}
Regresi	k	SSR	MSR	(*)
Residual	n - k - 1	SSE	MSE	
Total	n - 1	TSS		

d. H₀ : diterima bila F_{hitung} < F_{tabel} atau Sig > 0,05 = tidak Signifikan

H_a : diterima bila F_{hitung} > F_{tabel} atau Sig < 0,05 = signifikan

III.7.2 Uji Determinasi (R^2)

Yaitu dengan menggunakan uji determinasi (R^2 atau Adj R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, artinya semakin besar nilai R^2 maka akan semakin baik model regresi dengan data yang ada.

III.7.3. Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Menguji koefisien regresi masing-masing variabel independen secara parsial dengan menggunakan uji-test, dengan tahapan sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis operasional

$H_0 : b_1 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas.

$H_a : b_1 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas.

$H_0 : b_2 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap produktivitas.

$H_a : b_2 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap produktivitas.

$H_0 : b_3 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap produktivitas.

$H_a : b_3 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap produktivitas.

$H_0 : b_4 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan latihan terhadap produktivitas.

$H_a : b_4 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan latihan terhadap produktivitas.

c. Menentukan *level of signifikan* pada $\alpha = 0,05$

d. Menggunakan t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut: (Imam Ghozali, 2005; 87)

$$t_{hitung} = Bi / Se (Bi)$$

Dimana :

Bi – *Unstandardized coefficients B*

Se = *Standard Error*

e. Keputusan:

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ = tidak Signifikan

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ = Signifikan

Selanjutnya dari *Standardized Coefficients Beta* dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PTPN. V) PEKANBARU

IV.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN. V) Pekanbaru adalah Badan Usaha Milik Negara yang lahir dari proses konsolidasi wilayah pengembangan PTP II, IV, dan V yang terletak di Provinsi Riau. Secara hukum, PTPN V yang berkedudukan di Pekanbaru, didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 Tanggal 14 Februari 1989 yang kemudian disahkan oleh Notaris Hukum Kamil, SH melalui Akta No. 38 Tanggal 11 Maret 1996 dan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-833.HT.01.01 Tahun 1996 Tanggal 18 Agustus 1996. PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) efektif beroperasi mulai Tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat berkedudukan di Kota Pekanbaru-Riau.

IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan

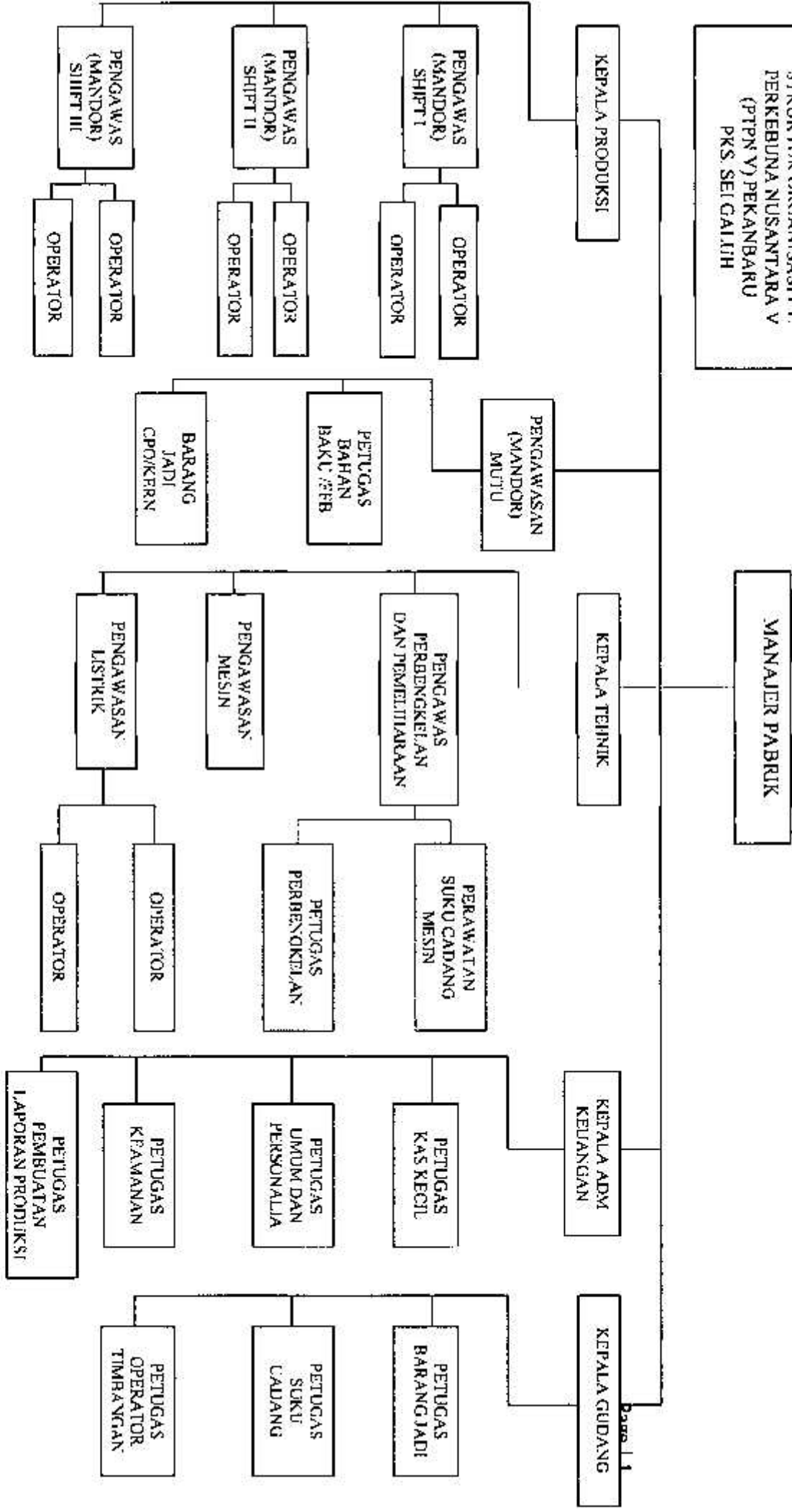
Didalam suatu perusahaan, manajemen mempunyai hubungan yang erat dengan organisasi. Setiap organisasi harus mempunyai manajemen agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Untuk itu maka diperlukan struktur organisasi yang merupakan suatu alat manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dalam suatu perusahaan, maka pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai

didalam perusahaan tersebut dapat diketahui secara jelas menurut susunan dari struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing.

Struktur organisasi PKS. Sci Galuh PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru didasari pada struktur organisasi garis. Untuk lebih jelasnya mengenai bentuk struktur organisasi pabrik dapat dilihat pada gambar berikut:

GAMBAR 1.1.
STRUKTUR ORGANISASI PT.
PERKEBUNTA NUSANTARA V
(PTPN V) PEKANBARU
PKS SEI GALUH



SUMBER: PKS SEI GALUH

Berdasarkan bagan struktur organisasi diatas, maka berikut ini akan diuraikan tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada dilingkungan PKS. Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru.

I. Manajer Pabrik

Merumuskan dan mengusulkan kebijakan serta mengatur dan mengawasi semua aspek teknis dan ekonomis serta pekerjaan administrasi agar produksi terlaksana secara efektif sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Merencanakan, mengarahkan dan mengawasi agar produksi berjalan seefisien mungkin.
- b. Bersama para kepala bagian mengatur personal staffing untuk semua kegiatan pabrik, serta kegiatan administrasi yang diperlukan.
- c. Membuat anggaran untuk seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan dipabrik dan mengajukan kepada direktur.
- d. Secara rutin meninjau persiapan/kondisi fasilitas pabrik, khususnya produksi guna menjamin kelancaran produksi.
- e. Memeriksa dan menganalisa laporan-laporan berkala yang diterima dari bawahan.
- f. Menguasai dan bertanggungjawab agar kualitas hasil produksi sesuai dengan yang telah distandarkan.
- g. Merancang, mengawasi penyediaan bahan baku dan pembantu dan menjaga kelancaran produksi.

2. Kepala produksi

Mengatur dan mengawasi produksi agar pelaksanaannya sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditentukan, serta bekerja secara efisien dan berdisiplin.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Membantu menejar pabrik dalam mempersiapkan rencana produksi, kondisi mesin dan peralatan serta bahan baku yang digunakan agar produksi dapat berjalan lancar.
- b. Mengawasi jam kerja buruh dan melaksanakan pembagian-pembagian kerja sesuai dengan yang telah ditentukan manajer pabrik. Memeriksa jumlah tandan buah segar yang masuk keproses produksi, serta bertanggungjawab terhadap jumlah CPO dan kernel yang dihasilkan dari proses produksi tersebut.
- c. Mengontrol kuantitas dan kualitas daripada bahan/produk yang dihasilkan dari masing-masing station.
- d. Bersama manajer pabrik menganalisa penyimpangan yang telah terjadi serta mengusulkan sarana-sarana yang diperlukan.
- e. Mengawasi dan bertanggungjawab terhadap kuantitas dan kualitas hasil produksi CPO dan kernel serta mengetahui setiap penyerahannya ke gudang-gudang barang jadi.

- f. Mengawasi dan mengatur pengiriman bukti/dokumen-dokumen yang berhubungan dengan aktivitas setiap station kepada kepala administrasi keuangan.
- g. Mengusulkan kepada atasan personel staffing untuk semua station yang menjadi tanggung jawabnya.
- h. Memeriksa laporan-laporan dari bawahannya dan menyerahkan hasil analisa seluruh kegiatan yang telah dilaksanakannya kepada manajer pabrik.
- i. Menyetujui permintaan penggantian suku cadang atau peralatan lain yang diperlukan.

3. Pengawasan/Mandor

Mengawasi dan menjaga kelancaran proses produksi yang berlangsung pada semua station, serta mengatur agar proses produksi dapat dilaksanakan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Uraian tugas dan tanggungjawab:

- a. Mengawasi dan membimbing pekerjaan/operator tiap-tiap station agar sesuai dengan rencana produksi.
- b. Mengawasi waktu penyiapan station-station dan peralatan produksi.
- c. Mengawasi waktu penyelesaian mesin-mesin setiap station supaya sesuai dengan standar produksi sehingga waktu pelaksanaan dapat dilakukan seefisien mungkin.

- d. Mengawasi penyerahan seluruh hasil produksi dari setiap station ke gudang barang jadi.
- e. Bertanggungjawab terhadap operasi dan kualitas hasil produksi.
- f. Bertanggungjawab terhadap pengembalian alat-alat produksi yang rusak ke gudang.
- g. Melaporkan hasil aktivitas harian station-station produksi kepada kepala produksi.
- h. Mengajukan permohonan untuk penggantian suku cadang atau peralatan lain yang dibutuhkan.

4. Operator

Mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan pemeriksaan mutu (kualitas) dari bahan baku dan barang jadi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Uraian tugas dan tanggungjawab:

- a. Merencanakan, mengatur dan mengawasi pemeriksaan mutu terhadap bahan baku, dan barang jadi.
- b. Mengadakan evaluasi atau hasil pemeriksaan serta memberikan rekomendasi terhadap hasil pemeriksaan tersebut.
- c. Mengatur pembagian tugas dan rencana kerja harian serta memberikan pengarahan kepada bawahannya.
- d. Membuat laporan mengenai hasil pemeriksana dan laporan hasil kegiatan harian bagiannya untuk diserahkan kepada manajer pabrik.

- e. Melakukan percobaan-percobaan untuk meningkatkan mutu barang jadi dan memberikan usul perbaikan kepada manajer pabrik.
- f. Menerima hasil pemeriksaan mutu dari petugas pemeriksa bahan baku, barang jadi dan mengevaluasi hasil pemeriksaan.
- g. Secara rutin mengawasi pemeriksaan hasil disetiap station untuk menilai kualitas yang dihasilkan.

5. Petugas Pengawasan Mutu Barang Jadi

Membantu pengawas (mandor) mutu dalam bidang pengawasan mutu barang jadi serta bertanggungjawab atas penelitian yang dilakukan.

Uraian tugas dan tanggungjawab:

- a. Melaksanakan pengawasan mutu barang jadi serta bertanggungjawab terhadap pengambilan contoh CPO dan kernel, serta mengadakan analisis mengenai tingkat FFA (*Free Fatty Acid*).
- b. Melakukan percobaan-percobaan untuk meningkatkan mutu barang jadi dan memberikan hasil percobaan kepada pengawas (mandor) mutu.
- c. Secara rutin melaksanakan pemeriksaan hasil daripada tiap-tiap station.
- d. Melaksanakan administrasi daripada hasil pemeriksaan.
- e. Membuat laporan mengenai hasil pemeriksaan dan laporan hasil kegiatan harian bagiannya untuk diserahkan kepada pengawas (mandor) mutu.

6. Petugas Pengawasan Mutu Bahan Baku

Membantu pengawasan (mandor) mutu dalam pengawasan bahan baku serta bertanggungjawab atas penelitian yang dilakukan.

Uraian tugas dan tanggungjawab:

- a. Melakukan pengawasn mutu bahan baku serta bertanggungjawab terhadap pengambilan contoh kelapa sawit dari masing-masing kebun.
- b. Mengadakan analisis mengenai tingkat kemasakan dari kelapa sawit untuk menentukan rendement.
- c. Menentukan jumlah hasil yang akan diperoleh untuk masing-masing kebun
- d. Membuat laporan mengenai hasil pemeriksaan dan laporan hasil kegiatan harian bagiannya untuk diserahkan kepada pengawasan (mandor) mutu.

7. Kepala Tehnik

Merencanakan, mengatur kelengkapan saran produksi yang berhubungan dengan peralatan, mesin-mesin pengadaan tenaga listrik, boiler, serta mengadakan pemeliharaan dan perbaikannya agar produksi berjalan lancar.

Uraian tugas dan tanggungjawab:

- a. Merencanakan dan mengawasi semua kegiatan-kegiatan yang dibawahinya.
- b. Merencanakan dan mengatur kelengkapan fasilitas pabrik.

- e. Mengadakan tinjauan secara teratur mengenai semua keadaan mesin dan peralatan, gedung dan bangunan pabrik, serta mengatur/merencanakan pemeliharaan dan perbaikannya.
- d. Mengatur jam kerja buruh sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan perusahaan.
- e. Mengawasi pembagian pemakaian boiler dan listrik apakah sesuai dengan yang dibutuhkan.
- f. Mengawasi dan bertanggungjawab terhadap penggunaan atau kebersihan mesin-mesin dipabrik agar supaya proses produksi berjalan lancar.
- g. Mengatur dan mengawasi realisasi penggunaan peralatan pabrik lain.
- h. Memeriksa laporan-laporan yang diterima dari bawahannya serta bukti-bukti lainnya.

8. Pengawas Perbengkelan dan Pemeliharaan

Mengatur dan mengawasi pelaksanaan perbaikan dan pemeliharaan mesin dan peralatan pabrik, gedung dan bangunan pabrik.

Uraian tugas dan tanggungjawab;

- a. Mengatur pembagian kerja kepada bawahannya sesuai dengan keahliannya yang dimiliki.
- b. Melayani setiap permintaan perbaikan untuk seluruh perusahaan.
- c. Memeriksa permintaan akan penggantian suku cadang serta mengawasi realisasi pemasangannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap kebersihan pabrik dan lingkungan perusahaan.

- e. Melaporkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakannya kepada kepala tehnik.

9. Petugas Perawatan Suku Cadang

Melaksanakan perbaikan/perawatan suku cadang mesin dan peralatan pabrik, kendaraan.

Uraian tanggung jawab:

- a. Menangani kerusakan suku cadang yang timbul pada mesin dan peralatan pabrik serta kendaraan yang mengganggu kelancaran produksi.
- b. Senantiasa mengontrol stock suku cadang yang sering diganti untuk menghindari ketiadaan suku cadang sewaktu dibutuhkan.
- c. Mengajukan permintaan penyediaan peralatan/barang/bahan yang dibutuhkan sepengetahuan pengawas perbengkelan dan pemeliharaan dan membuat laporan pemakaian bahan secara periodik sehubungan dengan kegiatan yang dilakukan.
- d. Melaporkan hasil aktivitas harian kepada pengawasan perbengkelan dan pemeliharaan.

10. Petugas Perbengkelan

Melaksanakan pekerjaan perbaikan mesin, peralatan pabrik, gedung dan bangunan pabrik.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Menangani kerusakan yang timbul pada mesin dan peralatan pabrik yang mengganggu kelancaran daripada kegiatan produksi. Contoh: kegiatan pengecoran, penyambung pipa, dll.
- b. Melayani setiap permintaan perbaikan dari tiap-tiap yang memerlukan.
- c. Melaporkan hasil kegiatan yang telah dilakukannya setiap hari kepada pengawasan perbengkelan dan pemeliharaan.

11. Pengawasan mesin

Memberikan informasi kepada pengawas perbengkelan dan pemeliharaan serta menjaga kelancaran mesin-mesin pabrik.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Merawat semua mesin-mesin pengolahan pabrik sesuai jadwal yang ditetapkan.
- b. Mengawasi jalannya mesin-mesin pabrik setiap saat.
- c. Memberikan informasi kepada pengawas perbengkelan dan pemeliharaan apabila ada mesin-mesin yang rusak.
- d. Bersama-sama operator mendiskusikan masalah-masalah dalam menjalankan mesin.

12. Pengawas Listrik

Mengawas dan menjaga kelancaran arus listrik dan boiler, yang dibagi sesuai dengan kebutuhan.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengawasi dan mengatur kelancaran penggunaan mesin-mesin di *Power house dan boiler station*.
- b. Mengatur dan mengawasi perbaikan dan pemeliharaan alat-alat pembangkit tenaga.
- c. Mengusahakan agar pemakaiannya seefisien mungkin sesuai dengan kebutuhan.
- d. Memeriksa laporan mengenai pemakaian bahan bakar dan tenaga.

13. Operator

Menjaga kelancaran arus listrik dan boiler, serta melaksanakan pembagian sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengatur pengadaan tenaga listrik dan pemakaiannya seefisien mungkin.
- b. Mengontrol kerja daripada mesin penggerak listrik dan boiler.
- c. Membuat laporan mengenai penggunaan tenaga listrik dan boiler setiap hari serta menyerahkannya kepada pengawas listrik.
- d. Merawat dan menjaga kebersihan Power House dan Boiler Station.

14. Kepala administrasi dan keuangan

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengaturan dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang berhubungan dengan bidang keuangan, dan akuntansi seperti pengaturan penggunaan dana, pengawasan terhadap kebenaran dan kelengkapan pencatatan seluruh transaksi-transaksi perusahaan.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Menyusun, mengkoordinir dan mengatur rencana yang memadai sehubungan dengan masalah keuangan dan akuntansi, lalu mengusulkan kepada manajer pabrik.
- b. Mengawasi pelaksanaan prosedur keuangan apakah sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- c. Mengawasi penyusunan laporan-laporan kegiatan pabrik untuk pihak-pihak yang memerlukan.
- d. Mengawasi penyusunan data-data akuntansi pabrik yang dibutuhkan oleh bagian akuntansi pusat.
- e. Mengatur penyediaan dan penggunaan dana sesuai dengan kebutuhan operasi perusahaan.
- f. Mengadakan pengawasan terhadap realisasi anggaran/budget perusahaan yang sedang berjalan.
- g. Menganalisa dan menyetujui laporan-laporan yang diterima dari bawahannya dan memberikan pendapat atas hasil analisa tersebut kepada atasan.

- h. Mengawasi pengaturan sistem penyimpanan uang serta surat-surat berharga ditempat yang aman.
- i. Merumuskan kebijaksanaan yang harus dilaksanakan oleh bawahannya setelah disetujui oleh manajer pabrik.

15. Kasir

Bertanggungjawab terhadap sejumlah dana yang disisihkan untuk membiayai pengeluaran rutin yang sering terjadi dan dalam jumlah yang relatif kecil.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Melayani setiap permintaan dari bagian yang memerlukan sesuai dengan jumlah yang diminta dan telah disetujui oleh kepala bagian-kepala bagian masing-masing.
- b. Memeriksa kembali setiap pertanggung jawaban dari pemohon dan menyimpan bukti-bukti pengeluaran kas kecil diserahkan ke kepala administrasi dan keuangan, untuk pengisian kembali dana kas kecil.
- c. Melaporkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakannya kepada kepala administrasi dan keuangan.

16. Petugas keamanan

Bertanggung jawab atas keamanan pegawai dan harta benda pabrik serta keterlibatan dilingkungan pabrik.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Ikut bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan keamanan selama 24 jam terus menerus, baik dalam hari kerja maupun hari libur.
- b. Mengawasi keluar masuknya tamu perusahaan dan karyawan.
- c. Menjaga keamanan dan keterlibatan kerja para pegawai.
- d. Menanggulangi masalah-masalah yang timbul seperti kebakaran, pencurian, kerusakan serta membantu personalia dalam menangani perselisihan antara buruh pabrik.
- e. Melaporkan kepada atasan mengenai keamanan didalam dan sekitar pabrik.
- f. Ikut membantu dalam pengawasan ketertiban dan kebersihan lingkungan pabrik untuk meningkatkan kenyamanan dan keamanan kerja.
- g. Melaporkan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan yaitu pemakaian kartu tanda pengenal, pemakaian seragam, disiplin kebersihan dan lain-lain.

17. Petugas umum dan personalia

Melaksanakan kegiatan bersifat umum dan ikut bertanggungjawab terhadap ketertiban, kebersihan dan keamanan pabrik. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan bidang kepegawaian serta masalah perusahaan dan bertanggungjawab atas absensi pegawai dan mengawasi keluar masuknya pegawai serta kelancaran administrasi kepegawaian.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengawasi pelaksanaan absensi para buruh dan karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
- b. Membuat laporan bulanan daftar hadir buruh serta menyerahkan kepada kepala administrasi dan keuangan.
- c. Bertanggung jawab terhadap penyimpanan kartu absensi ditempat yang aman.
- d. Bertanggungjawab terhadap kehilangan kartu absensi dan melaporkan kepada kepala administrasi dan keuangan.
- e. Menampung masalah-masalah kepegawaian dan perburuhan serta menyampaikan kepada atasannya.
- f. Menberi keterangan kepada pegawai/buruh mengenai peraturan-peraturan serta kebijaksanaan perusahaan yang harus dipatuhi oleh pegawai dan buruh pabrik.

18. Petugas barang pabrik

Bertanggungjawab atas pencatatan penerimaan dan pemakaian tandan buah segar agar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Mencatat setiap penerimaan dan pemakaian tandan buah segar agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- b. Menyetujui surat jalan untuk hasil produksi yang akan dikirim ke pembeli/langganan.

- c. Mengawasi penerimaan barang jadi (CPO, kernel) dari bagian produksi , menyimpannya sesuai dengan persyaratan teknis yang telah ditentukan.
- d. Menandatangani bukti-bukti/laporan-laporan yang berhubungan dengan kegiatan gudang sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan didalam prosedur akuntansi.
- e. Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pengiriman barang jadi kelangganan.
- f. Bertanggungjawab terhadap penyediaan kendaraan angkutan pengiriman CPO, kernel kelangganan.

19. Petugas operator timbangan

Bertanggungjawab atas penerimaan dan pencatatan tandan buah sawit segar.

Uraian tugas dan tanggungjawab:

- a. Mencatat setiap penerimaan tandan buah sawit segar.
- b. Memeriksa tandan buah segar yang masuk baik dalam hal spesifikasi, mutu jumlahnya.
- c. Mencatat tandan buah segar yang digunakan setiap hari.
- d. Membuat laporan mengenai banyaknya penerimaan pada setiap harinya.

IV.3. Aktivitas Perusahaan

Didalam aktivitas atau kegiatan perusahaan didalam pengolahan minyak sawit melalui beberapa proses yaitu:

1. Proses penimbangan dan penimbunan buah sawit dari kebun diangkut dengan menggunakan truk menuju kepabrik dan timbang dengan menggunakan alat penimbang (jembatan timbang). Penimbangan ini bertujuan untuk mengetahui berat buah sawit dan rendement minyak yang akan dihasilkan. Setelah penimbangan, buah sawit dituang ketempat penimbunan (*Loading Ramp*).

2. Proses perebusan

Lori yang bersih TBS dari station penimbang dibawa kestation perebusan. Ketel rebusan mempunyai bentuk seperti silinder. Jumlah yang ada dan beroperasi untuk saat ini sebanyak 2 buah dengan kapasitas masing-masing tiap perusahaan 10 buah lori. Perusahaan dilengkapi dengan plat-plat yang dapat menyalurkan steam (uap) keseluruh buah sawit.

3. Proses Penembahan

Penembahan atau pemipilan (bantingan) berfungsi untuk memisahkan antara buah dengan janjang atau untuk memisahkan brondolan dengan tandan. TBS yang telah direbur, ditarik dan diangkut dengan derek (*Hoisting Crane*) yang digerakan oleh elektromotor menuju kepenembahan.

4. Proses Pengadukan

Proses pengadukan merupakan salah satu tahap proses yang sangat penting dari proses pengambilan minyak. Dimana brondolan yang datang dari penebahan diangkat dengan peralatan Bucket untuk memindahkan daging buah dari biji.

5. Proses Pengepresan (peremasan)

Tujuan dari proses pengepresan adalah untuk memeras minyak sawit kasar sebanyak mungkin diremas-remas sehingga kehilangan minyak dalam ampas pressan dapat ditekan sekecil mungkin.

6. Proses Pengutipan Minyak

Pada proses ini yang dilakukan adalah

- a. Pengendapan pasir
- b. Penyaringan minyak
- c. Pemisahan minyak
- d. Pemurnian minyak
- e. Pemisahan lumpur
- f. Pengutipan minyak dari fat-fat

Dari pengutipan minyak dari fat-fat ini masuk kedalam tank-tank yang telah tersedia dan dipompakan ke *Continous Oil Tank* diproses kembali. Kemudian proses berlangsung secara sirkulasi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.I. Deskripsi Variabel

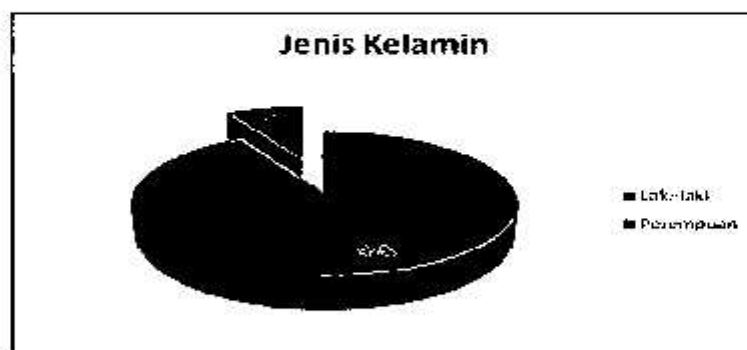
V.I.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 60 karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Dengan harapan informasi ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Adapun karakteristik respondennya meliputi: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

V.I.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

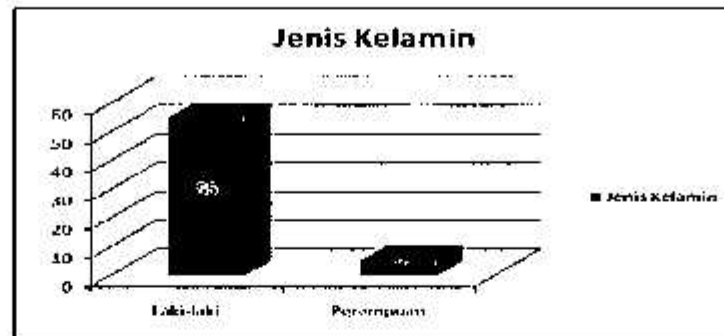
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki dan Perempuan, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar V.1. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Gambar V.2. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



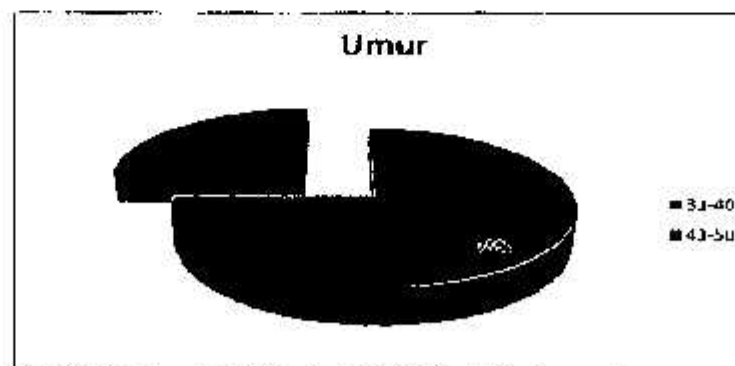
Sumber Hasil Penelitian, 2011

Menurut jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden pada umumnya adalah laki-laki sebanyak 55 orang karyawan (92%) dan perempuan sebanyak 5 orang karyawan (8%).

V.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

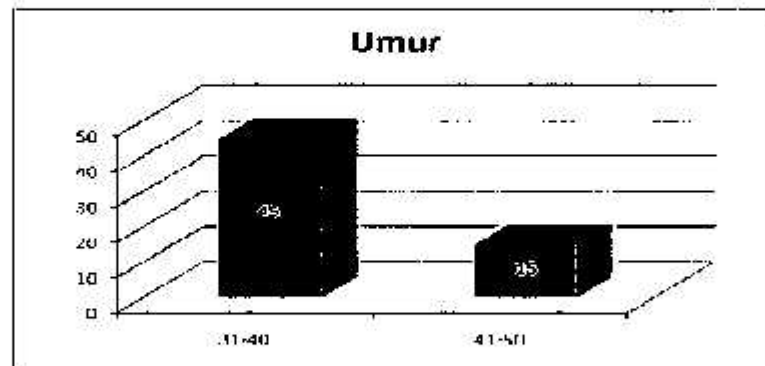
Karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar V.3. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Sumber Hasil Penelitian, 2011

Gambar V.4. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



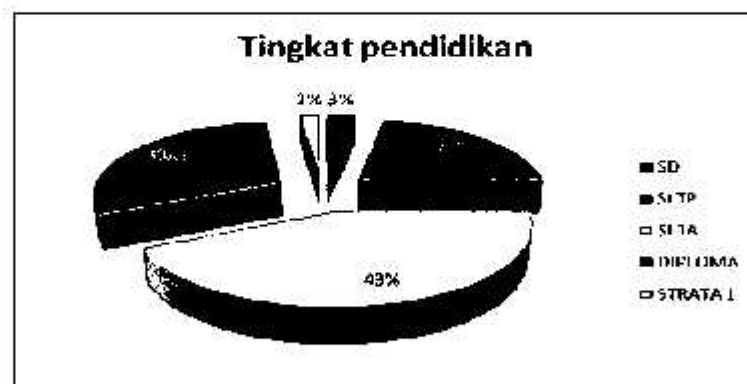
Sumber : Hasil Penelitian, 2011

Menurut umur dapat dilihat bahwa responden pada umumnya adalah yang berumur 31-40 sebanyak 45 orang (75%), dan berumur 41-50 sebanyak 15 orang (25%).

V.I.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

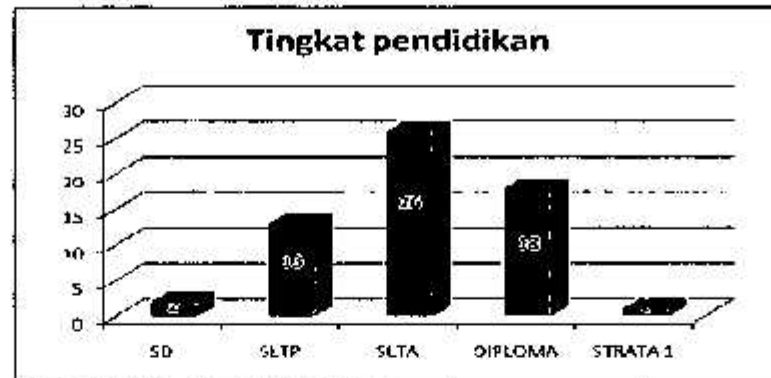
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu karyawan berpendidikan SD, SLTA, SLTP, DIPLOMA, STRATA I yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar V.5. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Gambar V.6. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



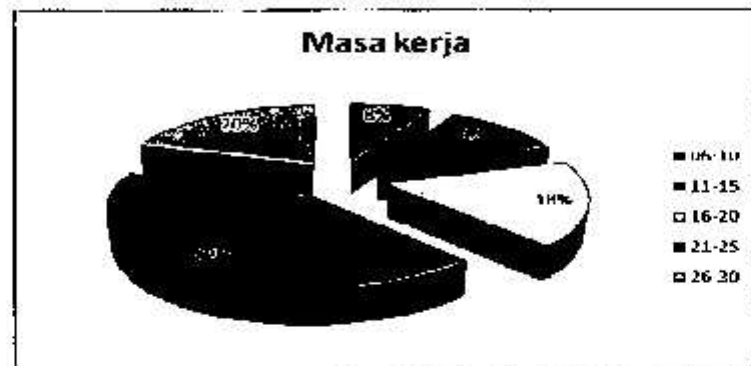
Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Bila dilihat dari tingkat pendidikan, yang diperkirakan dapat menggambarkan produktivitas karyawan, responden yang mempunyai tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang (3%), SLTP sebanyak 13 orang (22%), SLTA sebanyak 26 (43%), DIPLOMA sebanyak 18 orang (30%), dan STRATA 1 sebanyak 1 orang (2%).

V.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

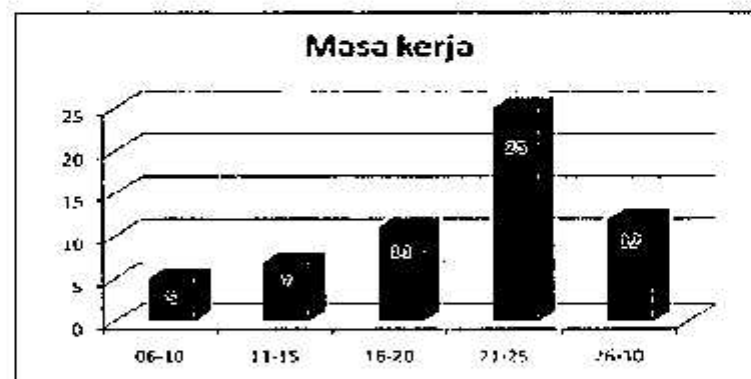
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja 6-10 tahun, masa kerja 11-15 tahun, masa kerja 16-20 tahun, masa kerja 21-25 tahun dan masa kerja lebih dari 25 tahun, yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar V.7. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Gambar V.8. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Dilihat dari masa kerja responden selama 6-10 tahun sebanyak 5 orang (8%), 11-15 tahun sebanyak 7 orang (12%), 16-20 tahun sebanyak 11 orang (18%), 21-25 tahun sebanyak 25 orang (42%), dan lebih dari 25 tahun sebanyak 12 orang (20%).

V.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

V.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah pengujian sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk menguji apakah masing-masing indikator variabel valid atau tidaknya dilihat dari tampilan *Output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Bandingkan nilai r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n- 2 dan alpha= 0,05, maka didapat $r_{tabel} = 0,254$.

Tabel V.1. Hasil Pre Test Uji Validitas lingkungan kerja (X₁)

Item variabel	Corrected item-total correlation	Kesimpulan
X1.1	0,695	Valid
X1.2	0,495	Valid
X1.3	0,744	Valid
X1.4	0,677	Valid
X1.5	0,568	Valid
X1.6	0,668	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Hasil dari uji validitas ini semua butir valid terlihat masing-masing r_{hitung} lebih karena masing item variabel lebih besar dari pada r_{tabel} .

Tabel V.2. Hasil Pre Test Uji Validitas Kepemimpinan (X₂)

Item Variabel	<i>corrected item-total correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,538	Valid
X2.2	0,561	Valid
X2.3	0,819	Valid
X2.4	0,729	Valid
X2.5	0,769	Valid
X2.6	0,809	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Hasil dari uji validitas ini semua butir valid terlihat masing-masing r_{hitung} lebih karena masing item variabel lebih besar dari pada r_{tabel} .

Tabe V.3. Hasil Pre Test Uji Validitas Motivasi (X₃)

Item Variabel	<i>corrected item-total correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,453	Valid
X3.2	0,673	Valid
X3.3	0,868	Valid
X3.4	0,807	Valid
X3.5	0,565	Valid
X3.6	0,797	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Hasil dari uji validitas ini semua butir valid terlihat masing-masing r_{hitung} lebih karena masing item variabel lebih besar dari pada r_{tabel} .

Tabel V.4. Hasil Pre Test Uji Validitas Pendidikan dan Latihan (X₄)

Item Variabel	<i>corrected item-total correlation</i>	Kesimpulan
X4.1	0,669	Valid
X4.2	0,776	Valid
X4.3	0,771	Valid
X4.4	0,771	Valid
X4.5	0,609	Valid
X4.6	0,844	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Hasil dari uji validitas ini semua butir valid terlihat masing-masing r_{hitung} lebih karena masing item variabel lebih besar dari pada r_{tabel} .

Tabel V.5. Hasil Pre Test Uji Validitas Produktivitas (Y)

Item Validitas	<i>corrected item-total correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,717	Valid
Y2	0,709	Valid
Y3	0,739	Valid
Y4	0,675	Valid
Y5	0,455	Valid
Y6	0,503	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Hasil dari uji validitas ini semua butir valid terlihat masing-masing r_{hitung} lebih karena masing item variabel lebih besar dari pada r_{tabel} .

V.3.4. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil yang disajikan oleh peneliti dari uji realibilitas ini hanya untuk variabel yang telah memenuhi syarat validitas.

Tabel V.6. Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa koefisien reliabilitas lingkungan kerja (X_1) memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki korelasi $>$ dari 0,60 yaitu menunjukkan *cronbach alpha* 0,851.

Tabel V.7. Hasil Pre Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel kepemimpinan terlihat bahwa koefisien reliabilitas kepemimpinan (X_2) memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki korelasi > dari 0,60 yaitu menunjukkan *cronbach alpha* 0,884.

Tabel V.8. Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Motivasi (X_3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel motivasi terlihat bahwa koefisien reliabilitas motivasi (X_3) memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki korelasi > dari 0,60 yaitu menunjukkan *cronbach alpha* 0,879.

Tabel V.9. Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Pendidikan dan Latihan (X_4)

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel pendidikan dan latihan terlihat bahwa koefisien reliabilitas pendidikan dan latihan (X_4) memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki korelasi > dari 0,60 yaitu menunjukkan *cronbach alpha* 0,905.

Tabel V.10. Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2011

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel produktivitas terlihat bahwa koefisien reliabilitas produktivitas (Y) memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki korelasi > dari 0,60 yaitu menunjukkan *cronbach alpha* 0,825.

V.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

V.3.1. Deskripsi Data

Hasil deskripsi data responden yakni variabel Produktivitas (Y) dan Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Pendidikan dan Latihan (X_4), dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel V.11. Deskripsi Data Hasil Penelitian

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
totalx1	60	9	21	30	1566	26.10	2.468	6.092
totalx2	60	11	19	30	1563	26.05	3.111	9.675
totalx3	60	15	15	30	1537	25.62	3.304	10.918
totalx4	60	16	14	30	1483	24.72	2.841	8.071
totaly	60	11	19	30	1517	25.28	2.888	8.342
Valid N (listwise)	60							

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner, 2011

V.3.1.1. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Hasil deskriptif data variabel lingkungan kerja terdapat jumlah kasus 60 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 9, skor minimum dari data = 21 dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1566 rata-rata (mean) sebesar 26,10, simpangan baku (standar deviasi) = 2,468, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 6,092

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 6 \times 60 = 1800\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) atau SUM = 1566
c. Mencari besarnya persentase (P)

$$\begin{aligned}P &= \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\% \\ P &= \frac{1566}{1800} \times 100\% = 87\%\end{aligned}$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 87% adalah termasuk dalam kategori

sangat setuju. Hal ini berarti lingkungan kerja yang meliputi kebersihan, penerangan, keamanan dan siklus udara diperusahaan tersebut sudah baik.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	360	720	1080	1440	1800
				1566	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

V.3.1.2. Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_2)

Hasil deskriptif data variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa jumlah kasus 60 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 11, skor minimum dari data = 19, dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1563, rata-rata (mean) sebesar 26.05, simpangan baku (standar deviasi) = 3,111, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 9,675.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\sum SK = \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden}$$

$$= 5 \times 6 \times 60 = 1800$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 1563
- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1563}{1800} \times 100\% = 86\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan sebesar 86% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti kepemimpinan yang meliputi memberikan motivasi, bertanggung jawab, tidak fleksibel dalam bertindak dan memberikan arahan disaat hekerja diperusahaan tersebut sudah baik.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	360	720	1080	1440	1800
				1563	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

V.3.1.3. Deskriptif Variabel Motivasi (X₃)

Hasil deskriptif data variabel Motivasi menunjukkan bahwa jumlah kasus 60 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor minimum dari data = 15, dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1537, rata-rata (mean) sebesar 25,62,

simpangan baku (standar deviasi) = 3,304, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 10,918.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 6 \times 60 = 1800\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data ($\sum SH$) = 1537
c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1537}{1800} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel motivasi sebesar 85% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti motivasi yang meliputi upah, kesempatan untuk maju, intensip, dan pengakuan atas prestasi diperusahan tersebut sangat bagus.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	360	720	1080	1440	1800
				1537	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

V.3.1.4. Deskriptif Variabel Pendidikan dan Latihan (X_4)

Hasil deskriptif data variabel pendidikan dan latihan menunjukkan bahwa jumlah kasus 60 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (*range*) = 16, skor minimum dari data = 14, dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (*sum*) sebesar 1483, rata-rata (*mean*) sebesar 24,72, simpangan baku (*standar deviasi*) = 2,841, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 8,071.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 6 \times 60 = 1800\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (*SH*) = 1483
c. Mencari besarnya persentase (*P*)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1483}{1800} \times 100\% = 82\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel pendidikan dan latihan sebesar 82% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti pendidikan dan latihan yang berupa evaluasi prestasi, analisis persyaratan kerja, analisis organisasi, survei sumber daya manusia.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	360	720	1089	1440	1800
				1483	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

V.3.1.5. Deskriptif Variabel Produktivitas (Y)

Hasil deskriptif data variabel produktivitas menunjukkan bahwa jumlah kasus 60 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 11, skor minimum dari data = 19, dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1517, rata-rata (mean) sebesar 25,28, simpangan baku (standar deviasi) = 2,888, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 8,342.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 6 \times 60 = 1800\end{aligned}$$

b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 1517

c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1517}{1800} \times 100\% = 84\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel produktivitas sebesar 84% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti produktivitas yang ada dipcrusahaan yang berupa waktu, uraian pekerjaan dan target produksi sangat lah bagus.

Secara koninum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	360	720	1080	1440	1800
				1517	
1	2	3	4	5	
0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

Rekapitulasi hasil observasi dan kuesioner yang dicapai masing-masing variabel, dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel V.12. Rekapitulasi Hasil Observasi dan Kuesioner yang Dicapai Masing-Masing Variabel

Variabel	Skor yang dicapai	Skor maksimal	Persentase (%)
Lingkungan kerja (X_1)	1566	1800	87
Kepemimpinan (X_2)	1563	1800	86
Motivasi (X_3)	1537	1800	85
Pendidikan dan latihan (X_4)	1483	1800	82
Produktivitas (Y)	1517	1800	84

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner, 2011

Dari tabel V.12 terlihat bahwa persentase tertinggi adalah variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu sebesar 87% dari skor maksimal 1800 dengan pencapaian skor total 1566, sedangkan terendah adalah variabel pendidikan dan latihan (X_4) yaitu sebesar 82% dari skor maksimal 1800 dengan pencapaian skor total sebesar 1483.

V.3.2. Uji Asumsi Klasik

V.3.2.1. Uji Multikolinearitas

Untuk persoalan multikolinearitas, dapat dilihat pada kolom *Variance Inflation Factor (VIF)* yang mempunyai persamaan:

$$VIF = \frac{1}{Toleranc}$$

Berdasarkan Tabel V.13 diketahui bahwa untuk variabel motivasi (X_3) didapat nilai *tolerance* 1/0,836 yang hasilnya 1,130. Pada umumnya jika $VIF > 10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lain. Jika dilihat pada seluruh model dalam penelitian ini tidak terdapat persoalan multikolinieritas.

Tabel V.13. Hasil Uji Multikolinieritas dan Uji Autokorelasi

Metode/Variabel	Collinearity Statistics		Durbin Watson
	Tolerance	VIF	
X_1	0,885	1,130	1,474
X_2	0,907	1,103	
X_3	0,836	1,196	
X_4	0,864	1,158	

Sumber: Data Olahan, 2011

V.2.2.2. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah ada masalah autokorelasi dalam persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan uji Durbin -Watson, dengan menggunakan

rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2}$$

Dimana: e_t = kesalahan gangguan dari sampel

e_{t-1} = kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Dengan Ketentuan.

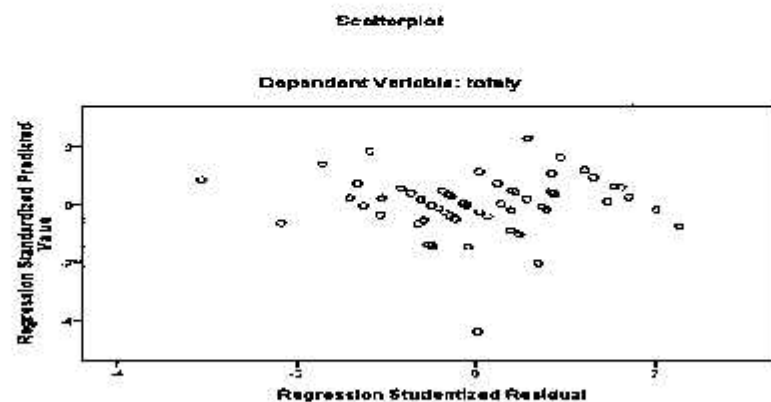
1. Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi

Dari Tabel V.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai D-W sebesar 1,474, nilai ini terletak antara -2 sampai 2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada model yang dibuat.

V.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varians berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar V.9. Plot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2011

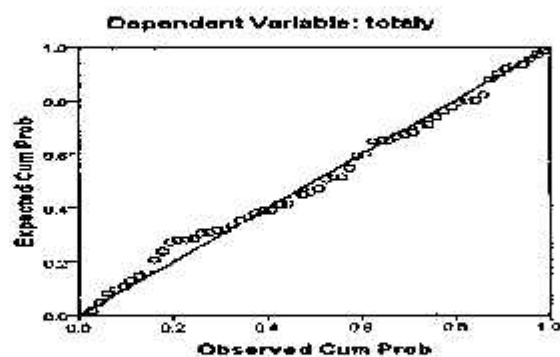
Dari Gambar V.9 diatas dapat dilihat titik-titik (point-point) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti tidak ada persoalan heteroskedastisitas pada model yang dibuat, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi variabel Lingkungan kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Pendidikan dan latihan (X_4). terhadap Produktivitas (Y).

V.3.2.4. Uji Normalitas

Selanjutnya berdasarkan Gambar V.10 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga diperkuat oleh Gambar V.11 di bawah ini bahwa data menunjukkan pola distribusi normal.

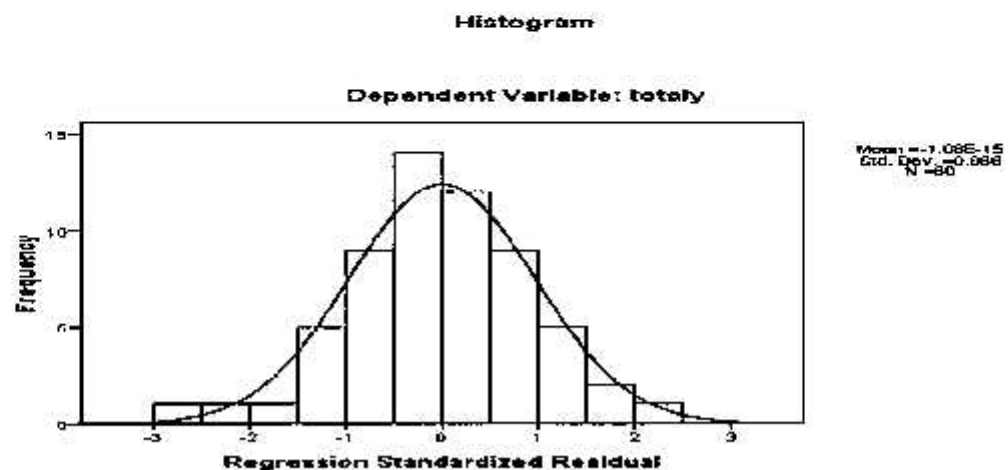
Gambar V.10. Grafik Kenormalan Variabel

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals



Sumber: Data Olahan, 2011

Gambar V.11. Histogram



Sumber: Data Olahar, 2011

V.3.3. Pengujian Hipotesis

Melakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisa korelasi dan regresi linear berganda, di uraikan sebagai berikut:

V.3.3.1. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan

Pembuktian kebenaran hipotesis secara bersama-sama digunakan uji Anova atau Uji F. Uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi berganda dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$, dengan ketentuan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Pendidikan dan Latihan (X_4), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Pendidikan dan Latihan (X_4), secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS *release* 18, maka diperoleh data perhitungan sebagai berikut:

Tabel V.14. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.801	4.964		1.370	0,176
X ₁	0,209	0,146	0,178	1.433	0,157
X ₂	0,017	0,114	0,018	0,150	0,881
X ₃	0,239	0,112	0,273	2.131	0,038
X ₄	0,262	0,128	0,258	2.043	0,046
R	: 0,495				
R Squared	: 0,245				
Adj R ²	: 0,191				
F	: 4,472				
Sig	: 0,003				

Sumber: Data Olahan, 2011

Pada Tabel V.4 Uji Anova, ternyata di dapat F_{hitung} adalah sebesar 4,472 dengan tingkat probabilitas 0,003, sedangkan F_{tabel} 2,53 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 4,472 > F_{tabel} = 2,53$. Dengan demikian Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Pendidikan dan Latihan (X_4), dan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sci Galuh.

V.3.3.2. Uji Determinasi R^2 atau Adj R^2

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pada Tabel V.14 diatas diperoleh angka korelasi berganda (R) sebesar 0,245, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, pendidikan dan pelatihan, terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi memiliki hubungan yang cukup berarti. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motiasi, Pendidikan dan Latihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sci Galuh.

Selanjutnya angka Adjusted R square ($Adj R^2$) adalah sebesar 0,245, menunjukkan bahwa 24,5% Produktivitas (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh bisa diterangkan dengan lingkungan kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Pendidikan dan Latihan, sedangkan sisanya 75,5% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

V.3.3.3. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu Produktivitas dari keempat variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t_{hitung} atau t_{ratio} dari masing-masing variabel independen (variabel bebas). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

a. Adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Dari Tabel V.14 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$: Artinya: secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sci Galuh.

$H_a : b_1 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sci Galuh.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.14 diatas, diperoleh

t_{hitung} sebesar 1,433, pada tingkat signifikan $0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1 = 60 - 4 - 1 = 55$ di peroleh t_{tabel} sebesar 2,000.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 1,433 < t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

b. Adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$: Artinya: secara parsial variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

$H_a : b_2 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.14 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 0,150, dengan t_{tabel} sebesar 2,000.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 0,150 < t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

c. Adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas

Langkah-langkah pengujianya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$: Artinya: secara parsial variabel Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

$H_a : b_3 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.14 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,131, dengan t_{tabel} sebesar 2,000.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 2,131 > t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

d. Adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan latihan terhadap Produktivitas.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_4 = 0$: Artinya: secara parsial variabel Pendidikan dan Latihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

$H_a : b_4 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel Pendidikan dan Latihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.14 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,043, dengan t_{tabel} sebesar 2,000.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 2,034 > t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial Pendidikan dan Latihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

V.3.3. Model Regresi Linear Berganda

Penggunaan teknik analisis data regresi berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Pendidikan dan Latihan (X_4), terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y).

Berdasarkan pada *Unstandardized Coeficients Beta* pada Tabel V.14 di atas, dari ke empat variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel lingkungan kerja, dan kepemimpinan, terhadap produktivitas tidak signifikan, dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan variabel Produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dipengaruhi oleh motivasi, dan pendidikan dan latihan, dengan persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 6,801 + 0,209X_1 + 0,017X_2 + 0,239X_3 + 0,262X_4 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 6,801 satuan menunjukkan peningkatan produktivitas dianggap konstan (*ceteris paribus*), maka produktivitas karyawan adalah sebesar 6,801.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi (X_3) = 0,239, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap produktivitas (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel motivasi (X_3) sebesar satu satuan, maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,239 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain *ceteris paribus* (konstan).
- c. Koefisien regresi variabel pendidikan dan latihan (X_4) = 0,262, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap produktivitas (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel pendidikan dan latihan (X_4) sebesar satu satuan, maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,262 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

Selanjutnya dari *Standardized Coefficients Beta* pada Tabel V.14 di atas diperoleh besaran pengaruh variabel motivasi dan pendidikan dan latihan secara parsial terhadap produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh sebesar 27,3%. Untuk itu perusahaan harus lebih memberikan motivasi seperti tingkat upah dan gaji kepada karyawan dan memberikan peluang untuk menduduki jabatan lebih tinggi, sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
- b. Variabel pendidikan dan latihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh sebesar 25,8%. Untuk itu PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh memberikan pelatihan hendaknya sesuai dengan skill yang dilatih pelatihan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa variabel motivasi paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh adalah variabel motivasi yaitu sebesar 27,3%. Besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas meliputi upah atau gaji, premi, insentif, bonus dan kesempatan untuk maju atau jenjang karir.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar faktor-faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, pendidikan dan latihan dari klien mempengaruhi independensi produktivitas. Hasil penelitian terhadap model dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Secara umum hasil pengujian deskriptif sebagai berikut:
 - a. Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 87% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju.
 - b. Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan sebesar 86% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju.
 - c. Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel motivasi sebesar 85% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju.

- d. Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel pendidikan dan latihan sebesar 82% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju.
- 2) Uji Anova ternyata di dapat F_{hitung} adalah sebesar 4,472 dengan tingkat probabilitas 0,003, sedangkan F_{tabel} 2,53 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 4,472 > F_{tabel} = 2,53$. Dengan demikian Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Pendidikan dan Latihan (X_4), dan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.
- 3) Adjusted R square ($Adj R^2$) adalah sebesar 0,245, menunjukkan bahwa 24,5% Produktivitas (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh bisa diterangkan dengan Produktivitas yang terdiri lingkungan kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Pendidikan dan Latihan, sedangkan sisanya 75,5% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- 4) Pembuktian Hipotesis Secara Parsial sebagai berikut:
- a. $t_{hitung} = 1,433 < t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

- b. $t_{hitung} = 0,150 < t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.
- c. $t_{hitung} = 2,131 > t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.
- d. $t_{hitung} = 2,034 > t_{tabel} = 2,000$, yang artinya bahwa secara parsial Pendidikan dan Latihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.
- e. Yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh adalah variabel motivasi yaitu sebesar 27,3%.

VI.2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya serta kesimpulan yang diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut.

1. Perusahaan harus meningkat dalam memberikan motivasi terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, agar produktivitas yang dihasilkan menjadi meningkat dari sebelumnya.

2. Perusahaan harus sering memberikan pelatihan terhadap karyawan baik yang lama maupun yang baru yang ada di perusahaan tersebut, agar karyawan tersebut tersebut bertambah pengalamannya. Sehingga produktivitas perusahaan akan menjadi meningkat.
3. Dalam memberikan pelatihan hendaklah sesuai dengan skil yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
4. Lingkungan kerja dan kepemimpinan harus ditingkatkan lagi.

Daftar pustaka

- Arikonto dan Bambang Supono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. dari Yogyakarta.
- Dale, Timpe A. 2000. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Jakarta. Kincirja PT. Elex Media Kompuntindo:
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajeme*, edisi II BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Mclayu. H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Rivisi, Bumi Aksara.
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Rivisi, Bumi Aksara.
- Isyandi, B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia prespektif global*, Pekanbaru, Undri Press.
- Indriantono, Nur dan Bambang Supono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. dari Yogyakarta.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1998. *Manajemen Organisasi*, Widya Press, Jakarta.
- Mutiara, S. Panggabcan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Noor Syam. 2001. *Pengantar Dasar-Dasar Pendidikan*, Penerbit Usaha Nasiaonal Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, kusdyah ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yogyakarta. Ed.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____ 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Organisasi Kepemimpinan*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Soeprihanto, Jhon Drs. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Jakarta. Kurnia.
- _____ 1999. *Munajemen Sumber Daya Murusia II*, Jakarta. Kurnia.

- Simamora, Henry 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. Drs. 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Cetak Ketujuh, Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Yogyakarta. Rinika Cipta.
- syarif, M (2000) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar, Tegug, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, J. Payman 1999. *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jakarta, penerbit FE UI.
- Timple, A. Dale, 2000, *Produktivitas*, Gramedia Asri Media, Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Yuwono (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Yamit, Zulian. 2005. *Manajemen Produksi Dan Operasi*, Yogyakarta. Ekonisia.
- Umar, Husein (2005), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.