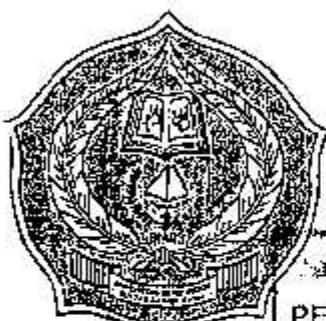


FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITASKERJA
KARYAWAN PADA PTPN V SEI. GALUH
KAB. KAMPAR

SKRIPSI

Diajukan sebagai syarat untuk mengikuti ujian komprehensip
Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru



PERPUSTAKAAN UIN AL-JAMI'AH
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
NO. 001186/MON
TGL. 02/04/2009
PARAF: _____

Oleh :

LINDA SURYANI
NIM: 10771000119

PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN

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

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PTPN V SEL. GALUH
KAB. KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai syarat untuk mengikuti ujian komprehensip
Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru



Oleh :

LINDA Suryani
NIM : 10771000119

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

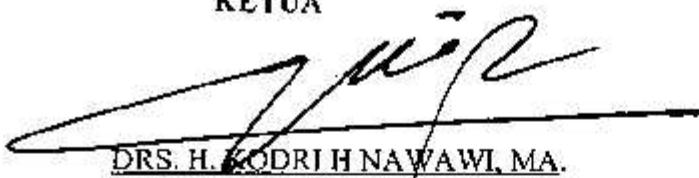
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LINDA SURYANI
NIM : 10771000119
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN V
SEJ GALUH KAB. KAMPAR.
HARI/TANGGAL : SENIN/ 20 JUNI 2011

TIM PENGUJI

KETUA



DRS. H. KODRI H NAWAWI, MA.

NIP. 19480414 197803 1 001

SEKRETARIS

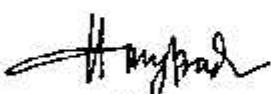


NAILI AMANI, S.Ag.

NIP. 19620509 1993032002

ANGGOTA

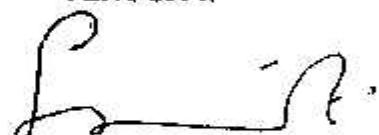
PENGUJI I



MAHYARNI, SE, MM.

NIP. 19700826 199903 2001

PENGUJI II



LUSIAWATI, SE, MBA.

NIP. 150 424 335

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN V SEI. GALUH KAB. KAMPAR

Oleh:

Linda Suryani

Penelitian ini dilakukan pada PTPN V Sei Galuh Kab. Kampar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar. Adapun populasi yang dijadikan sampel berjumlah 81 orang. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS V.15.

Rerdasarkan hasil analisis program SPSS terbukti bahwa variabel pengetahuan dan kemampuan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, ini diuktikan dengan T hitung variabel pengetahuan (X_1) adalah $-3,369$ dengan tingkat signifikan $0,001$, karena $0,001 < 0,05$, dan variabel kemampuan (X_3) adalah $20,65$ dengan tingkat signifikan $0,000$, karena $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan keempat variabel bebas (pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingkah laku) secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.

Nilai R sebesar $0,936$, berarti hubungan kecratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen sedang, karena $R > 0,5$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,869$ yang artinya $86,9\%$ dari pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingkah laku mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, sedangkan sisanya ($100\% - 86,9\% = 13,1\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Produktivitas, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan dan Tingkah Laku

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur ditujukan kepada ALLAH SWT atas berkat Rahmat dan Ridhonya saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan tidak lupa saya kirimkan Shalawat beriring Salam kepada baginda Rasullullah SAW yang menjadi pemimpin umat islam sepanjang masa serta guru bagi semua makhluk dimuka bumi ini atas segala ilmu yang telah Beliau titiskan untuk umat manusia.

Skripsi ini berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar*, disusun dalam rangka memenuhi salah satu ayarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri SUSKA Riau.

Selama proses penyusunan skripsi ini, saya banyak memperoleh bimbingan, dorongan semangat, nasehat dan bantuan lain baik secara moril maupun materiil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Teristimewa buat Ayahanda RAHMAT dan Ibundaku HARIJAH yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendo'akan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini, dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas serta banyak memberikan bantuan baik itu berupa material, spiritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas,

selain selalu berdo'a kepada ALLAH SWT agar ayahanda dan ibundaku senantiasa diberi keshatan dan umur panjang serta selalu dalam lindungan ALLAH SWT.

2. Buat Abang, Kakak dan Adek tersayang serta seluruh keluarga yang selalu memberikan do'a, semangat serta selalu memberikan bantuan materil yang tak terhingga penulis hingga sampai terselesaiannya skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, umur panjang serta selalu dimutahkan rezekinya.
3. Bapak Drs. Azwar Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan selaku Penasehat Akademis Universitas Islam Negeri SUSKA Riau
4. Bapak Pembantu Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri SUSKA Riau.
5. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, PHD selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas FEKONSOS Universitas Islam Negeri SUSKA Riau.
6. Ibu Lusiaawati, SE, MBA selaku Sekretaris Jurusan Manajemen yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan berbagai arahan yang berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Almasri,M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi.
8. Bapak Nopri Aqadi SE,MM selaku Dosen konsultasi dan sekaligus Pembimbing II yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini dengan sempurna.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri SUSKA Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali berbagai ilmu pengetahuan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri SUSKA Riau.
11. Yang terhormat Bapak Pimpinan PTPN V Sei Galuh Kab.Kampar beserta karyawan dan staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan mengambil data yang penulis perlukan dari PT tersebut.
12. Teman-teman dikos, Liza, Tutti, kak Era dan Radit terima kasih telah menjadikan hari-hari penulis dengan penuh suka dan cita.
13. Bust orang special EDO WIBOWO yang banyak memberikan masukan dan motivasi untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Teman-teman manajemen B seluruhnya yang mungkin tidak dapat saya sebutkan satu per satu, tanpa kalian penulis bukanlah apa-apa, terima kasih *my friends forever*.
15. Teman-teman yang selalu ada disamping penulis untuk memberi informasi dan motivasi serta semangat untuk penyelesaian skripsi ini, Desy, Iza, Eka dan Bang Iir.
16. Teman-teman seperjuangan dalam menuntut ilmu, semoga kita mendapatkan yang terbaik dari apa yang kita usahakan selama ini.

17. Semua kalangan yang banyak terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tak mungkin penulis sebutkan satu per satu namun kalian semua sangat berperan dalam kesuksesan penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua bantuan, dukungan dan do'a yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapat balasan dari ALLAH SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Pekanbaru, Mei 2011

Penulis

Linda suryani

NIM : 10771000119

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
D. Sistematika Penelitian.....	4

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Produktivitas.....	7
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	10
1. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	10
2. <i>Skill</i> (Keahlian).....	11
3. <i>Abilities</i> (Kemampuan).....	12
4. <i>Behaviors</i> (Tingkah Laku).....	13
*C. Tujuh Kunci Untuk Produktivitas Tinggi	15

1. Keahlian, Manajemen Yang Bertanggung Jawab	16
2. Kepemimpinan Yang Luar Biasa.....	17
3. Ksesederhanaan Organisasi Dan Operasional.....	17
4. Kepegawaian Yang Elektif.....	18
5. Tugas Yang Menantang.....	18
6. Perencanaan Dan Pengendalian Tujuan	18
7. Pelatihan Menejerial Khusus.....	19
D. Tujuan Dan Manfaat Pengukuran Produktivitas	19
E. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas.....	19
F. Penelitian Terdahulu	23
G. Hipotesis	25
H. Variabel Penelitian.....	25

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Pelitian	27
B. Jenis Dan Sumber Data	27
1. Data Primer	27
2. Data Sekunder.....	27
C. Metode Pengumpulan Data	28
1. Wawancara (<i>Interview</i>)	28
2. Pertanyaan (<i>Questioner</i>).....	28
D. Populasi Dan Sampel	28
E. Uji Kualitas Data	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas	29
3. Uji Normalitas.....	29

2. Uji Realibilitas	29
3. Uji Normalitas.....	29
F. Uji Asumsi Klasik.....	30
1. Uji Autokorelasi.....	30
2. Uji Multikolinearitas.....	30
3. Uji Heteroskedastisitas.....	31
G. Analisa Data	31

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	34
B. Struktur Organisasi	38
C. Aktifitas Usaha.....	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PENBAHASAN

A. Demografi Responden.....	50
B. Deskripsi Variabel.....	50
1. Pengetahuan	51
2. Keahlian	53
3. Kemampuan	55
4. Tingkah Laku	57
5. Produktivitas Kerja	59
C. Analisis Data	60
1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	60
2. Analisis Uji Normalitas.....	62
3. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	63
a. Uji Multikolinearitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu faktor terpenting agar perusahaan tetap bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat. Oleh karena itu, seharusnya perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan (*input*) produk yang akan dilempar ke pasar, yang biasa disebut produk (*output*). Secara langsung atau tidak, lahir dari tangan karyawan. Agar produk yang dihasilkan berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas (Gomes, 2003 : 160).

1. Knowledge (pengetahuan)
2. Skills (Keahlian)
3. Abilities (Kemampuan)
4. Behaviour (Tingkah laku)

Masalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting. Hal ini disebabkan karena tanpa adanya karyawan pengoperasian perusahaan akan sulit terlaksana dengan baik dan benar. Bahkan karyawan memberikan kontribusi atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan serta mengembangkan usaha dengan maksud untuk meningkatkan pendapatan. Dengan demikian berkembangnya perusahaan tentu harus diiringi dengan kualitas karyawannya.

Apabila pimpinan perusahaan menginginkan keberhasilan usahanya maka sumber daya manusia harus dibina, dikordinasikan dan diarahkan sesuai dengan

tujuan perusahaan yang akan dicapai serta adanya kepuasan pada diri para karyawan, maka perusahaan haruslah memperlakukan karyawan sebagai partner kerja:

Tenaga kerja selain merupakan faktor penyebab berhasil atau tidaknya dalam pengembangan usaha suatu perusahaan juga merupakan asset bagi perusahaan. Perusahaan harus bisa mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan tenaga yang terampil dan bermutu yang mempunyai peranan yang lebih besar mengendalikan kegiatan usahanya.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam mengukur suatu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, produktivitas karyawan haruslah diperhatikan dengan serius oleh pihak manajemen perusahaan. Selain itu produktivitas kerja yang tidak akan dapat meningkatkan upaya dan usaha dalam hubungan kerja sama yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan juga antara sesama karyawan itu sendiri. Dengan demikian karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Akan menjadi suatu permasalahan yang sangat penting apabila produktivitas kerja karyawan belum memenuhi standar yang diterapkan perusahaan. Produktivitas kerja yang rendah akan menyebabkan perusahaan dalam operasinya tidak efektif dan efisien. Keadaan demikian jelas akan mengurangi jumlah keuntungan yang nantinya akan dipercoleh perusahaan dari hasil penjualan perusahaan tersebut. Maka dari itu meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan sangatlah penting.

Dalam hal ini pimpinan perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan mengawasi para karyawan yang menjadi bawahannya. Setiap pimpinan dituntut mampu memberikan motivasi yang tepat pada karyawan dalam bekerja sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

PTPN V Sei Galuh Kab. Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kelapa sawit, sebagai produknya adalah *Crude Palm Oil* (CPO), dimana sebagai produknya adalah *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM). Karyawannya terbagi atas empat bagian yaitu karyawan bagian departemen proses, karyawan bagian maintenance, karyawan bagian kantor dan labor serta karyawan bagian grading. Dalam beberapa tahun ini, perusahaan menghadapi masalah pada bagian produksi, dimana produktivitas kerja karyawan berfluktuasi setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari table 1.

Tabel 1:1 Jumlah Karyawan, Rencana Produksi, Realisasi, dan Tingkat produktivitas kerja karyawan Bagian produksi Pada PTPN V Sei Galuh Kab. Kampar Tahun 2006-2010

Thn	Jumlah Karyawan	Rencana Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase Realisasi Produksi (%)	Produktivitas Karyawan Org/Kg Thn
2006	460	49.723.000	45.830.773	92,17%	99.632,11
2007	460	48.767.000	48.217.485	98,87%	104.820,62
2008	447	45.931.000	50.589.378	110,14%	113.175,34
2009	446	41.029.000	47.197.493	115,03%	105.823,97
2010	433	50.274.000	39.316.428	78,20%	90.800,06

Sumber: PTPN V Sei Galuh Kab. Kampar.

Dari Tabel 1, dapat kita lihat, bahwa pada tahun 2006 rencana produksi sebesar 49.723.000 kg sedangkan yang dapat dicapai hanya 45.830.773 kg atau sebesar 92,17%, pada tahun 2007 rencana produksi sebesar 48.767.000 kg sedangkan yang dapat dicapai sebesar 48.217.485 kg atau sebesar 98,87%, tahun 2008 rencana sebesar 45.931.000 kg sedangkan yang terealisasi sebesar 50.589.378 kg atau sebesar 110,14%, dan pada tahun 2009 rencana produksi sebesar 41.029.000 kg yang dapat dicapai sebesar 47.197.493 kg atau sebesar 115,03%, sedangkan pada tahun 2010 rencana produksi sebesar 50.274.000 kg yang dapat terealisasi sebesar 39.316.428 kg atau sebesar 78,20.

Dilihat dari uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang produktivitas pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar dalam bentuk penelitian yang berjudul: **“Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar”**.

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang penulis kemukakan adalah : **“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.**

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.
2. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.

2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan bagi PTPN V supaya bisa meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat berproduksi dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dan menerapkan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

dan juga merupakan suatu penambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengaplikasikan sebagian teori manajemen pemasaran yang telah diperoleh dalam perkuliahan kedunia nyata.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan dalam penulisan ini maka penulis membagi dalam beberapa bab sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Menguraikan tentang konsep-konsep teoritis yang mendukung penelitian, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN PERUSAHAAN

Menguraikan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan

BAB VI : KESIMPULAN

Bab ini merupakan penutup yang berisi beberapa kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran yang disumbangkan penulis

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Produktivitas

Dewasa ini produktivitas merupakan masalah yang sangat penting terutama menyangkut produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam bagian produksi. Masalah produktivitas merupakan suatu keharusan yang mesti mendapatkan perhatian dari perusahaan untuk mendapatkan nilai tambahan dari pemanfaatan sumber-sumber dalam menghasilkan barang-barang dan jasa.

Dalam ilmu ekonomi produktivitas kerja merupakan ratio antara hal kegiatan (output) dengan pengorbanan (input) untuk menghasilkan produk tersebut. Sebelum memikirkan apakah suatu tindakan telah dilakukan dengan efisiensi, maka harus di yakini terlebih dahulu bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan yang produktif. Secara kuantitatif, analisis produktivitas sering kali didasarkan pada hasil perbandingan antara input dan output.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Berikut akan di jelaskan pendapat para ahli tentang produktivitas antara lain:

1. Menurut **Sinungan**, produktivitas juga diartikan sebagai tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa produktivitas

produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

2. Menurut **Winardi** (2002:242), pengertian produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit factor produksi lain dalam jangka waktu tertentu.
3. Menurut **Basus Swasta** (2002:281), produktivitas adalah sebuah konsep, yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya).
4. Menurut pendapat **Mulyono** (2000:162), produktivitas adalah tingkat efektivitas serangkaian atau suatu faktor produksi jasa ekonomis.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan proses baik produksi maupun pemasaran barang adalah adanya produktivitas yang dilakukan oleh setiap dan segala ini yang ada dan terkait dalam perusahaan, produktivitas yang paling menonjol yang perlu dilakukan adalah bagaimana karyawan mengefisiensikan segala proses kegiatan produksi,

Selanjutnya penjelasan mengenai pengertian produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas adalah ratio perbandingan antara keluaran (output) yang dihasilkan oleh berbagai elemen masuknya yang digunakan (input) dibagi dengan masukan itu sendiri yang digunakan untuk menghasilkan keluaran.
2. Produktivitas sebagai keluaran dalam produksi adalah keluaran/ratio keluaran dibandingkan masukan.

3. Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konvensasi sebagai tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien (Sinungan, 2002:151).

Seorang sanggup produktif bila ia menghasilkan dalam suatu waktu output atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lainnya. Dapat juga dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Kemudian pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja: } \frac{\text{Volume produksi}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

Menurut (Hasibuan, 2000:105) Berdasarkan rumusan di atas maka produktivitas tenaga kerja dinyakan berkurang apabila:

1. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama (konstan).
2. Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja lebih banyak.

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dikatakan meningkat apabila:

1. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan tenaga kerja adalah sama (constant).
2. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor (Gomes, 2003 : 160)

1. *Knowledge* (Pengetahuan)

Menurut **Kampus Bahasa Indonesia (Sadili)** pengetahuan adalah suatu ilmu yang dimiliki seseorang. Jadi seorang karyawan harus mempunyai pengetahuan yang luas. Terutama dibagian kerjanya. Ada yang sudah memiliki pengetahuan itu sebelum masuk keperusahaan, dan ada juga karyawan yang tidak mempunyai sama sekali pengetahuan terhadap pekerjaannya. Oleh karcna itu, maka menajemen seharusnya memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar karyawan lebih layak pekerjaannya. Sedangkan tujuan dari pemberian pendidikan karyawan yaitu (Hasibuan, 2000, 127)

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- e. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- f. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sangat besar manfaatnya, diantaranya (Sastrohadiwiryo, 2001 : 212)

- i. Peningkatan keahlian kerja
- ii. Pengurangan keterlambatan
- iii. Pengurangan kemangkiran
- iv. Perpindahan tenaga kerja

- v. Pengurangan timbulnya kecelakaan
- vi. Pengurangan kerusakan
- vii. Peningkatan produktivitas
- viii. Peningkatan rasa tanggung jawab

Dalam perusahaan yang sifat pekerjaan menggunakan atau mengoperasikan peralatan dalam hal ini pelatihan untuk mengoperasikan alat-alat yang digunakan menjadi sangat penting. Kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan peralatan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia itu sendiri maupun peralatan yang dipakai pelatihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang (Handoko, 2000 : 156).

Kontribusi yang berkualitas dan kuantitas yang memadai sesuai pemahaman kebutuhan masyarakat dalam berbagai dimensi kehidupan. Tujuan dari pendidikan itu sendiri yaitu : (Hasibuan, 2000 : 127).

- a. Mengembangkan aktualisasi dari kemampuan pribadi
 - b. Mengembangkan keterampilan yang berguna bagi kehidupan sesuai kereagamaan kebudayaan masyarakat.
 - c. Proses pendidikan dan latihan dilaksanakan secara demokratis.
2. *Skills* (keahlian)

Menurut **Kamus Bahasa Indonesia (Sabili)** keahlian adalah kecakapan, kepandaian atau keahlian teknik pada diri seseorang.

Keahlian sebagai salah satu kualifikasi utama dalam proses seleksi dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu :

- a. Technical skill, keahlian teknis yang harus dimiliki dan merupakan jenis keahlian tenaga kerja.
- b. Human skill, keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang memimpin beberapa orang bawahan
- c. Conceptual skill, keahlian untuk dapat mengkoordinir segala aktivitas guna tercapainya realisasi dan tujuan perusahaan.

3. Abilities (kemampuan)

Kemampuan (Ability) secara psikologis, kemampuan ability pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (knowledge + skill).

Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Abilities adalah suatu pembawaan atau sifat yang dimiliki seseorang sejak lahir. Bakat seorang karyawan sangat penting dalam meningkatkan perusahaan. Bakat sering juga disebut dengan senioritas dua hal yang menggambarkan dampak dari pada evaluasi pekerjaan dan kompensasi pada menjemben kepegawaiannya pemerintah senioritas dan nilai manfaat yang dapat dibandingkan.

Kemampuan sangat penting karena sering dipakai sebagai dasar untuk pembayaran atau alokasi berbagai manfaat atau keuntungan karena bakat yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan bagi mereka yang sudah lama, maka jelas sering ada konflik antara mereka yang masih muda atau dengan yang tua

atau sudah lama bekerja. Kemampuan juga penting karena potensinya berkonflik dengan nilai affirmatikation. Sifat dasar dari pada evaluasi kerja dan kaitannya dengan alokasi-alokasi merupakan masalah politik dan administrative.

Oleh karena itu semakin banyak karyawan yang berbakat maka semakin besar kemungkinan perusahaan meningkatkan produktivitasnya dari masa kemasa.

3.1. Cara-cara Meningkatkan kemampuan

Pembahasan mengenai pengembangan pegawai yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka mendapatkan pegawai yang bermutu, cakup, dan kompeten sehubungan dengan hal tersebut, maka pengembangan pegawai juga tidak lepas dari unsur manusianya, oleh sebab itu yang perlu diperhatikan adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan dalam praktik sehari-hari sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah yang bertujuan untuk mengembangkan para pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan, diharapkan para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kemampuan kerjanya juga meningkat dengan kemampuan kerja para pegawai yang meningkat diharapkan pula prestasi kerjanya meningkat pula.

4. *Behaviours* (Tingkah Laku)

Menurut **Kamus Bahasa Indonesia (Sabili)**, Behaviours (tingkah laku), yaitu proses yang dilalui seseorang dalam bertindak. Oleh karena itu, kepribadian, penilaian sikap atau perilaku karyawan sangat menunjang hasil produktivitas. Sedangkan Maslow menyatakan bahwa jika semua kebutuhan seseorang tidak terpuaskan pada suatu waktu tertentu, pemuas kebutuhan yang lebih dominan

akan lebih mendesak dari pada yang lain. Kebutuhan yang timbul lebih dulu harus dipuaskan sebelum tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Dibawah ini beberapa tingkah laku karyawan menurut Maslow.

- a. Karena pada dasarnya pekerja tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlukan dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- b. Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya diatas segala-galanya.

4.1. Three Needs Theory

Ada tiga kebutuhan manusia, pendapat ini dikemukakan oleh David Mc. Celland, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (need for achievement), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa (need for power), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi (need for affiliation), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4.2. Teori Dua Faktor

Suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, ini merupakan pendapat dari Frederick Herberg.

- a. Motivating factor (faktor motivasi), adalah hal-hal yang dapat mendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yaitu :
 1. Kepuasan terhadap pekerjaan

- 2. Keberhasilan yang diraih
 - 3. Kesempatan bertumbuh
 - 4. Kemajuan dalam karier
 - 5. Pengakuan orang lain
- b. Maintenance factor (faktor pemeliharaan) adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, faktor-faktor yang memberikan dorongan untuk terpeliharanya kepuasan kerja, yaitu :
- 1. Status seseorang dalam organisasi
 - 2. Hubungan karyawan dengan atasan
 - 3. Hubungan seorang karyawan dengan rekan sekerjanya
 - 4. Teknik penyelia yang diterapkan oleh seorang penyelia
 - 5. Kebijaksanaan Organisasi
 - 6. Sistem administrasi organisasi
 - 7. Kondisi kerja
 - 8. Sistem imbalan yang berlaku
 - 9. Motivasi

Dengan mengenalkan teori-teori yang menyangkut dengan keinginan dan tingkah laku karyawan yang dikatakan oleh ahli tersebut, diharapkan pimpinan memperhatikan hal-hal tersebut agar karyawan dapat menghasilkan produk dengan baik.

C. Tujuh Kunci Untuk Produktivitas Tinggi

Suatu tinjauan study produktivitas memanukan bahwa kecakapan menajemen yang bertanggungjawab adalah satu faktor yang terpenting dalam

mencapai produktivitas tinggi pada organisasi yang berdasarkan teknologi. Hal tersebut menyatakan bahwa faktor-faktor dasar yang biasa digunakan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dilengkapi dengan faktor yang biasa digunakan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi.

Setelah melalui ratusan penemuan studi dan wawasan dari ribuan manajer yang berpartisipasi dalam seminar tentang produktivitas yang diadakan, faktor-faktor berikut ini telah dipilih dan tujuh kunci ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi (Timple, 2000: 106).

1. Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab

Jelaslah bahwa manajemen adalah faktor utama dalam setiap produktivitas perusahaan dan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan dalam mencapai puncak. Ikatan kritis antara menjemben perusahaan dengan produktivitas dalam devensi dasar produktivitas itu sendiri. Pada hakikatnya, setiap orang dapat mengolah bila sumber-sumber tidak terbatas. Karena itu, tantangan manajemen kreatif adalah menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan sumber-sumber daya yang lebih sedikit dan tidak berlebihan pada penyelesaian manajemen dan menciptakan tantangan yang lebih besar.

Untuk mencapai produktivitas tinggi, setiap anggota manajemen harus diberi motivasi tinggi, positif secara penuh ikut melakukan pekerjaan. Secara bersama-sama, kesamaan sikap relative diperlukan untuk seluruh kekuatan kerja. Secara jelas bahwa tanggungjawab manajemen dan produktivitas yang lebih baik tidak dapat dipisahkan.

2. Kepemimpinan yang luar biasa

Dari semua faktor, kepemimpinan menajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Akhirnya, tujuan setiap organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinan.

Pemimpin sejati menghasilkan orang-orang dan organisasi-organisasi terbaik ini merupakan hal terbesar karena para pemimpin mengeluarkan reaksi-reaksi emosional positif yang kuat dan orang-orang cenderung memenuhi kebutuhan mereka dan tumbuh dibawah kepemimpinan yang efektif. Para pemimpin seperti ini memiliki kepandaian khusus untuk memecahkan kerumitan, memberikan cara-cara pemecahan tersebut dengan cara yang lain dengan berhasil dan menanamkan antusiasme dan suatu sikap "dapat dikerjakan".

Sebagian manajer memiliki beberapa kemampuan kepemimpinan, tetapi hanya sedikit yang merupakan pemimpin luar biasa. Karena itu penting sekali bahwa manajemen bertindak sebagai katalis dalam meningkatkan potensi kepemimpinan yang sudah ada dalam organisasi dengan cara:

- a. Memilih untuk promosi kedudukan menajerial kunci, mereka memperlihatkan memiliki ciri-ciri pemimpin.
- b. Menyediakan iklim, kesempatan, tantangan, dorongan, insentif dan imbalan sesuai dengan individu terpilih agar mereka mengembangkan bakat kepemimpinan mereka lebih lanjut dan tumbuh terus.

3. Kesederhanaan organisasi dan operasional

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luas dan dapat disesuaikan dengan perubahan, selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan operasi yang efektif. Hal ini memberikan garis

pengarahan lebih jelas, juga tanggungjawab yang kurang terpecah belah dan sangat menunjang pengambilan inisiatif lebih besar oleh siapa saja dalam organisasi. Ia juga memperkuat pertukaran komunikasi dan teknologi serta meningkatkan pengambilan keputusan diseluruh tingkat organisasi.

4. Kepegawaian yang elektif

Sebaiknya sebagai langkah pertama, banyak perhatian dicurahkan pada pemilihan orang, menekankan kepada mutu dan bukan kuantitas. Menambah lebih banyak pegawai belum tentu meningkatkan produktivitas. Dan sebelum mempekerjakan orang baru, seharusnya dipastikan dulu bahwa yang ada sekarang sudah bekerja menurut kemampuan. Standar untuk menager dan personalia kunci khusus harus tinggi.

5. Tugas yang menantang

Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suatu suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi. Akan tetapi, orang yang tepat disesuaikan dengan masalah yang tepat baginya.

Perhatian khusus harus diberikan kepada tugas pertama seseorang baru, karena hal tersebut memperkenalkannya kepada tanggung jawab, orang dan jalur komunikasi yang dapat mempengaruhi efektivitas jangka panjang kedudukan akhirnya dalam organisasi.

6. Perencanaan dan pengendalian tujuan

Perencanaan yang tidak efektif menyebabkan kebocoran besar dalam produktivitas operasional, yaitu membantu memastikan penggunaan sumber daya

daya dengan sebaik-baiknya, memadukan semua aspek program ke dalam sesuatu yang efisien, upaya yang tepat, meminimalkan permulaan yang salah dan pelaksanaan usaha yang tidak produktif.

Dengan cara yang sama, menjadi sangat penting untuk menetapkan system pengendalian yang efektif yang mengukur kemajuan terhadap rencana, menemukan penyimpangan, menetapkan tanggungjawab, menunjukkan tindakan perbaikan dan memastikan bahwa kinerja yang tidak mematuhi standard ditingkatkan. Setidaknya kendali selalu ditetapkan secara adil, menjamin bahwa itu selalu sah, sederhana, objektif, tepat waktu dan efektif biaya dan selalu harus ditinjau kembali apakah masih tetap efektif.

7. Pelatihan menajerial khusus

Karena menajemen jelas menjadi faktor utama bagi produktivitas organisasi manapun, menjadi sangat penting bahwa organisasi berusaha mengembangkan suatu komitmen terhadap produktivitas dalam seluruh menajemennya dan memberikan kepada anggota tim tersebut sarana yang berguna untuk menerapkan usaha peningkatan produktivitas yang efektif dalam seluruh organisasi. Suatu saran yang sangat efektif untuk mencapai tujuan ini adalah pelatihan menejerial khusus.

D. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana menajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, manfaat lain diiperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan

perusahaan yang tetap menentukan target, tujuan yang nyata dan pertukaran informasi tenaga kerja.

Konsep mengenai produktivitas tidak hanya mengacu pada jumlah keluaran, melainkan jumlah terhadap berbagai kolektor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas, efisiensi dan efektifitas yang tidak dapat dipisahkan. Dengan demikian, produktivitas kerja diukur dari output barang atau jasa dalam kerja perorangan tertentu (Umar, 2000 : 110).

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 makin tinggi. Tapi makin kecil masukan yang dapat dihemat, maka semakin rendah tingkat efisiensi ini lebih berorientasi pada masukan, sedangkan masalah output kurang menjadi perhatian utama. (Yamit, 2005 : 13).

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk :

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

Sedangkan ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain : (Rusli, 2000 : 6).

- a. Jumlah waktu
- b. Jumlah tenaga kerja
- c. Jumlah jam orang (man hour)

- d. Jumlah biaya tenaga kerja
- e. Jumlah jam mesin dan perawatan mesin
- f. Jumlah penyusutan
- g. Jumlah material
- h. Jumlah biaya material
- i. Jumlah seluruh biaya perusahaan
- j. Jumlah luas tanah

Tujuan dan manfaat pengukuran produktivitas ini untuk mengalihkan keluaran diperlukan lebih dari satu masukan sehingga dalam pengukuran produktivitasnya dibedakan antaranya : (Sinungan, 2000 : 47).

1. Pendekatan produktivitas total (*total productivity*) / faktor ganda yaitu output diharapkan dengan input yang digunakan.

$$\text{Rumus produktivitas total : produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{Input}}$$

Dimana : output : jumlah produksi

Input : jumlah karyawan

2. Pendekatan partial atau faktor tunggal output dihadapkan dengan satu input saja (seperti produktivitas tenaga kerja atau produktivitas modal).

$$\text{Rumus produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah Produktivitas}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

E. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Islam adalah agama yang mengakarkan pada kebalikan. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif

dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (Khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini, Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra'du ayat 11 yang berbunyi :

لَعَلَّكُمْ أَلْحَقُوا بِنَفْعِكُمْ وَأَغْبَدُوا وَأَسْجَدُوا أَرْكَعُوا مَا تَنْوَى الَّذِينَ يَتَأْمِنُونَ

• تَفْلِحُونَ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan".

مَا يُفَرِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّاَ اللَّهُ أَمْرٌ مِّنْ مَّحْفَظَتِنِي خَلِيفَهُ وَمَنْ يَدْعُو بَيْنَ مَنْ مَعِقَبَتِهِ لَهُ

بَيْنَ لَهُمْ وَمَا لَهُ مَرَدٌ فَلَا سُوَادٌ يَقُولُهُ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا يَأْنُسُهُمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّى يَقُولُهُ

• وَالِّيْلَ مِنْ دُوَيْهِ

Artinya : " Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikuti bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah [767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan [787] yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, sekali-kali tidak ada perlindungan bagi mereka selain Dia".

Dari kedua ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah seperti ibadah, yaitu Shalat, puasa, Zikir

dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

Apabila cara pandang hidup dan ibadah mulai diarahkan sesuai dengan tuntutan islam, maka produktivitas dari setiap muslim akan mengalami peningkatan berhubungan dengan pandangan hidup. Serta ibadah tersebut telah dijelaskan pula dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

تَبَرُّرُوا إِلَهًا وَادْكُرُوا إِلَهًا فَضْلِ مِنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَاتَّشِرُوا الْمُصْلَوَةُ فَضْلَبَتْ فَإِذَا

﴿تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ﴾

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaanlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak supaya kamu beruntung".

Surat ini menjelaskan bahwa dalam islam hidup bukanlah hanya untuk perpakuhan tangan usaha. Allah SWT telah menciptakan manusia dengan disertai potangi, dimana potangi itu juga usaha untuk berbuat kepada yang baik maka akan mendatangkan banyak manfaat.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh **Juplika Nika (2009)**, yang berjudul **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada PT. Sawit Riau Makmur Kabupaten Rokan Hilir**. Jumlah responden yang ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 153 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut: Hitung

$90,379 > F_{tabel} 2,837$, taraf signifikan 5%. Variable bebas (disiplin kerja, pengawasan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja), memiliki pengaruh yang sangat erat secara simultan terhadap variable terikat (produktivitas). Dari hasil uji t dihasilkan data sebagai berikut : Disiplin kerja (X_1)= 5,414, Pengawasan (X_2)= 2,116, Pendidikan dan Pelatihan (X_3)= 2,049, Lingkungan Kerja (X_4)= 2,707. Dan diperoleh $R^2= 71\%$ dan variable yang paling dominant adalah disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Dona Prisa Winda (2009)**, yang berjudul **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Ganda Bumindo Park SEI Sogko Lipat Kain**. Jumlah responden 160 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut: Variabel bebas (kompensasi, upah dan insentif), Pendidikan dan Pelatihan (lingkungan kerja) mempengaruhi variable terikat (produktivitas). Dibuktikan dari nilai F hitung 34,806 > F tabel 2,47179 dan tingkat signifikan 50% dan R^2 sebesar 0,5361. Hal ini berarti pengaruh variable bebas sebesar 53,4% dipengaruhi oleh penelitian ini. Dan yang paling dominan pendidikan dan pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Arum Titi Fani (2009)**, yang berjudul **Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan**. Jumlah responden 53 orang dari hasil penelitian bahwa variable bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana terbukti nilai F hitung 8,891 > F tabel 2,79 dan t hitung kompensasi 2,316, pendidikan dan pelatihan 2,226, serta lingkungan kerja sebesar 2,1391. Dan hal ini

membuktikan kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja sedangkan R^2 sebesar 0,252.

G. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa yang diambil penulis yaitu : diduga produktivitas kerja karyawan pada PTPN V dipengaruhi oleh pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*Skills*), kemampuan (*Abilities*) dan tingkah laku karyawan (*Behaviour*).

H. Variabel Penelitian

- Variabel Dependen : Produktivitas Kerja (Y)
- Variabel Independen : *Knowledge* (Pengetahuan) (X₁)
Abilities (Kemampuan) (X₂)
Skills (Keahlian) (X₃)
Behaviour (Tingkah Laku Karyawan) (X₄)

Tabel 2.1 Operasi Variabel

Variabel	Indikator
Produktivitas	A. Kesanggupan B. Kepuasan C. Gaji D. Penyelesaian Proyek E. Produksi rata-rata karyawan
Pengetahuan	A. Aktualisasi B. Pendidikan C. Penyelesaian kerja D. Perkembangan perusahaan E. Pelatihan
Skills	A. Pengrekrutan B. Produktivitas perusahaan

	<ul style="list-style-type: none"> C. Kecakapan D. Produktivitas pribadi E. Mutu
Bakat	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Hasil kerja c. Kemampuan d. Kelancaran usaha e. Tingkat produktivitas
Tingkah Laku	<ul style="list-style-type: none"> A. Kebutuhan B. Semangat C. Status sosial D. Motivasi E. Pemenuhan kebutuhan

Sumber: Oktavia, 2008

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan bagian yang sangat penting bagi sukses tidaknya suatu peneliti. Untuk mempermudah perolehan data dan informasi yang di perlukan dalam penyusunan serta penyelesaian skripsi ini, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PPN V yang berlokasi di Sei. Galuh, Kab. Kampar, Bulan februari

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka untuk pengumpulan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, penulis menggunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan atau tanggapan langsung dari tenaga kerja terhadap upah, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan karyawan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan itu sendiri, seperti struktur organisasi perusahaan, gambaran perusahaan dan aktivitas perusahaan.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

- i. Interview (wawancara), yaitu dengan melakukan pembicaraan langsung dengan pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti guna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.
- ii. Questioner (Pertanyaan), yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu, selanjutnya menyebarkan kepada responden

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V bagian produksi sebanyak 433 orang. Sampling yaitu sampel dengan menggunakan metode Purposive Random Sampling yaitu sampel yang diambil dari karyawan bagian produksi sebanyak 100 orang.

Jumlah sampel diketahui dengan menggunakan rumus Slovin (Hasasan, 202 : 61) :

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

Ket : n = Jumlah sampel yang dicari
 N = Jumlah Populasi

$$n = \frac{433}{1 + 433(0,1)^2}$$

$$n = \frac{433}{1 + 4,33}$$

$$= \frac{43,3}{5,33} = 81,23$$

$$n = 81 \text{ orang}$$

E. Uji Kualitas Data

Untuk menetukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Uji *Validasi*

Uji *Validasi* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti kerena dianggap tidak relevan (Umar, 2008:54).

2. Uji *Reliabilitas*

Uji *Reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*.

3. Uji *Normalitas*

Uji *Normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variable dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2008:79).

F. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2005:91) yaitu bebas dari adanya gejala *autokorelasi, multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas*.

i. Uji Autokorelasi

Uji *Autokorelasi* bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengguggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, jika ada berarti terdapat autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin - Watson Test* (table Dw) dasar pengambilan keputusan adalah:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel.3 :1 Dasar Pengambilan Keputusan DW

Hipotesa nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tolak	$D_u < d < 4 - D_u$

ii. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variable-variabel independent dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain.

Tujuannya adalah untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independent. Model regresi baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variable independent atau yang tidak terjadi

korelasi diantara variable independent. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini didasarkan pada nilai *Tolerance And Inflation Faktor* (VIF).

Formula Multikolinearitas:

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

- i. Jika $VIF > 5$, terdapat persoalan multikolinearitas diantara variable bebas
- ii. Jika $VIF < 5$, tidak terdapat persoalan multikolinearitas diantara variable bebas.
- iii. *Uji Heteroskedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* merupakan alat uji dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang melebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dan hasilnya akan disajikan dalam bab pembahasan.

G. Analisa Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu suatu data yang memiliki lebih dari dua variable.

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *regresi linier* berganda, yaitu analisis tentang

hubungan antara variable dependen dengan dua atau lebih variabel independent (Arikunto, 2006:296).

Hubungan antara variable dependen dengan independent ditunjukkan dengan persamaan : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$

Dimana: Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengetahuan (*Knowledge*)

X_2 = Kemampuan (*Abilities*)

X_3 = Keahlian (*Skill*)

X_4 = Tingkah Laku (*Behaviour*)

e = Sistem Error

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variable X_1, X_2, X_3, X_4 , terhadap variabel Y digunakan uji koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 > 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variable terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variable bebas secara bersama-sama variable terikat digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{table} pada tingkat signifikansi 0,1. Apabila $F_{hitung} > F_{table}$, maka variable-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variable terikat.

Sejauhnya untuk mengetahui variable bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variable terikat, maka digunakan uji T yaitu dengan cara

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variable bebas dapat menerangkan variable terikat, artinya ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terikatnya.

Oleh karena data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif ini diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Kategori yang digunakan berdasarkan *skala likert*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS), diberi nilai 5
2. Setuju (S), diberi nilai 4
3. Netral (N), diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS), diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS), diberi nilai 1

Untuk pertanyaan negative (*) penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan untuk alternative jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei galuh – Kampar merupakan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Bahan baku yang diolah berasal dari hasil penanaman, baik oleh petani plasma maupun pihak perusahaan. Perkembangan usaha perkebunan di Indonesia telah dimulai sebelum tahun 1950 yaitu sejak zaman Belanda.

Setelah berakhir masa kolonialisasi dan kondisi sosial politik di Indonesia mulai stabil, secara berangsur perusahaan perkebunan milik pemerintah Belanda dan swasta asing diambil alih pemerintah Indonesia. Pada tanggal 10 Desember 1957 keluar Surat Keputusan Menteri Perkebunan No. 229/UM/57 tentang pembentukan perusahaan milik Negara.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14/1971, tanggal 29 Mei 1971 tentang pemilikan bentuk perusahaan perkebunan Negara menjadi perusahaan persero, maka berdasarkan SK Menteri Keuangan No. Kep/208/MK/IV/3/1976, tanggal 19 Maret 1976 terbentuklah PT. Perkebunan (Persero), diantaranya PT. Perkebunan V yang berkedudukan di Sei Karang. Pendirian perusahaan berdasarkan akte notaries GHS Lumban Tobing, SH No. 16 tanggal 5 April 1976, disempurnakan dengan akte notaries Imas Fatimah, SH No. 97 Tanggal 13 Agustus 1984 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan No. Y.A-5/225/B tanggal 30 Mei 1977.

Kemudian pada masa perkembangannya sejak tahun 1979, aktivitas perusahaan mulai diperluas dengan membuka cabang ke daerah Riau, perluasan tersebut sebagai realisasi dari instruksi Menteri Pertanian RI dalam Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 225/Mentan /1979, tanggal 5 Maret 1979. dengan adanya surat keputusan tersebut, maka mendapat sambutan sangat baik dari Pemerintah Daerah Tingkat I Riau, sehingga pada bulan agustus 1979 pihak PT. Perkebunan V (Persero) mengajukan permohonan Hak Guna Usaha (HGU) untuk pencadangan lahan perkebunan. Pada tahun 1980 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala daerah Tingkat I Riau No. 74/Gubri/IV/1980 tentang pemberian HGU untuk pencadangan perkebunan, maka PT. Perkebunan V membentuk satuan tugas untuk mengadakan persiapan pembangunan perkebunan kelapa sawit, karet, kemudian kakao baik secara prosedur maupun pelaksanaan fisiknya.

Setelah beberapa tahun beroperasi dengan nama PT. Perkebunan V (persero) serta seiring program efisiensi yang dilakukan pemerintah terhadap perusahaan milik negara, maka perusahaan perkebunan negara dilakukan peleburan (Konsolidasi) antara perkebunan milik pemerintah yang berada di Sumatra, Jawa, dan kalimantan.

Berdasarkan PP No. 10/1996, maka tanggal 11 Maret 1996 diadakan peleburan antara PT. Perkebunan II, PT. Perkebunan IV, dan PT. Perkebunan V yang berada di wilayah Riau menjadi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang dikukuhkan dengan akte Notaris No. 38/1996 tanggal 11 Maret 1996 yang ditandatangani oleh notaris Harun Kamil, SH.

Maksud dan tujuan didirikannya PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) di Propinsi Riau adalah turut melaksanakan dan menunjang program pelaksanaan

pemerintah bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di sub sektor pertanian, dengan tujuan menumpuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berdasarkan asas-asas:

- 1) Mempertahankan dan meningkatkan sumbangannya dibidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri maupun ekspor sekaligus peningkatan ekspor non migas.
- 2) Memperluas lapangan kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan rakyat pada umumnya dan meningkatkan taraf hidup petani dan karyawan khususnya.
- 3) Melindungi kelestarian Sumber Daya Alam dan lingkungan, air , serta kesuburan tanah.

Untuk menjalankan tujuan dan maksud diatas, perusahaan menjalankan usaha yaitu:

1. Mengusahakan budidaya tanaman meliputi perkebunan dan pengolahan, pembibitan dan kegiatan lain yang berhubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut
2. Produksi meliputi pemupukan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang jadi ataupun barang setengah jadi
3. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran sebagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan barang lainnya sehubungan kegiatan perusahaan

4. Pengembangan usaha di bidang perkebunan, agrowisata, dan agro industri, perusahaan dapat pula mendirikan atau menjalankan perusahaan dan usaha lain yang berhubungan dengan bidang pertanian baik sendiri maupun secara bersama dengan badan-badan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) mempunyai 1 unit kantor direksi yang berkedudukan di jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru, sebelumnya di jalan Ronggowarsito No. 40, mempunyai 2 rumah sakit serta 18 perkebunan yang tersebar di wilayah Riau yang salah satunya adalah di daerah Sei Galuh Kampar, 12 unit Pabrik Kelapa Sawit 4 unit Pabrik pengolahan Karet, dan 1 unit Kilang Kakao.

Pembangunan PTPN V Sei Galuh Kampar dimulai tahun 1984 dengan budidaya tanaman kelapa sawit sesuai pencadangan lahan yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur KDH TK I Riau No. KPTS/185/IV/1984 tanggal 12 April 1984 seluas 17.035 Ha, dan sisa areal 4.455 Ha dikembalikan ke Pemerintah Daerah TK I Riau sesuai Surat No. 05.03/Skep/02/1998 tanggal 28 Desember 1998, tentang restrukturisasi inti dan plasma maka perkebunan Sei Galuh kampar mengelola kebun inti seluas 3.258 Ha dan palasina seluas 8.000 Ha. PTPN V Sei Galuh, kampar mempunyai 1unit pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) yang dibangun pada tahun 1990 dengan kapasitas 60 ton/jam. Dibangun di atas areal 20.000 M2. PTPN V (PERSERO) Sei Galuh Kampar saat ini mempunyai kebun seluas 10.658 ha terdiri dari 2.658 ha kebun inti dan 8.000ha kebun plasma dan masing-masing terbagi dalam 4 afdeling. Adapun letaknya secara geografis berada

pada ketinggian 15-16 meter di atas permukaan laut dengan jarak dari lokasi ke pekanbaru 42 Km, Bangkinang 20 Km, dan Dumai 240 Km.

B. Struktur Organisasi

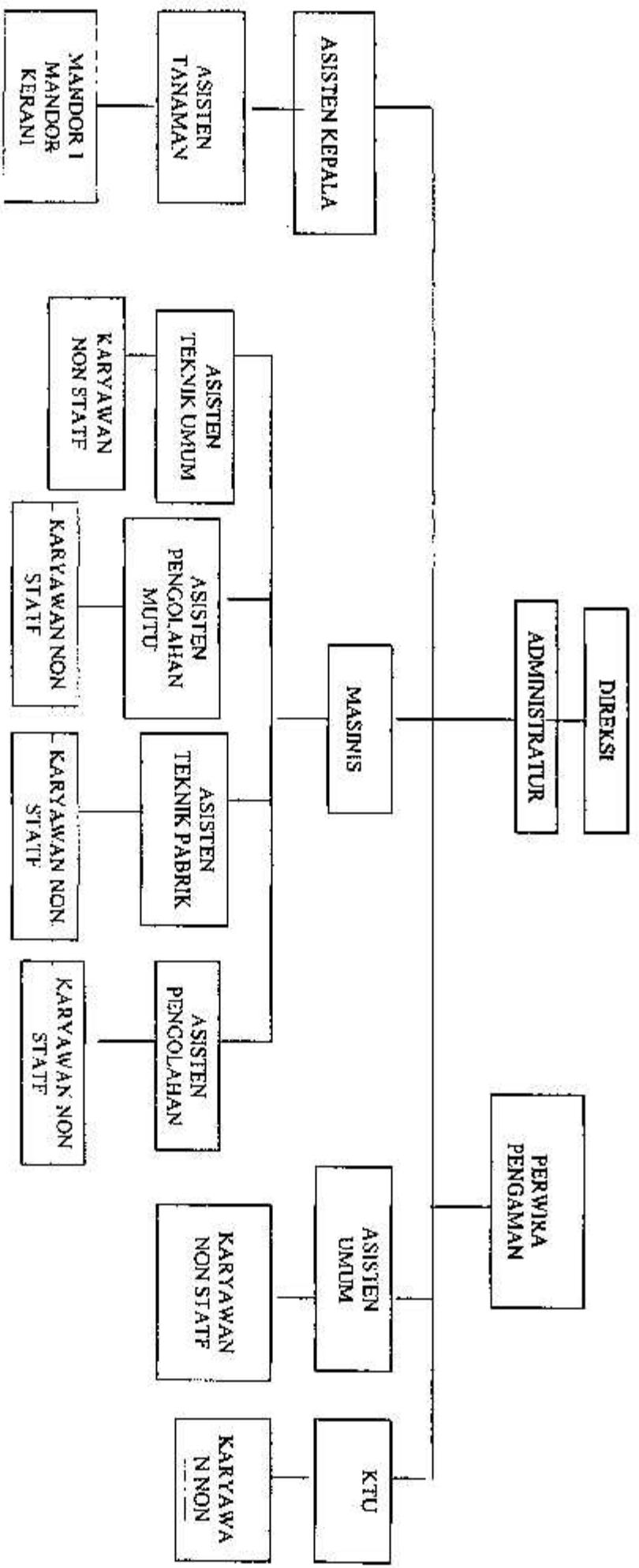
Dalam struktur organisasi digambarkan hubungan antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Struktur organisasi suatu perusahaan dengan lainnya akan memiliki struktur organisasi yang berbeda sesuai dengan kondisi dan tipe dari wewenang yang ditetapkan. Disamping itu tujuan lain dari organisasi adalah untuk menunjukkan adanya jalur informasi dan pengawasan dari tiap-tiap bagian yang ada.

Adpun organisasi yang digunakan oleh perusahaan ini adalah struktur organisasi garis dan staff, I mana terhadap satu atau beberapa orang staff. Dalam hal ini strukytur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Sei Galuh dapat dilihat dari gambar 1.

GAMBAR 1

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) SEI GALIH - KAMPAR

STRUKTUR ORGANISASI



1. Direksi

Direksi bertanggung jawab penuh terhadap segala jenis kegiatan perusahaan. Secara garis besar tugas Direksi adalah memutuskan arah dan kebijaksanaan perusahaan dengan rencana dan cara kerja, sesuai dengan pedoman, mengawasannya operasi perusahaan,

Keungan dan perkembangan usaha serta menerima tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan para manajer, mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada rapat umum pemegang saham. Direksi berhak mengangkat dan memberhentikan bawahannya apabila dipandang merugikan perusahaan.

2. Administratur

Tugas pokok administratur adalah mengololah seluruh kegiatan operasional kebun meliputi perencanaan produksi, pengilahan teknis lapangan dan administrasi keuangan serta pengawasan untuk menghasilkan kinerja yang sehat dan baik, yang tercemin dari kemampuan untuk menghasilkan laba yang memuaskan dan maksimal berpedoman kepada kebijakan yang ditetapkan dirksi. Administrator juga mempunyai hak untuk mengangkat dan menempatkan asisten kepala 2 jika diperlukan

3. Perwira Pengaman

Perwira keamanan bertugas mengatur keamanan kebun dan pabrik serta menjaga semua aset perusahaan yang ada, baik di kebun maupun pabrik dan bertanggung jawab kepada administratur.

4. Asisten Kepala

Asisten kepala bertugas mengatur selaga hal yang berhubungan tanaman guna mendukung ketersediaan bahan baku pabrik berupa tandan buah segar (TBS) serta bertanggung jawab langsung kepada kepala administratur.

5. Masinis Kepala

Masinis kepala bertugas mengepalai pabrik kelapa sawit (PKS) serta bertanggung jawab langsung kepada kepala administratur tentang kelanjutan proses pengolahan buah kelapa sawit dan bertanggung jawab terhadap keadaan dan kondisi pabrik secara umum.

6. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha bertugas menyusun sistem administrasi dan sistem pengarsipan yang efektif untuk mendukung kejancaran proses produksi yang baik. Selain itu KTU juga bertugas menyusun rencana pengembangan kerja dan keuangan serta bertugas melakukan *recruitment* terhadap tenaga kerja yang dibutuhkan baik untuk kebun maupun pabrik, serta administrasi dan secara periodik melakukan evaluasi terhadap kinerja kebun dan pabrik.

7. Asisten Teknik Pabrik

Asisten teknik pabrik bertugas menangani instalasi pabrik (segala kegiatan pabrik) dan kolam limbah.

8. Asisten Teknik Umum

Asisten teknik umum bertugas menangani kegiatan teknik di luar pabrik seperti : jalan, jembatan, dan jaringan listrik.

9. Asisten Umum

Asisten umum secara administrasi berada di bawah KTU, tetapi secara operasional langsung di bawah administratur, bertugas menangani segala masalah umum, baik kebun maupun pabrik.

10. Asisten pengendalian mutu

Asisten pengendalian mutu bertugas menyampaikan laporan lisan maupun tertulis (koordinasi tidak langsung) setiap hari langsung kepada admininetratur tentang hasil kerja setiap hari disamping pelaporan kepada maskep, juga bertanggung jawab terhadap pengendalian mutu dari hasil pengolahan CPO dan kernel yang meliputi tingkat kadar air dan segala hal yang berhubungan dengan standar mutu yang ditetapkan.

11. Asisten Pengolahan

Asisten pengolahan bertugas mengawasi segala aktivitas pengolahan di pabrik mulai dari derajat kematangan buah, penimbangan, perebusan serta semua aktivitas pengolahan yang terjadi di pabrik dan bekerja sama dengan asisten pengendalian mutu untuk mengawasi mutu produk yang dihasilkan.

C. Aktivitas Perusahaan

Seperti yang telah dikemukakan di atas, PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Galuh merupakan salah satu kebun dari 18 kebun yang dimiliki perusahaan, bergerak dibidang penanaman kelapa sawit, pemeliharaan serta pengolahan buah sawit sehingga menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit (Kernel)

Proses pengolahan buah sawit mulai dari peranenan buah, pengangkutan ke pabrik kelapa sawit dan pengolahan buah sawit sehingga menjadi minyak sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) dan inti Sawit (*Kernel*) adalah sebagai berikut:

1. Masa Panen

Buah kelapa sawit yang telah memenuhi fraksi matang panen, dipanen secara rotasi antara satu *Afdeling* ke *afdeling* lainnya, dan secara langsung diangkut dengan truk ke pabrik untuk diolah.

2. Stasiun Penerimaan TBS (*Fruit Reception station*)

Tandan Buah Segar (TBS) hasil panen kebun inti atau plasma terlebih dahulu di jembatan timbang untuk mengetahui jumlah TBS yang diterima dan diolah pabrik. Fungsi timbangan antara lain:

- a. Menimbang TBS yang diterima
- b. Menimbang produksi CPO dan kernel yang dikirim kepada pembeli.
- c. Menimbang pupuk dan bahan pendukung pabrik dan kebun.

3. Penimbunan Buah (*Loading Ramp*).

Buah yang telah ditimbang, ditimbun dalam *loading ramp* sebagai tempat penimbunan sementara. Sebelum TBS dimasukkan ke *loading ramp* terlebih dahulu disortasi agar mutu buah yang diolah benar-benar terjamin. TBS yang telah ditimbun pada *loading ramp* dimasukkan ke lori dengan kapasitas 2,5 ton, kemudian lori yang telah berisi TBS tersebut ditarik oleh *Capstand* menuju *Transfer Cariage*.

4. Stasiun Perebusan (*Stellizer Station*).

Lori yang ditarik oleh *Capstand* kemudian direbus dalam *stellizer* selama 80-85 menit, bertujuan merubah unsur-unsur kimia dalam buah dan mudah

melepaskan buah (brondolan) dari tandannya dengan pola perebusan tiga puncak (*triple peak*), terdiri dari:

- a. Derasi : 2,5 menit
- b. Pemasukan uap dan pembuangan :
- c. Pada puncak I dan II: : 2,5 menit
- d. Masa penahanan tekanan : 72,5 menit
- e. Pembuangan uap akhir : 7,2 menit
- Jumlah : 85,0 menit

5. Pencahan Buah (*thresing station*)

Buah yang telah direbus, diangkat dengan hoisting crane dan dituangkan ke dalam threser melalui hopper sebagai tempat penampungan buah rebusan, kemudian auto freeder akan mengatur meluncurkan buah keluar. Pencahan dilakukan dengan membanting buah dalam drum perputaran dengan putaran 23-25 rpm. Buah yang telah dicopot akan keluar melalui kisi-kisi dan dibawahi oleh fruit elevato, didistribusikan ke masing-masing unit digester sedangkan tandan buah dikirim dengan conveyor ke ruang pembakaran dijadikan bahan bakar.

6. Pelumatan dan Pengempaan Buah (*Digester dan Pressing Station*)

Buah brondolan yang telah dicopot dari tandannya akan masuk ke digester dan dicincang serta diaduk se demikian rupahingga lumat. Proses pengadukan dan pelumatan buah akan berlangsung baik bila isi ketel adukan dipertahankan penuh dengan bantuan sedikit air pengencer dan suhu ketel adukan dipertahankan antara 90-95°C. kemudian minyak yang terbentuk akibat pengadukan digester akan keluar bebas dari ketel adukan secara kontinu dan minyak tersebut akan masuk ke sandrap tank.

Sisa buah (brondolan) yang telah dicincang dalam digester akan keluar melalui outlet chute dan dipress oleh screw pada tekanan con: 40-60 bar, dengan menggunakan air pengencer screw press yang suhunya antara 90-95°C. sedangkan hasil ampas dan kempas masuk ke breaker dan kempas akan di hancurkan menggunakan cakc breaker conveyor untuk mempermudah pemisahan biji dan fibre.

7. Pemurnian Minyak (*Clarification Station*)

a. *Sand Trap Tank*

Minyak hasil pengepresan oleh screw press akan dimasukkan ke sand trap untuk memisahkan pasir atau kotoran lainnya yang bercampur dengan minyak dan untuk mengendapkan pasir kasar yang tercampur dengan minyak saat pengepresan.

b. *Vibro Separator*

Minyak kasar dari sand trap tankakan masuk ke vibro separator untuk disaring atau dibersikan dengan bantuan mess, sedangkan ampas yang kasar akan tinggal dipermukaan mess dan akan terbuang melalui pintu dan minyak masuk ke crude oil tank.

c. *Crude Oil Tank*

Minyak hasil penyaringan vibro separator akan masuk ke crude oil tank, diberi pemanasan 90-90°C dan ditambah air pengencer dengan perbandingan yang sesuai. Minyak pada *Crude palm tank* akan dipompakan ke *buffer tank* melalui sand cyclone untuk membuang pasir dan diberi pemanasan sampai 95°C.

d. *Vertical Continuus Clarifier Tank*

Minyak yang sudah tidak tertampung oleh *buffer tank* dikirim ke *vertical continuus tank* dan menampung kiriman *sludge* yang masih mengandung minyak

fat-fit. Proses pemisahan minyak dengan *sludge* pada *Vertical continuos clarifier tank* suhunya harus diatas 90°C, sedangkan hasil pemisahan minyak akan dikirim ke *oil tank*.

e. *Decanter*

Minyak dari *buffer tank* dengan suhu 95°C diolah oleh *decanter* menggunakan gaya *centrifugal* dilengkapi *orofies*, di sini terjadi pemisahan 3 tahap yaitu;

- 1) *Phase padat* (berupa *solid* yang dibawa oleh *conveyor* untuk ditimbun atau dibuang)
- 2) *Phase light phase* (berupa minyak murni yang masuk ke *Oil tank*).
- 3) *Phase heavy phas* (berupa *sludge* yang masuk ke *skudge tank*)

f. *Oil Purifier*

Minyak dari *oil tank* selanjutnya akan diolah oleh *oil purifier* menggunakan gaya *centripugal* untuk mengurangi kadar kotoran pada minyak dengan suhu antara 90-95°C dan kemudian dialirkan ke *vacuum drayer*.

g. *Vacum Drayer*

Minyak hasil pemrosesan pada *oil purifier* akan diproses pada *vacuum drayer* dengan sistem kevakuman dilengkapi *pelamoung toper spindle* yang bersfungsi mengatur minyak yang disalurkan dalam bejana *vacumdrayer* yang akan dihamparkan dalam *vacuum drayer* yang terkendali pada 50 TORR, selanjutnya melalui *nozzle* minyak akan disemburkan ke dalam bejana sehingga penguapan air akan lebih sempurna.

h. Penimbunan Minyak

Minyak dari beberapa pores di atas atau lebih dikenal dengan minyak produksi CPO akan ditimbun dalam tangki timbun (*storage tank*) dengan kapasitas 2.000 ton/unit (jumlah 3 unit) dengan suhu 55°C dan minyak tersebut siap untuk diperdagangkan.

8. Pengolahan *Sludge*

a. *Sludge tank* dan pemisahan Lumpur (*sludge separator*)

Phase Sludge yang berasal dari *decenter* akan ditimbun pada *sludge tank* dengan pengaturan suhu antara 90-95°C. kemudian cairan sludge yang telah melalui *sludge tank* dimasukkan ke *sludge separator* untuk dikutip minyaknya dengan bantuan air pengencer yang seimbang.

Dengan gaya *centrifugal*, minyak yang berat jenisnya lebih ringan akan bergerak ke poros dan terdorong keluar melalui *disc* dan dikirim ke dalam *crude oil tank* untuk diolah kembali, sedangkan cairan dan ampas yang memiliki berat jenis lebih berat akan terdorong kebaian dinding *blow* dan keluar melalui *nozzle* atau sering disebut arah buang *separator*.

b. Penampungan Limpahan Minyak dan *Sludge* (*Sludge Drain Tank*)

Endapan yang sudah di *blow* dari *oil tank* dan *sludge tank* terdiri dari beberapa sekat yang berfungsi memisah minyak yang berada di bagian atas dan dikirim ke dalam *crude oil tank* sedangkan hasil *blow down* dikirim ke *fat-fit*.

9. Pengutipan Minyak

a. *Recoveri Tank*

Sludge hasil *blow down* pada *sludge drain tank* dan *blow down* dari *oil purifier* serta buangan dari *sludge separator* dikirim ke *recovery tank* dengan

bantuan suhu antara 90-95°C agar terjadi pemisahan antara minyak dan sludge. Agar pemisahan minyak dan lumpur (*sludge*) lebih sempurna maka dibantu dengan *skimmer* minyak yang akan dikirim ke *crude oil tank* sedangkan lumpur (*sludge*) dikirim ke *fat-fit*.

b. *Fat-fit*

Recycling sludge dari *recovery tank* akan dimasukkan ke *Fat-fit* dengan bantuan beberapa sekat agar sisa-sisa minyak di permukaan dapat dikutip dan masuk ke bak control, selanjutnya akan dikirim ke *effluent treatment* melalui *cooling tower*.

10. Proses Pengolahan Nut (Inti)

Nut (biji) dan ampas (*fibre*) dari pengepresan akan dicincang oleh *cake breaker conveyor*, ampas (*fibre*) akan dihisap oleh *fibre transport* dan akan masuk ke *fibre cyclone* menjadi bahan bakar sedangkan nut (biji) akan masuk ke *polishing drum* akan terhisap oleh *nut transport fan* untuk dikirim ke *nut hopper* dengan kapasitas 30 M³/unit (jumlah 2 unit).

Nut (biji) dari *hopper* akan keluar melalui *chute* untuk dipisah (dipecahkan) oleh *ripple mill* dengan kapasitas 3-4 ton/jam, *nut* (biji) hasil pemecah *ripple mill* terdiri dari inti utuh, *nut* setengah pecah, *nut* utuh, inti setengah pecah dan kotoran yang berupa cangkang serta serabut akan dibawa oleh *crakes mixture elevator* dengan kapasitas 6 ton/jam/unit (jumlah 2 unit), selanjutnya akan masuk untuk disaring ke dalam *searting colum*. Hasil saringan *searting colum* akan dikirim ke *LTDS I* untuk pemisahan cangkang ke *shell hopper* melalui *LTDS fan* untuk dijadikan bahan bakar boiler berupa *shell* atau

cangkang, sedangkan hasil pemisahan berupa inti utuh, inti setengah pecah, cangkang lepaslepas sama dengan inti, langsung dikirim ke LTDS II dan selanjutnya dikirim ke karnel silo melalui dry kernel transport fan. Inti pecah dan cangkang yang ringan dikirim menjadi bahan bakar.

Inti yang masuk ke karnel silo akan diatur masuknya melalui karnel konveyor. Pada karnel silo inti akan dipanaskan oleh heater dengan bantuan blower selama 8-11 jam. Inti produksi (karnel) yang telah masuk (kandungan air < 7%) akan turun, kemudian dikirim dengan sorting bunch conveyor dan dilanjutkan dengan blower fan untuk dikirim ke karnel storage bin dengan kapasitas 70 M³. inti produksi dari karnel storage bin akan dibawah oleh karnel elevator ke karnel bagging dan siap untuk dipasarkan atau dijual.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

Untuk mengetahui mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sci. Galuh Kab.Kampar, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 81 orang karyawan PTPN V . Galuh Kab.Kampar. Pada tabel V.1 berikut dapat dilihat jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 5.1 : Responden Menurut Jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Konsumen (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	75,30
2	Perempuan	20	24,69
Jumlah		81	100

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jenis kelamin responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 61 orang atau 75,30%, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau 24,69%.

B. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 5 (empat) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 4 (tiga) variabel bebas. Pengetahuan, Keahlian,

Kemampuan, Tingkat laku (variabel bebas) dan Produktivitas kerja (variabel terikat). Melalui kuesioner yang telah disebarluaskan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Suatu ilmu yang dimiliki seseorang, jadi karyawan harus mempunyai pengetahuan yang luas, terutama dibagian kerjanya. Ada karyawan yang sudah memiliki pengetahuan itu sebelum masuk kerja dan ada juga karyawan yang tidak mempunyai sama sekali pengetahuan terhadap pekerjaannya, oleh karena itu maka manajer seharusnya memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar karyawan lebih baik dalam pekerjaannya.

Sedangkan tujuan dari pendidikan karyawan yaitu, pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik, penggunaan bahan baku dapat lebih hemat, penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama, angka kecelakaan diharapkan lebih kecil, biaya produksi diharapkan lebih rendah, kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Pada variabel *pengetahuan* ini, diwakili oleh 5 (lima) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel *rekapitulasi* berikut ini:

Tabel 5.2: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang *Pengetahuan*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna untuk mengembangkan aktualisasi dan kemampuan diri.	54	25	2	0	0	81
2	Pemberian pendidikan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar	20	48	13	0	0	81
3	Dengan pengetahuan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	52	25	4	0	0	81
4	Penggetahuan yang saya miliki, sangat berpengaruh terhadap perkembangan PTPN V Sei. Galuh untuk meningkatkan pengetahuan	34	38	9	0	0	81
5	Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduksi	56	23	12	0	0	81
Jumlah		216	159	40	0	0	405
Percentase		53%	39%	9%	0%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa 53% responden menyatakan sangat setuju, 39% responden menyatakan setuju dan 9% responden menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna untuk mengembangkan aktualisasi dan kemampuan diri, Pemberian pendidikan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, Dengan pengetahuan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, Pengetahuan yang saya miliki, sangat berpengaruh terhadap perkembangan PTPN

V Sei. Galuh untuk meningkatkan pengetahuan, Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduksi.

2. **Keahlian**

Keahlian adalah kecakapan kepandaian atau keahlian teknik pada diri seseorang. Keahlian sebagai salah satu kualifikasi utama dalam proses seleksi dapat digolongkan menjadi tiga yaitu:

1. Technical skill keahlian teknik yang harus dimiliki dan merupakan jenis keahlian tenaga kerja.
2. Human skill keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang memimpin beberapa orang bawahan.
3. Conceptual skill keahlian untuk dapat mengkoordinir segala aktivitas guna tercapainya realisasi dan tujuan perusahaan.

Pada variabel *keahlian* ini, diwakili oleh 5 (lima) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.3: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Keahlian

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Keahlian (Skill) sangat diperhatikan dalam pengrekrutan tenaga kerja	36	43	2	0	0	81
2	Keahlian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan	53	23	4	0	0	81
3	Skill merupakan kecakapan seseorang dibandingkan orang biasa dalam berproduktivitas	53	31	2	0	0	81
4	Skill dapat dibuktikan dengan hasil produktivitas seseorang	57	22	2	0	0	81
5	Semakin banyak skill yang dimiliki seseorang, maka mutu produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin bagus	63	16	2	0	0	81
Jumlah		262	135	18	0	0	405
Persentase		64%	33%	4%	0%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa 64% responden menyatakan sangat setuju, 33% responden menyatakan setuju dan 4% responden menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan keahlian (Skill) sangat diperhatikan dalam pengrekrutan tenaga kerja, Keahlian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perus, Skill merupakan kecakapan seseorang dibandingkan orang biasa dalam berproduktivitas, Skill dapat dibuktikan dengan hasil produktivitas seseorang, Semakin banyak skill yang dimiliki seseorang, maka mutu produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin bagus.

3. Kemampuan

Adalah suatu pembawaan atau sifat yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir, bakat seseorang karyawan sangat penting dalam meningkatkan perusahaan, bakat juga sering disebut dengan senioritas dua hal yang menggambarkan dampak dari pada evaluasi pekerjaan dan kompensasi pada manajemen kepegawaian pemerintah senioritas dan nilai manfaat yang dapat dibandingkan. Kemampuan sangat penting karena sering dipakai sebagai dasar untuk pembayaran atau alokasi berbagai manfaat atau keuntungan karena bakat yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan bagi mereka yang sudah lama, maka jelas sering ada konflik antara mereka yang masih muda atau dengan yang tua atau sudah lama bekerja.

Pelatihan dan pengembangan dalam praktik sehari-hari sering dilakukan oleh perusahaan baik perusahaan swasta dan pemerintah yang bertujuan untuk mengembangkan para pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan, diharapkan para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kemampuan kerjanya juga meningkat dengan dengan kemampuan kerja para pegawai yang meningkat diharapkan juga prestasi kerjanya meningkat.

Pada variabel *kemampuan* ini, diwakili oleh 5 (lima) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.4: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang *Kemampuan*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kemampuan yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan dirinya dalam penerimaan gaji	56	20	5	0	0	81
2	Kemampuan seseorang berpengaruh terhadap hasil kerja	47	33	1	0	0	81
3	PTPN V Sei. Galuh memberikan upah berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawannya	53	26	2	0	0	81
4	Kemampuan yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran hidup PTPN V Sei. Galuh	27	42	12	0	0	81
5	Semakin banyak karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan	62	12	2	0	0	81
Jumlah		245	133	22	0	0	405
Persentase		61%	33%	6%	0%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa 61% responden menyatakan sangat setuju, 33% responden menyatakan setuju dan 6% responden menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Kemampuan yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan dirinya dalam penerimaan gaji, Kemampuan seseorang berpengaruh terhadap hasil kerja, PTPN V Sei. Galuh memberikan upah berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawannya, Kemampuan yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran hidup PTPN V Sei. Galuh,

Semakin banyak karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan.

4. Tingkah Laku

Merupakan proses yang dilalui seseorang dalam bertindak, juga tata cara dalam berkomunikasi, oleh karena itu kepribadian, penilaian sikap atau perilaku karyawan sangat menunjang hasil produktivitas, sedangkan masalah menyatakan bahwa jika semua kebutuhan seseorang tidak tercukupi pada suatu waktu tertentu, pemuas kebutuhan yang lebih dominan akan mendesak dari pada yang lain.

Pada variabel *tingkah laku* ini, diwakili oleh 5 (lima) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Tingkah Laku

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Semua kebutuhan saya terpenuhi semenjak menjadi karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar	42	25	10	4	0	81
2	Saya akan semakin bersemangat melakukan tugas saya apabila gaji saya dibayar sesuai dengan pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	24	51	6	0	0	81
3	Dengan menjadi karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar derajat saya menjadi terangkat	51	17	10	3	0	81
4	Saya menjadi karyawan karena saya mempunyai motifasi tertentu	41	36	3	1	0	81
5	Saya akan bersemangat melakukan pekerjaan apabila semua kebutuhan saya terpenuhi	4	76	0	1	0	81
Jumlah		162	205	29	9	0	405
Persentase		40%	50%	7%	2%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa 40% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 7% responden menyatakan cukup setuju dan 2% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan Semua kebutuhan saya terpenuhi semenjak menjadi karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, Saya akan semakin bersemangat melakukan tugas saya apabila gaji saya dibayar sesuai dengan pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan, Dengan menjadi karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar derajat saya menjadi

terangkat, Saya menjadi karyawan karena saya mempunyai motifasi tertentu, Saya akan bersemangat melakukan pekerjaan apabila semua kebutuhan saya terpenuhi.

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting terutama menyatakan produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam bagian produksi. Masalah produktivitas merupakan suatu keharusan yang mesti mendapatkan perhatian dari perusahaan untuk mendapatkan nilai tambahan dari pemanfaatan sumber-sumber dalam menghasilkan barang-barang dan jasa.

Pada variabel *produktivitas kerja* ini, diwakili oleh 5 (lima) pernyataan yang bermakna positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang *Produktivitas Kerja*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan.	47	33	1	0	0	81
2	Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya.	56	20	5	0	0	81
3	Atasan tidak pernah komplen terhadap hasil kerja saya	56	20	5	0	0	81
4	Setiap proyek yang diberi atasan, saya kerjakan dengan optimal	53	26	2	0	0	81
5	Dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat.	62	17	2	0	0	81
Jumlah		274	166	15	0	0	405
Percentase		67%	40%	3%	0%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa 67% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju dan 3% responden menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan, Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya, Atasan tidak pernah kompleks terhadap hasil kerja saya, Setiap proyek yang diberi atasan, saya kerjakan dengan optimal, Dari waktu ke waktu, produktivitas saya semakin meningkat.

C. Analisa Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layaknya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu kuisionernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel 5.7 dibawah ini.

Tabel 5.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

NO	Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
X1			0,605	
X1.1	0,366	Valid		Reliabel
X1.2	0,723	Valid		
X1.3	0,688	Valid		

X1.4	0,593	Valid		
X1.5	0,713	Valid		
X2			0,691	
X2.1	0,554	Valid		Reliable
X2.2	0,782	Valid		
X2.3	0,452	Valid		
X2.4	0,737	Valid		
X2.5	0,808	Valid		
X3			0,613	Reliable
X3.1	0,762	Valid		
X3.2	0,475	Valid		
X3.3	0,634	Valid		
X3.4	0,671	Valid		
X3.5	0,604	Valid		
X4			0,602	Reliable
X4.1	0,657	Valid		
X4.2	0,676	Valid		
X4.3	0,553	Valid		
X4.4	0,389	Valid		
X4.5	0,781	Valid		
Y			0,765	Reliable
Y1	0,880	Valid		

Y2	0,493	Valid		
Y3	0,600	Valid		
Y4	0,703	Valid		
Y5	0,880	Valid		

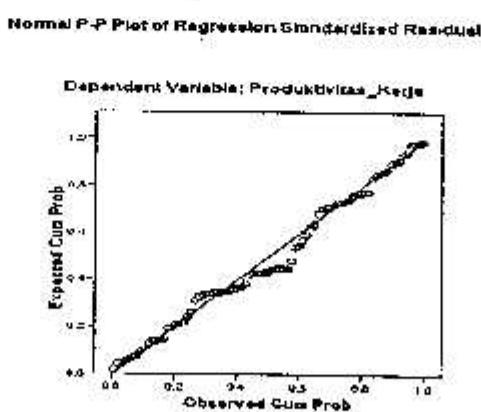
Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel V.6 dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan Reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Dan hasil uji validitas semua variabel menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 artinya semua item variabel memenuhi syarat untuk valid.

2. Analisis Uji Normalitas

Diteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar 5.1.

Gambar 5.2
Diagram P-P Plot Normalitas



Sumber : Data olahan SPSS

3. Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini adalah menggunakan Variance Inflation Factor atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasi formulanya sebagai berikut :

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

Dimana R^2 merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel 5.8.

Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Mod el	Unstandardize d Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			B	Std. Error
1 (Constant)	3.574	1.692		2.112	.038		
Pengetah uan	-.179	.053	-.168	-3.369	.001	.658	1.519
Keahlian	-.083	.048	-.075	-1.726	.088	.877	1.141
Kemamp uan	1.131	.055	1.023	20.605	.000	.865	1.503
Tingka_L aku	-.011	.039	-.012	-.295	.769	.940	1.064

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data olahan SPSS

Pada tabel 5.8 menunjukkan nilai VIF variabel pengetahuan sebesar 1,519. Nilai VIF variabel keahlian sebesar 1,141. Nilai VIF variabel kemampuan sebesar 1,503, dan Nilai VIF variabel tingka laku sebesar 1,064. Ini menunjukkan bahwa semua nilai VIF < 5 yang menyatakan terbebas dari asumsi multikolinearitas.

b. Uji Autokorelasi

Untuk mendekripsi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel 5.9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary(b)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.936(a)	.875	.869	.718	1.527

a Predictors: (Constant), Tingka_Laku, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan

b Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

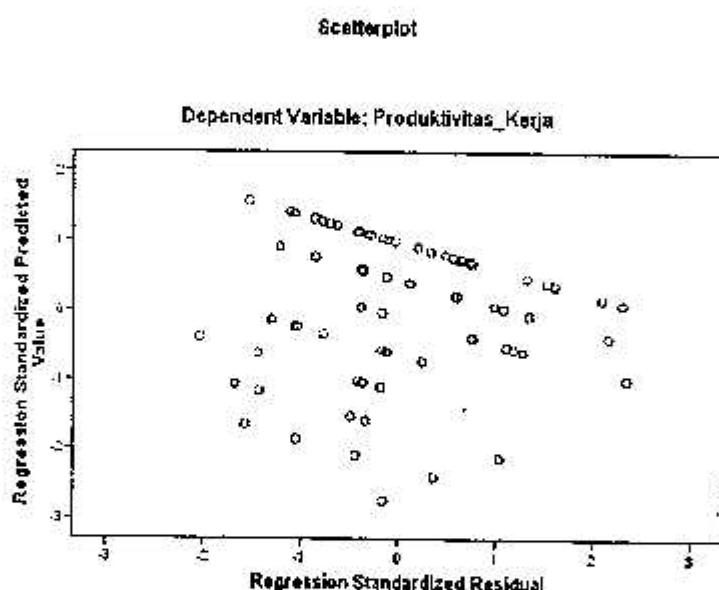
Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.527. Angka DW tersebut berada diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendekksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2001: 210). Seperti terlihat pada gambar 5.2 dibawah ini.

Gambar 5.2
Diagram Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Data olahan SPSS

D. Analisa Hasil Regresi

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan pengetahuan, keahlian,

kemampuan, dan tingka laku sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel 5.10 di bawah.

Tabel 5.10 Hasil Regresi

Mode 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,574	1,692		2,112	,038		
Pengetahuan	-,179	,053	-,168	-,3,369	,001	,658	1,519
Kéahlian	-,083	,048	-,075	-,1,726	,088	,877	1,141
Kemampuan	1,131	,055	1,023	20,605	,000	,685	1,503
Tingka_Laku	-,011	,039	-,012	-,295	,769	,940	1,064

a Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data olahan SPSS

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y (\text{Produktivitas Kerja}) = 3,574 + -,0179X_1 + -,0083X_2 + 1,131X_3 + -,0011X_4 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 3,574 artinya jika nilai variabel bebas adalah 0 maka produksi yang terjadi sebesar 3,574.
2. Koefisien regresi variabel pengetahuan (X_1) = -,0179 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel pengetahuan, maka akan berpengaruh

terhadap produktivitas kerja sebesar -0,179 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien regresi variabel keahlian (X2) = -0,083 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel pengetahuan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar -0,083 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel Kemampuan (X3) = 1,131 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel pengetahuan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 1,131 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
5. Koefisien regresi variabel Tingka Laku (X4) = -0,011 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel pengetahuan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar -0,011 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

E. Uji Hipotesis

1. Uji T (Secara Parsial)

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Variabel Pengetahuan

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel pengetahuan (X1) adalah -3,369 dengan tingkat signifikan 0,001 karena $0,001 < 0,05$ maka

pengetahuan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.

b. Variabel Keahlian

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel keahlian (X2) adalah -1,726 dengan tingkat signifikan 0,088 karena $0,088 > 0,05$ maka keahlian tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.

c. Variabel Kemampuan

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel kemampuan (X3) adalah 20,605 dengan tingkat signifikan 0,000 karena $0,000 < 0,05$ maka kemampuan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.

d. Variabel Tingkah Laku

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel tingkah laku (X4) adalah -0,295 dengan tingkat signifikan 0,769 karena $0,769 > 0,05$ maka tingkah laku tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.

2. Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 5.11.

Tabel 5.11 : Hasil Uji F Hitung**ANOVA(b)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275.631	4	68.908	133.566	.000(a)
Residual	39.209	76	.516		
Total	314.840	80			

a Predictors: (Constant), Tingka_Laku, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan

b Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Pada Tabel 5.11 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 133,566 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka model regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingkah laku mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.

3. Koefisien Determinasi (R^2) R Square

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12 : Hasil Koefisien Determinasi**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936(a)	.875	.869	.718	1.527

a Predictors: (Constant), Tingka_Laku, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan

b Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Tabel 5.12 menunjukkan nilai R sebesar 0,936, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen sedang.

karena $R > 0,5$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,869 yang artinya 86,9% dari pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingka laku mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, sedangkan sisanya (100% - 86,9% = 13,1%) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 133,566 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa variable bebas (pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan tingkah laku) memiliki pengaruh terhadap variable terikat (Produktivitas)
2. Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel kemampuan (X3) adalah 20,605 dengan tingkat signifikan 0,000 karena $0,000 < 0,05$ maka kemampuan paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.
3. Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel tingkah laku (X4) adalah -0,295 dengan tingkat signifikan 0,769 karena $0,769 > 0,05$ maka tingkah laku paling tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar.
4. Nilai R sebesar 0,936, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen sedang, karena $R > 0,5$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,869 yang artinya 86,9% dari

pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingkah laku mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, sedangkan sisanya ($100\% - 86,9\% = 13,1\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengetahuan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, oleh karena itu diharapkan agar pihak perusahaan lebih meningkatkan pengetahuan, dengan mengadakan pelatihan dan memberikan info-info terbaru terhadap karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, oleh karena itu diharapkan agar pihak perusahaan terus meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk perkembangan diri karyawan, yang akhirnya dapat diterapkan dalam lingkungan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel keahlian tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, oleh karena itu diharapkan agar pihak perusahaan memperhatikan dengan serius keahlian karyawan demi terciptanya karyawan yang lebih produktif.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel tingkah laku tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Kab. Kampar, oleh karena itu diharapkan agar pihak perusahaan

memperhatikan dengan serius tingkah laku karyawan dengan memberikan penilaian sikap dan perilaku. Karena tingkah laku karyawan dapat mempengaruhi target dan rencana perusahaan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal dan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2000. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*, BPFE, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Assauri, Sofyan. 2003. *Manajemen Produksi Dan Operasi*, Edisi Revisi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Garpersz, Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Total-Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan MSDM*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Lesman, T. Yunus. 2000. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pertamina UP II Dumai*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, (Tidak Dipublikasikan).
- Nasution, Muyas. 2001. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Djambatan.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Marwansyah dan Mukiran. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung.
- _____. 2000. *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta: Liberty.
- Ravianto, J. 2000. *Produktivitas dan Laba*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Rivai, Veithzat. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

- Rusli, Syarif. 2000. *Seni Manajemen dan Produksi*, Edisi 3, Padang: angkasa.
- Sabili, Ahmad. *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsah. 2001. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsah. 2003. *Produksi Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Syadam. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Timple, Daley. 2000. *Produktivity*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Umar Husein. 2000. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamit, Zulian. 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta: Ekonisia.