

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. MARITA MAKMUR JAYA KECAMATAN
RUPAT KABUPATEN BENGKALIS**



DISUSUN OLEH:

KABUL MUTOLLIB
NIM: 10871004350

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MARITA MAKMUR JAYA, KECAMATAN RUPAT, KABUPATEN BENGKALIS

Oleh

KABUL M UTOLLIB

Penelitian ini dilakukan pada PT Marita Makmur Jaya yang berada di Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis, dimulai sejak bulan Januari 2012 hingga selesai.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 7.300 + 0.374X_1 + 0.549X_2 + 0.302X_3$ Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.571. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57,1 % terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. Sedangkan sisanya sebesar 42,9 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: produktivitas, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan pendidikan dan pelatihan..

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaik-um Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segenap puji Berta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak sanggup ku menghitung betapa banyak ni'mat, rahmat dan hidayah yang Allah SWT limpahkan, ni'mat kesenangan dan kecukupan, rahmat do'a yang Kau kabulkan dan keinginan yang Kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan teguranMu sehingga dengan semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak ummat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guns melengkapi togas akhir Program S I Jurusan Manajemen Konsentrasi Pemasaran Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **"ANALISIS FAKTOR-FAK-TOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MARITA MAKMUR JAYA, KECAMATAN RUPAT, KABUPATEN BENGKALIS"**. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Mahendra Romus, M. Ec, Phd selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Berta Pembantu Dekan I, 11 dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Henni Indrayani. SE, MM selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta, waktu, yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini semoga bapak selalu diberi kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
4. Ayahanda H. Baijuri dan Ibunda HJ. Kaliah yang telah mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan, skripsi dengan baik.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis, menuntut ilmu pada almamater ini.
6. Pimpinan serta staf dan seluruh karyawan PT. Marita, Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis yang telah memberikan informasi dan data kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Sahabat dan teman-teman

Setiap keringat dan air mata yang ku teteskan tak akan pernah menjadi sia-sia jika aku bangkit dan memberi bukti. Akhimya kepada Allah saya mohon ampun dan memanjatkan doa semoga diberi limpahan rezeki. Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang sama. Sesungguhnya perjalanan hidupku dan waktu matiku hanya engkau yang tabu ya Allah, akulah yang berkewajiban berikhtiar, berdo'a dan beribadah kepadaMu.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Juni 2012

Penalis

KABUL MUTOLLIB

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Perumusan masalah	7
C. Tujuan dan manfaat penelitian	7
D. Sistematika penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Produktivitas	10
B. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	13
C. Lingkungan Kerja.....	14
D. Kompensasi.....	19
E. Pendidikan dan Pelatihan.....	24
F. Pengertian Karyawan.....	28
G. Pengembangan Karyawan.....	30
H. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam	33
I. Penelitian Terdahulu.....	35
J. Kerangka Berpikir	37
K. Hipotesis	38
L. Variabel penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu penelitian	41
B. Jenis dan sumber data.....	41
C. Populasi dan sampel	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Uji kualitas data	43
F. Uji Asumsi Klasik	45
G. Regresi Linear Berganda	47
H. Uji Hipotesis	48
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat perusahaan	51
B. Visi dan misi	52
C. Struktur organisasi	53
D. Tahap-tahap Pengolahan Minyak.....	51
E. Uraian Tugas.....	56

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas responder	65
B. Deskripsi variabel	67
C. Uji kualitas data	75
D. Uji asumsi klasik	79
E. Model regresi linear berganda	82
F. Uji hipotesis.....	83

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Manta Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis Tahun 2007 – 2011.....	5
Tabel 1.2	Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Produksi pada PT.. Manta Makmur Jaya Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis	6
Tabel V.1	Responden Menurut tingkat usia6.....	5
Tabel V.2	Responden Menurut Pendidikan	66
Tabel V.3	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	66
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan keda (XI)	68
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X2).	70
Tabel V.6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan (X3)	72
Tabel V.7	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kualitas peroduktivitas (Y)	74
Tabel V.8	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan lingkungan keda (XIIA18), Kompensasi (X21-X28), Pendidikan dan Pelatihan (X31-X38) dan Produktivitas (Y41-Y4.10)	76
Tabel V.9	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel V.10	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	79
Tabel V.11	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	80
Tabel V.12	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	82
Tabel V.13	Rekapitulasi Hasil Uji t.....	84
Tabel V.14	Rekapitulasi Hasil Uji F	85
Tabel V.15	Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Deteminasi (R2)	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Berpikir	37
Gambar II.1	Konsep Operasional	39
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Manta Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis.....	55
Gambar IV.2	Bagan Proses Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (CPO).....	58
Gambar V.1	Uji Normalitas	78
Gambar V.2	Uji Heterokedastisitas.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, akan menuntut setiap perusahaan untuk dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Kondisi tersebut tentu juga akan menuntut setiap pekerja atau karyawan khususnya bagian produksi untuk dapat bekerja sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Berbagai upaya tentu akan dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, biasanya permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen bukan hanya terdapat masalah penanganan bahan baku, peralatan atau mesin-mesin produksi, biaya dan lingkungan kerja saja, akan tetapi juga menyangkut dengan masalah karyawan (Sumber Daya Manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi.

Sumber Daya Manusia sendiri merupakan salah satu faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya yang merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih dan dididik terlebih dahulu, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Inilah yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pada umumnya, jika perusahaan semakin besar, maka akan semakin banyak pula karyawan yang dibutuhkannya. Sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan dalamnya terutama permasalahan yang berhubungan

dengan para tenaga kerja Banyak permasalahan tersebut juga tergantung pada kemajemukan masyarakat dari mana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, maka akan semakin banyak permasalahan yang dihadapi, makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul, makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, maka makin banyak pula konflik yang berkembang.

Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kita dapat melihat adanya perbedaan antara perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusianya itu sendiri.

Alasan utama perbaikan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perusahaan terutama karena peran strategis Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan

pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi.

Lebih jelasnya lagi kegiatan Sumber Daya Manusia yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen tersebut yaitu, *perencanaan*, menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan. *Pengorganisasian*, memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, membangun divisi/departemen, mendelegasikan wewenang pada SDM, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengoordinasikan kerja antara atasan dengan bawahan.

Manajemen staf menetapkan jenis atau tipe SDM yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan. *Kepemimpinan*, mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan. *Pengendalian*, menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan *review* atas hasil kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan. *Pengawasan*, melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku, sehingga tidak menimbulkan resiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas Sumber Daya Manusia. Dengan demikian betapa pentingnya peran strategis pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan yang terus berkembang sejalan

dengan tuntunan era globalisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang.

Manajemen SDM yang sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia, dan perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa SDM adalah kunci bagi suksesnya suatu perusahaan. Seseorang manajer SDM dalam kapasitasnya sebagai staf harus bekerjasama dengan line manager dalam menangani berbagai masalah SDM. Para line manager berfungsi sebagai pendorong. Memotivasi karyawan untuk bekerja produktif dan manajer SDM berfungsi menyediakan tenaga kerja bagi divisi atau departemen yang dipimpin oleh line manager itu dengan SDM yang sesuai dengan kebutuhan divisi/ departemen tersebut.

Demikian halnya yang dihadapi oleh PT. Marita Makmur Jaya yang didirikan pada tahun 1999 oleh Bapak Drs. Safruddin yang berada di Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi produk *Crude Palm Oil (CPO)* dan Kernel. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, perusahaan ini juga melakukan pembelian Tandan Buah Segar (TBS) dari masyarakat setempat. Adapun luas areal lahan yang dimiliki oleh perusahaan sekitar 125 Hektar. Namun selama beberapa tahun terakhir tingkat kinerja karyawan khususnya dalam bidang produksi dan kedisiplinan terus mengalami kondisi yang berfluktuasi dan bahkan sempat menurun selama beberapa tahun terakhir.

Untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, dapat dilihat pada tabel I.1 berikut ini :

Tabel I.1: Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu Tahun 2007 - 2011.

Tahun	Jumlah karyawan	Target produksi (Ton)	Realisasi produksi (Ton)	Tingkat produktivitas	Persentase (%)
2007	75	75.000	68.327	911,027	91,1
2008	75	75.000	74.800	977,333	97,7
2009	80	80.000	70.328	879,100	87,9
2010	90	85.000	65.240	724,888	72,5
2011	90	85.000	60.310	670,111	67,1

Sumber : PT.Marita Makmur Jaya, Tahun 2011

Berdasarkan tabel I.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir yakni sejak tahun 2009 sampai tahun 2011, perusahaan justru mengalami kondisi penurunan kinerja karyawan dilihat dari sisi produktivitas tenaga kerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah realisasi produksi dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada, dimana semakin besar jumlah karyawan di perusahaan ternyata justru terjadi penurunan tingkat produktivitas karyawannya.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan, dan salah satunya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawannya agar karyawan yang sebelumnya tidak pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan seperti yang diberikan oleh perusahaan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan dan kemampuan setiap pekerja berbeda-beda, dan bahkan sebagian besar rata-rata

pendidikan karyawan hanyalah tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat.

Untuk melihat tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis, dapat di lihat pada tabel I.2 berikut ini :

Tabel I.2 : Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SMP	13
2	SMA	68
3	Diploma Tiga (D3)	7
4	Strata 1 (S1)	2
Jumlah		90

Sumber : PT. Marita Makmur Jaya, Tahun 2011

Berdasarkan survey pendahuluan penulis yang dilakukan pada PT. Marita Makmur Jaya masih di temukan beberapa gejala-gejala yang berhubungan dengan karyawan Bagian Produksi diantaranya :

1. Adanya beberapa karyawan yang sering terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Contohnya adalah ketika karyawan diminta untuk menyampaikan laporan hasil kerja setiap bulannya namun laporan yang diserahkan selalu terlambat.
2. Adanya beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan sering melakukan tindakan pelanggaran seperti tidak masuk kerja tanpa alasan.

Bedasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG**

MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MARITA MAKMUR JAYA, KECAMATAN RUPAT, KABUPATEN BENGKALIS ”.

B. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat dibuat sebuah rumusan masalah penelitian sebagai berikut: *Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu ?*

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu.
- b. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menambah kajian pengetahuan penulis yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM).
- b. Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait, dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis.
- c. Sebagai bahan referensi lebih lanjut untuk menambah Khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah administrasi kepegawaian.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman penulisan skripsi ini, maka penulis membaginya kedalam enam bab. Dimana dalam setiap babnya difokuskan hanya untuk membahas satu permasalahan. Adapun pokok-pokok yang di bahas pada masing - masing bab tersebut, di kemukakan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan, penelitian terdahulu, pandangan islam, kerangka berpikir, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di jelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini memuat sejarah singkat tentang berdirinya perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan dan keadaan serta perkembangan karyawan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di sajikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang di lakukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini, penulis mencoba merangkum pembahasan dari bab – bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat bagi pihak terkait (perusahaan).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Produktivitas

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang akan selalu berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja yang akan bekerja dalam arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan hasil yang biasa disebut dengan produktivitas tenaga kerja memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja, sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan keinginan setiap perusahaan melalui para pemimpin perusahaan semakin kuat tenaga untuk memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaiknya produktivitas kerja karyawan yang rendah cenderung akan menjadikan perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi. Hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan (**Sinungan, 2003 : 203**).

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan

sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (**Sinungan, 2003 : 203**).

Perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (**Basu Swasta, 2003:281**)

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (**Swasta dan Sukotjo, 2004 : 281**).

Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi (**Cahyono, 2003 : 281**).

Produktivitas adalah sebagai seluruh keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut (**Kartonegoro, 2002 : 185**).

Dari pengertian-pengertian di atas, maka produktivitas kerja secara umum dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{(Masukan (input))}}$$

Dimana : Output = Jumlah produksi

Input = jumlah tenaga kerja

Berdasarkan rumusan di atas, maka produktivitas tenaga kerja berkurang apabila:

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

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila:

- 1) Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.
- 2) Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil (**Syarif, 2004 : 6**).

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk:

- 1) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.

- 2) Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila produktivitas kerja ditingkatkan berarti kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dapat meningkat pula. Disini dapat dilihat peranan peningkatan produktivitas kerja dilihat dari sudut perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan jika dipandang dari sudut karyawan adalah untuk memperbaiki keadaan atau mutu hidup. Perusahaan harus dapat melaksanakan pandangan ini secara bersama dan adil (**Simanjuntak, 2003:30**).

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu **Muchdarsyah (2002:56)**:

- 1) Kualitas dan kemampuan pekerja
Kualitas dan kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.

2) Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja (kompensasi).

3) Proses seleksi

Jika dalam sebuah perusahaan dilakukan sebuah proses seleksi yang ketat dan teratur terhadap para karyawan yang akan dipekerjakan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

(Simanjuntak, 2003:39) adalah:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Kompensasi
- c. Pendidikan dan Pelatihan

Ketiga faktor-faktor tersebut menurut **Simanjuntak (2003 : 39)** sangat memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

(Simanjuntak, 2003:39).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan para karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. **(Nitisemito, 2002: 133).**

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (**Subaris dan Haryono, 2008 : 21**).

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja (**Zainuddin, 2006 :42**). Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja.

Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas (**Subaris dan Haryono, 2008 ; 19**).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Dampak positifnya adalah karyawan akan bekerja secara produktif karena berada dalam lingkungan kerja yang kondusif, sebaliknya, produktivitas kerja akan menurun jika lingkungan kerja kurang kondusif.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian – bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut: (**Simanjuntak (2003 : 39)**).

- 1) Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan adalah aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya. karena karyawan yang memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan tempat mereka bekerja

maka ia akan menjadi lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan lewat produktifitas dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu: pelayan makan dan minum, pelayanan kesehatan, penyediaan kamar kecil /kamar mandi di tempat bekerja, dan sebagainya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah tempat di mana suatu perusahaan menyediakan karyawan untuk bekerja dengan baik. Kondisi kerja karyawan ini sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk para karyawannya. Sebaiknya ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat di kendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja bagi karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktifitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja. Jangan sampai ketidakserasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi serta kegairahan kerja yang akibatnya dapat menurunkan produktifitas.

Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam perusahaan itu. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja, yang akan mempengaruhi secara langsung terhadap keluaran produksi kerja perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap efektivitas induksi dan orientasi. Karena bagi siapapun situasi pertama seringkali memberikan kesan kepada yang bersangkutan, baik kesan positif maupun kesan negatif. Apalagi bagi tenaga kerja baru, perusahaan tempat mereka bekerja mungkin memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang harmonis bukan saja

menjadi tanggung jawab manajemen puncak tetapi menjadi tanggung jawab seluruh tenaga kerja pada semua tingkatan perusahaan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2004 : 46)** adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan baik, perusahaan dapat melakukan hal- hal berikut: (**Simamora, 2003 :286**).

1) Penerangan

Penerangan ini dapat berasal dari cahaya matahari maupun dari listrik/lampu minyak. Hanya saja yang perlu diperhatikan yaitu agar sinar yang ada tidak terlalu silau dan sebaliknya juga tidak terlalu gelap.

Dengan adanya penerangan yang baik maka, akan menimbulkan keuntungan-keuntungan yaitu:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya,
- b) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas barang yang dihasilkan.
- c) Memudahkan pengawasan/pengamatan,
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi,
- e) Memperbaiki moral para pekerja,
- f) Lebih mudah untuk melihat
- g) Suhu udara

Kegairahan kerja bisa menurun apabila suhu udara ditempat kerja terlalu dingin. Bahkan bisa menimbulkan kecelakaan maupun kesalahan dalam bekerja.

2) Suara bising

Pada jenis perusahaan tertentu sering kali timbul suara bising dari mesin-mesin yang sedang dioperasikan. Hal itu dapat dikurangi dengan cara misalnya isolasi penggunaan alat peredam, pemasangan sistem akustik atau pemakaian alat pelindung telinga.

3) Ruang gerak

Penempatan mesin dan alat-alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

A. Kompensasi

Kompensasi adalah segala yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (**Moekijat, 2004 : 56**).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (**Mangkunegara, 2005 : 117**).

Menurut **Handoko (2007 : 49)**, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Sedangkan menurut **Rivai (2010 : 741)** mengemukakan pengertian tentang kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.; Selanjutnya kompensasi menurut **Sastrohadiwiryo (2003 : 181)** mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut **Hasibuan (2010 : 118)** mengatakan bahwa untuk menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tenaga kerja dalam produktifitas kerja, maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat penetapan sebagai berikut :

- a. Kompensasi harus dapat meningkat.
- b. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Kompensasi harus mengutamakan keadilan.
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
- f. Kompensasi yang diberikan harus dapat diperhatikan.

Dengan memperhatikan syarat-syarat kompensasi di atas, maka diharapkan akan dapat mekompensasi tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang sejalan dengan usaha peningkatan produktivitas kerja yang tinggi. Di samping itu perusahaan juga perlu menyesuaikan penetapan kompensasi tersebut dengan keadaan yang terjadi didalam maupun di luar perusahaan.

Sedangkan indikator pemberian kompensasi menurut **Hasibuan (2010 : 127)** antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Jenis dan sifat pekerjaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar / kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

Menurut **Rivai (2010 : 741)** terdapat 2 jenis kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial
 - a. Langsung
 - 1) Pembayaran pokok (gaji, upah).
 - 2) Pembayaran prestasi.
 - 3) Pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham).
 - 4) Pembayaran tertanggung (tabungan hari tua, saham kumulatif).
 - b. Tidak Langsung
 - 1) Proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun).
 - 2) Kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti/sakit, cuti hamil).
 - 3) Fasilitas (rumah/biaya pindah, kendaraan).
2. Kompensasi non finansial.
 - a. Karena Karir
 - b. Aman pada jabatan
 - c. Peluang promosi
 - d. Pengakuan karya
 - e. Temuan baru
 - f. Prestasi istimewa
3. Lingkungan Kerja
 - a. Dapat pujian
 - b. Bersahabat
 - c. Nyaman bertugas
 - d. Menyenangkan
 - e. Kondusif

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

Menurut **Nitisimito (2002:201)** kompensasi itu terdiri dari :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*), adalah upah/gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*), adalah imbalan di luarupah tetap yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya. kompensasi tidak langsung dapat berupa:
 - a. Uang atau barang dan pelayanan bagi pekerja anggota organisasi.
 - b. Berbentuk barang.
 - c. Berbentuk pelayanan pada karyawan/anggota organisasi.

Sistem pembayaran kompensasi menurut **Nitisimito, (2002:95)** adalah sebagai

berikut:

1. Sistem waktu
Besarnya kompensasi (gaji,upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Kebaikan sistem waktu ialah administrasipengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap.Kelemahannya pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.
2. Sistem hasil (output).
Dalam sistem hasil besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unityang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kebaikannya memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerjabersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yanglebih besar. Sedangkan kelemahannya ialah kualitas barang yang dihasilkankurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehinggakurang manusiawi.
3. Sistem borongan.
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasadidasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil,tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Menurut **Assauri (2004 : 126)** beberapa bentuk kompensasi dengan

istilahnya masing-masing dijelaskansebagai berikut :

1. *Wages*
Kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja yang secara umum tidak mempunyai pekerjaan tetap sepanjang tahun.
2. *Salary*
Kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja professional, supervisordan pekerja klerek yang dikontrak dan dibayarkan berdasarkan hitunganperminggu, perbulan atau tahunan.

3. *Collateral Benefits*
Bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada semua personel tanpa memerlukan layanan tambahan.
4. *Non Salary Payment*
Meliputi bayaran ekstra bagi pekerja professional yang bekerja melebihi jam kerja dan insentif karena kinerja yang melebihi standar kerja.
5. *Non economic Benefits*
Merujuk kepada kompensasi bersifat psikis.
6. *Buy Pay*
Merujuk pada bayaran yang didasarkan kepada berbagai level pekerjaan dalam organisasi.
7. *Performance (Merit) Pay*
Adalah tambahan kompensasi yang ditambahkan berdasarkan kinerja personel.
8. *Differential Pay*
Adalah *wages* atau *salary* yang dihitung berdasarkan seberapa penting posisi dalam organisasi.
9. *Market-Sensitive Pay*
Merujuk pada gaji pokok yang didasarkan kepada *supply and demand* bagi personel untuk suatu posisi

Tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya menurut

Rachmawati (2008 : 60):

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Untuk memenuhi standar yang diminta organisasi. Dalam upaya menarik calon karyawan masuk, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.^[1]
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain.
3. Menjamin keadilan
Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.
4. Perubahan sikap dan perilaku
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Menurut **Siagian (2004 : 78)** hal – hal yang mempengaruhi kebijaksanaan yang akan di tetapkan dalam pemberian upah tersebut dapat berupa :

- 1) Keadaan pasaran tenaga kerja saat itu, secara tingkat upah yang berlaku saat itu
- 2) Tuntutan dari serikat pekerja atau serikat buruh atas kebijakan dalam pemberian upah
- 3) Kebijakan serta kemampuan perusahaan itu sendiri dalam menentukan pemberian upah pekerja.
- 4) Ketentuan undang – undang yang di keluarkan oleh pemerintah tentang standar upah dan upah minimum pekerja.

Upah sangat berpengaruh terhadap aktivitas yang di lakukan pekerja yang akan menentukan lancar tidaknya pekerjaan yang di lakukan. Maka, upah dapat di katakan sebagai salah satu sarana atau alat pendorong (motivasi) pekerja agar dapat bekerja lebih baik dan lancar sehingga sasaran yang hendak di tuju perusahaan tercapai.

B. Pendidikan dan pelatihan

Menurut **Zais, (2006 : 317)** mengemukakan bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri, atau proses mendefinisikan dan mendefinisikan

keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya. Sedangkan Pelatihan dapat diartikan sebagai proses di mana para instruktur memanipulasi peserta dan lingkungan mereka dengan cara-cara tertentu sehingga peserta mampu menguasai perilaku yang diinginkan.

Menurut **Mangkuprawira (2004 : 46)** pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan (**Simamora, 2006 : 273**).

Menurut **Nitisemito (2002 : 86)** yang dimaksud dengan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan dalam mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan.

Hani Handoko (2004 : 104) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Gomes (2003 : 197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai *skope* yang lebih luas dandingkan dengan pelatihan.

Adapun indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Biaya

Menurut **Assauri (2004 : 110)** biaya adalah sejumlah dana yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat digunakan dalam membeli produk atau peralatan yang di butuhkan oleh perusahaan.

b. Fasilitas kerja

Menurut **Arikonto (2006 : 56)** fasilitas adalah sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha

c. Kemampuan karyawan

Menurut **Yusdi (2010 : 10)** kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja

terutama bagi perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerjanya. Hal ini mengingat bahwa tidak semua orang mampu melaksanakan pekerjaan atas tugasnya dengan tanpa dibekali pendidikan dan latihan. Adapun sasaran yang ingin dicapai mengadakan latihan antara lain :

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- 2) Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Menurut **Simamora (2003 : 287)** tujuan pelatihan adalah :

- 1) Memuktahirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan dan perkembangan teknologi
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru sejalan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 5) Mengorientasikan karyawan terhadap perusahaan

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem, yaitu: **Simamora (2003 : 288)**.

- 1) Sistem magang
Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.
- 2) Sistem ceramah
Dengan sistem ini seorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan. Pada umumnya sistem ini terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.
- 3) Sistem bimbingan
Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian karyawan akan lebih cepat memahami materi yang diberikan
- 4) Sistem latihan praktek
Dalam sistem ini seorang karyawan lebih ditekankan pada pelaksanaan latihan praktek.

5) Sistem kombinasi

Merupakan gabungan dari beberapa sistem pendidikan dan latihan.

C. Pengertian Karyawan

Menurut **Hasibuan (2002 : 17)** manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi menjadi perencana perilaku dan penentu terwujudnya organisasi, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau pegawai meskipun alat yang digunakan begitu canggihnya

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia karyawan atau pegawai adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes diangkat oleh pemerintah dan diberikan tugas dan tanggung jawab.

Pegawai atau karyawan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah setiap warga Negara Indonesia yang diangkat oleh Negara dan di gaji berdasarkan Undang-undang yang berlaku

Sedangkan menurut **Siswanto (2005 : 27)** Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam undang undang yang berlaku, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negri atau tugas negara dan di gaji menurut perundang undangan yangt berlaku,

Bedasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa pegawai atau karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Seorang pegawai atau karyawan merupakan petugas pelaksana pelayanan yang harus cepat dan tanggap serta mengerti dan ahli dalam bidangnya masing masing.

Menurut **Moekijat (2002 : 62)** kebutuhan manusia juga merupakan suatu keinginan tertentu seorang karyawan. Adapun keinginan itu dikemukakan adalah :

- a. Kondisi kerja yang baik
- b. Perasaan “ dalam” terhadap sesuatu
- c. Disiplin yang bijaksana
- d. Penghargaan penuh untuk pekerjaan yang dilakukan
- e. Kesetiaan manajemen terhadap para pekerja (pegawai)
- f. Upah atau gaji yang baik
- g. Pengertian yang simpatik terhadap masalah masalah pribadi
- h. Keamanan pribadi
- i. Pekerjaan yang menarik

Selanjutnya setiap pekerjaan dikatakan efektif apabila pencapaian sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi dapat dicapai dengan standar batas waktu yang telah ditetapkan dan sesuai secara objektif dan faktual. Usaha untuk menentukan ukuran efektif dalam suatu pekerjaan ini amatlah sulit, karena sering kali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran yang pasti.

Untuk menentukan jumlah personalia yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, maka memerlukan konsep analisa beban kerja dan analisa kepegawaian atau karyawan. Analisa beban bertujuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan beberapa jumlah tanggungjawab atau beban yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Miftah (2005 : 42) menjelaskan bahwa langkah-langkah strategis untuk menata dan membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih produktif dan kompetitif (memiliki daya saing), dapat dilakukan dengan beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menginvestasi kembali sumber daya aparatur pemerintah berdasarkan :
 - 1) Golongan kerja
 - 2) Pengalaman kerja
 - 3) Masa kerja

- 4) Kompetensi kemampuan yang di miliki berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerjanya.
- b. Menata kembali distribusi (penyaluran) pegawai berdasarkan lokasi dan bidang keahlian.
- c. Menyusun pengukuran kinerja Pegawai atau karyawan
- d. Mengisi jabatan melalui seleksi kelayakan
- e. Menghitung kembali secara cermat perkiraan kebutuhan pegawai untuk lima tahun mendatang dengan melihat bidang keahlian dan distribusi lokasinya.

Menurut **Wastiono (2003 : 81)** dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan dan jabatan bagi pegawai negeri sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan pegawai negeri sipil, pengatur penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penelitian dan pengawasan.

D. Pengembangan Karyawan

Menurut **Sulistiyanti (2004 : 284)** tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Adapun tujuan pengembangan hakikatnya adalah sebagai berikut:

- a. Produktifitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang semakin baik, karena

technical skill, human skill, dan managerial skill pegawai juga akan semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

c. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik dari pegawai ke masyarakat.

d. Moral

Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik, karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan, sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

e. Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar karena keahlian, keterampilan prestasi kerja lebih baik promosi ilmiahnya biasanya di dasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

f. Konseptual

Dengan pengembangan, pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang manager akan lebih baik, *human relations* akan lebih luwes, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

h. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits) pegawai akan lebih meningkatkan prestasi kerja mereka lebih besar.

i. Konsumen

Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat baik bagi masyarakat, karena mereka yang memperoleh pelayanan yang lebih baik dan bermutu.

Menurut **Hasibuan (2003 : 72)** *Skill based pay* atau sistem upah berdasarkan keterampilan adalah di pemberian upah yang didasarkan pada keterampilan yang di miliki oleh karyawan.

Secara garis besar menurut **Hasibuan (2003 : 72)** keterampilan dapat dikelompokan sebagai berikut:

a. Keterampilan harizontal

Yaitu luas cakupan keterampilan dalam bentuk jumlah tugas-tugas secara harizontal yang dapat dilakukan seorang pegawai.

b. Keterampilan vertikal

Yaitu tinggi rendahnya keterampilan dalam level birokrasi organisasi.

c. Keterampilan mendalam

Yaitu tinggi rendahnya keterampilan untuk melaksanakan tugas sebidang dalam pekerjaan yang sama misalnya, seorang montir mesin produksi ketika mulai bekerja hanya mampu membersihkan mesin dari kotoran. Setelah bekerja lima tahun dan mengikuti pelatihan, ia mempunyai keterampilan untuk memperbaiki kerusakan mesin.

d. Keterampilan dasar

Yaitu tinggi rendahnya keahlian dalam keterampilan, seperti pandai dalam berbahasa, seperti bahasa asing inggris dan prancis serta keterampilan komunikasi.

E. Produktivitas kerja Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, pendidikan dan pelatihan disebut sebagai transfer nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al Quran dan As Sunnah, pandangan hidup Islam atau aqidah Islamiyah (keimanan), dan berbagai pengetahuan Islam (al ma'arif al Islamiyah) seperti tafsir, ulumul Qur'an, riwayat-riwayat hadits-hadits Nabi saw.

Diharapkan dengan proses pendidikan dan pelatihan, para karyawan dapat ditingkatkan optimalisasi akal budi dan wawasannya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas sendiri menurut pandangan islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah ALLAH SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan duni dan akhirat. Alangkah merugi manusia yang telah di anugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal. Seperti sabda

Rasulullah SAW: *“barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemaren maka ia termasuk orang-orang yang beruntung. Dan barang siapa hari ini sama dengan hari kemaren maka ia merugi dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemaren maka ia celaka.”*

Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

Allah berfirman dalam surah Al-‘Ash : 1-2

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ عَمِلَ
إِحْسَانًا

Artinya: *“Demi masa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”.*

Akhirnya jika kita mampu memaksimalkan setiap input (waktu, pikiran) yang diberikan oleh Allah SWT lebih baik dari orang lain maka kita telah mampu menjadi hamba yang efektif. Seperti halnya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan yang tidak bermanfaat dan selalu memikirkan inovasi-inovasi terbaik untuk merancang kehidupan yang lebih baik. sabda Rasulullah SAW “Di antara tanda bagusnya islam seseorang ia senantiasa meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi dirinya.”

Input berupa pikiran yang allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat produktivitas seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan pikirannya. Kita sepakat bahwa setiap manusia yang lahir ke dunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWt yang sudah pasti memiliki akal pikiran.

Allah SWT berfirman dalam surah Ar- Ra’du : 19 :

﴿قَدْ أَرْسَلْنَاكَ قَدْرًا مِّنْ ذِكْرِنَا لِقَوْمٍ يُدْعُونَ﴾ (Al-Baqara: 129)

﴿قَدْ أَرْسَلْنَاكَ قَدْرًا مِّنْ ذِكْرِنَا لِقَوْمٍ يُدْعُونَ﴾

Artinya: “Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayatnya kepadamu agar kamu berfikir”

F. Penelitian Terdahulu

- a. Wan Eka Emilya (2010), dengan judul penelitian “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Kondur Petroleum S.A di Kabupaten Meranti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kondur Petroleum S.A di Kabupaten Meranti, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, proses seleksi, kompensasi, dan pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh sebesar 86.40% terhadap produktivitas kerja Pada PT. Kondur Petroleum S.A di Meranti.
- b. Muhaimin (2009), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru – Rumbai”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestatama Raya Pekanbaru – Rumbai.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan bahan baku, mesin, lingkungan kerja, pendidikan dan

latihan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Asia Porestatama Raya Pekanbaru – Rumbai, hal ini terlihat dari hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($112,887 > 2,487$) dan uji Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,848 yang artinya bahwa sebesar 84.8 % keempat variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 16,2 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain.

- c. Debi Oktavianti (2009), dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan diantara empat variabel independent. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2), bakat dan tingkah laku (X_3), dan satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah orang sebanyak 60 orang dan pengolahan data menggunakan skala likert, regresi linear berganda.

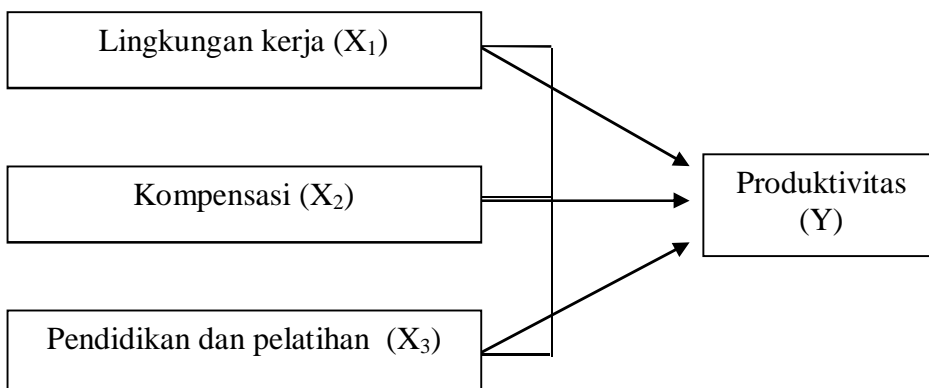
Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor pengetahuan, kemampuan, bakat, dan tingkah laku secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil Uji R square sebesar 0.587 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,446 > 2,040$). Selanjutnya secara parsial, nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa faktor

pengetahuan, kemampuan, bakat dan tingkah laku secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.

G. Kerangka Berpikir

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis.

Dengan demikian, maka dapat di buat sebuah gambar kerangka berpikir sebagai berikut:



Simajuntak, 2003

Gambar 1. Kerangka Pikir.

Menurut peneliti, salah satu aspek yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Marita Makmur Jaya khususnya perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur diduga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Karena jika kompensasi yang diberikan kecil, maka karyawan akan merasa malas dalam bekerja.

Namun demikian, faktor-faktor lainnya juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan. Secara umum produktivitas kerja karyawan seperti pada PT. Marita Makmur Jaya juga diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan.

Dengan demikian, jika ketiga faktor tersebut tidak ada, maka sudah dipastikan peningkatan produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan tidak akan meningkat dengan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

H. Hipotesis

Bedasarkan latar belakang permasalahan diatas, serta dihubungkan dengan teori-teori yang relevan maka dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut: *“Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi pendidikan dan pelatihan.*

I. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas (Y)
2. Lingkungan Kerja (X_1)
3. Kompensasi (X_2)
4. Pendidikan dan pelatihan (X_3)

Gambar II.1 Konsep Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2003:39)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan/cahaya di tempat kerja b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja c. Kelembaban di tempat kerja d. Sirkulasi udara di tempat kerja e. Kebisingan di tempat kerja f. Getaran mekanis di tempat kerja g. Bau tidak sedap ditempat kerja h. Tata warna di tempat kerja i. Dekorasi di tempat kerja j. Musik di tempat kerja a. Keamanan di tempat kerja
Kompensasi (X2)	Adalah segala yang di terima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Moekijat. 2004 : 56).	<ul style="list-style-type: none"> a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. c. Serikat buruh/organisasi karyawan. d. Produktivitas kerja karyawan. e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya. f. Biaya hidup g. Posisi jabatan karyawan. h. Pendidikan dan pengalaman

		karyawan.
Pendidikan dan Pelathan (X3)	Adalah penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. (Hani Handoko, 2004 : 104).	<ul style="list-style-type: none"> a. Biaya b. Fasilitas kerja c. Kemampuan karyawan d. Tuntutan pekerjaan e. Jenis dan sifat pekerjaan
Produktivitas (Y)	adalah keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut (Kartonegoro, 2002 : 185).	<ul style="list-style-type: none"> a. Kondisi lingkungan kerja karyawan b. Tingkat pemberian kompensasi c. Pendidikan dan pelatihan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu penelitian

Pra penelitian ini dilakukan pada PT. Marita Makmur Jaya yang berada di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis, dimulai sejak bulan Januari 2012 hingga selesai.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, seperti jawaban responden seperti yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan, tingkat pemberian kompensasi serta pendidikan dan pelatihan yang dilakukan diperusahaan.
- b. Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada diperusahaan. Adapun yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah rencana dan realisasi produksi, dan tingkat pendidikan karyawan, sejarah umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembagian tugas.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan Bagian Produksi yang berada pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis untuk tahun 2011 yang berjumlah 90 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 47 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode slovin (**Husein Umar, 2003:146**).

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{90}{1 + 90 (10 \%)^2}$$
$$n = \frac{90}{1 + 90 \cdot 0,01}$$
$$n = \frac{90}{1 + 9,0}$$

n =47,4 menjadi 47 orang

Dimana : n= Jumlah sampel

N= Total populasi

e= Tingkat error (toleransi kesalahan) dari sampel sebesar 10%.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan Wawancara langsung dengan seksi operasional dan petugas operasionalnya bagian produksi.
- b. Kusioner, yaitu dengan memperoleh informasi melalui daftar pertanyaan yang ditunjukkan pada responden.

E. Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002 : 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

b. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

c. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai

distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

F. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 2 - du$ terpenuhi.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

G. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

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

Dimana:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Pendidikan dan pelatihan

e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam pada kuisisioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*.

Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Kurang Setuju (KS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi Linear Berganda berdasarkan Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji t) dan Uji koefisien determinasi (R^2). Untuk menguji hipotesis penelitian.

a. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan

dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha$ maka :

- (a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha$ maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha$ maka:

(a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P\ value > \alpha$, maka :

(a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

c. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi (R) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r di gunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2004 : 138)

Tabel III.1 Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2004

Sedangkan uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R²) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT. Marita Makmur Jaya adalah perusahaan kelapa sawit yang didirikan pada tahun 1999 oleh Bapak Drs. Safruddin yang berada di Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan kelas dunia yang mengolah kelapa sawit (Tandan Buah Segar) menjadi Minyak CPO (*Crude Palm Oil*). Dengan kapasitas produksi 40 ton TBS/jam dan sudah Extention kapasitas produksinya menjadi 80 ton/jam pada tanggal 7 September 1999, dengan jumlah pegawai sebanyak 100 orang.

PT. Marita Makmur Jaya sangat peduli dan selalu memperhatikan lingkungan dari berbagai pencemaran baik pencemaran limbah padat, limbah cair dan pencemaran udara. Dan saat ini, PT. Marita Makmur Jaya telah mendapatkan sertifikat lingkungan dari Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (BAPEDAL) Propinsi Riau dengan No. 660.1/Bapedal-Penc/2u/tgl 11 Januari 2007 yang ditandatangani oleh Bapak Drs. Khairul Zainal selaku Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Propinsi Riau.

Selain perhatiannya terhadap lingkungan sekitar, PT. Marita Makmur Jaya juga memperhatikan kesejahteraan karyawan/karyawati perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan masyarakat sekitar dengan mengadakan berbagai program yang dikenal dengan program *Community Development (CD)* yang tujuannya adalah menjalin hubungan kerja sama yang baik dan positif dengan

masyarakat dilingkungan perusahaan.

PT. Marita Makmur Jaya memiliki komitmen yang tinggi untuk menjunjung *integritas profesionalisme* dan melaksanakan tata nilai yang berbasis *Team Work*. PT. Marita Makmur Jaya selalu menjunjung tinggi Visi dan Misi.

Sedangkan tujuan dibentuknya PT. Marita Makmur Jaya adalah sebagai berikut:

1. Menampung hasil buah sawit (Tandan Buah Segar) yang di produksi oleh para petani kelapa sawit yang berada di sekitarnya.
2. Memperoleh hasil olahan dari Tandan Buah Segar berupa Minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan *Palm Kernel* (PK) yang dapat dijual dengan mutu yang tinggi.
3. Menampung para pengangguran baik yang berpengalaman maupun yang baru, sehingga pengangguran yang ada.
4. Mendapatkan laba atau profit yang optimum atas hasil olahan buah sawit yang diperoleh perusahaan.
5. Untuk pengembangan pabrik baik pengolahan Tandan Buah Segar maupun produk turunan.

B. Visi dan Misi

Setiap perusahaan baik itu yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, tentunya mempunyai visi dan misi yang ingin dicapai. Begitu juga halnya PT. Marita Makmur Jaya ini. Adapun visi dan misi PT. Marita Makmur Jaya adalah sebagai berikut:

Visi

Perusahaan kelas dunia yang dinamis dibisnis Agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik.

Misi

Menjadi mitra usaha yang unggul dan layak dipercaya bagi Stakeholder

C. Struktur Organisasi Perusahaan

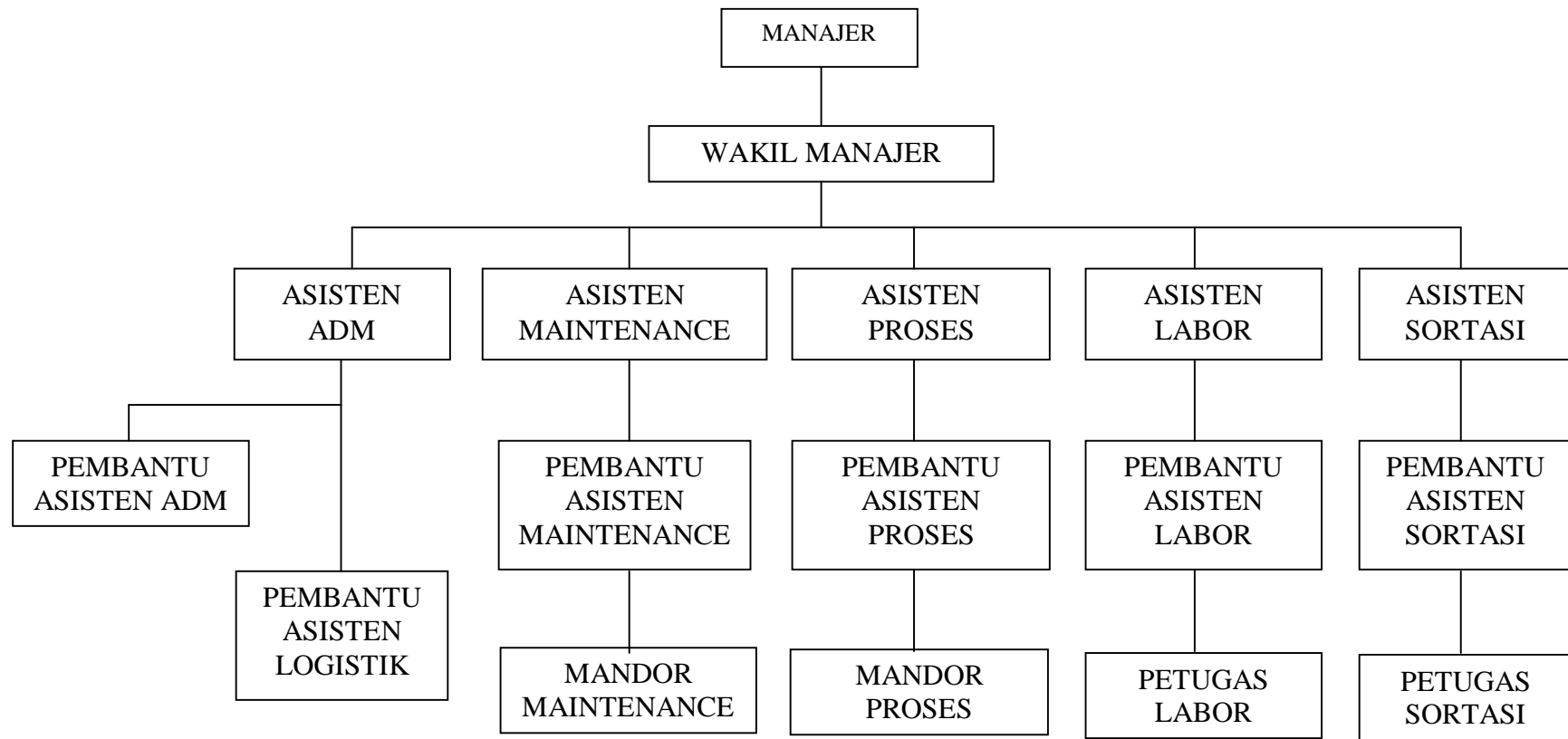
Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh *profit* atau keuntungan.

Sekalipun tidak semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, namun *profit* adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimanapun. Jika tujuan dari perusahaan adalah *profit*, maka perusahaan atau organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih *profit* dalam kegiatan bisnisnya. Sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama didalam organisasi tersebut.

Biasanya dalam pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (*Organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan Struktur Organisasi (*Structure Organizational*).

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Struktur organisasi yang penulis maksud dalam penulisan skripsi ini adalah suatu struktur atau bagan organisasi yang menggambarkan garis kerja sama antara individu-individu yang tergabung didalam organisasi PT. Marita Makmur Jaya. Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Marita Makmur Jaya sebagai berikut:

GAMBAR IV.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. MARITA MAKMUR JAYA
KECAMATAN RUPAT KABUPATEN BENGKALIS



Sumber: PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis

D. Tahap-tahap Pengolahan Minyak Sawit (CPO)

Proses pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) biasanya selalu diawali dengan proses panen, baik itu panen yang dilakukan di kebun inti maupun dengan cara membeli Tandan Buah Segar (TBS) dari pekebun dan agen setempat. Adapun tahap-tahap pengolahan Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) adalah sebagai berikut :

1. Panen

Berdasarkan keterangan yang penulis terima, umumnya tanaman kelapa sawit mulai berbunga dan membentuk buah setelah berumur 2-3 tahun. Buah akan menjadi masak sekitar 5-6 bulan setelah penyerbukan. Proses pemasakan buah kelapa sawit dapat dilihat dari perubahan warna kulit buahnya. Buah akan berubah menjadi merah jingga jika masak. Pada saat buah masak, maka kandungan minyak pada daging buah akan muncul.

Proses pemanenan pada buah kelapa sawit meliputi pemotongan tandan buah, pemungutan berondolan, dan mengangkutnya dari pohon ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH) yang selanjutnya diangkut ke pabrik. Pelaksanaan pemanenan tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Perlu memperhatikan beberapa kriteria sebab tujuan pemanenan kelapa sawit adalah untuk mendapatkan rendemen minyak yang tinggi dan kualitas minyak yang baik. Ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan dalam proses pemanenan Tandan Buah Segar (TBS), yaitu sebagai berikut :

- a. Matang panen
- b. Cara panen
- c. Alat panen
- d. Rotasi dan sistem panen
- e. Kualitas panen

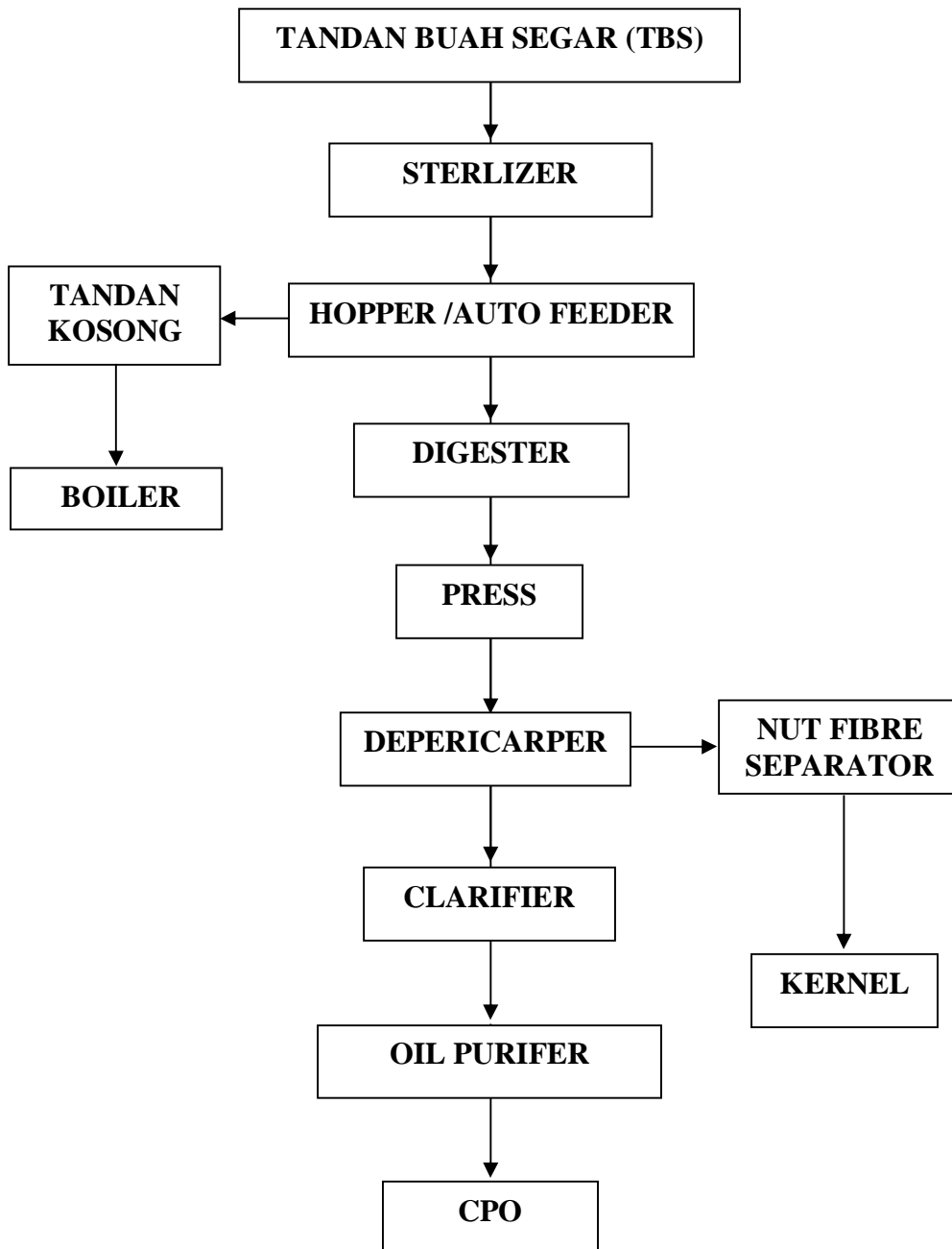
Demikianlah gambaran secara singkat langkah awal ketika perusahaan akan melakukan proses pemanenan Tandan Buah Segar (TBS) sebelum selanjutnya diolah menjadi Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) dan Kernel.

2. Pengolahan hasil panen

Adapun tujuan dari pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) di pabrik adalah untuk memperoleh minyak kelapa sawit yang bermutu tinggi. Proses tersebut berlangsung cukup panjang dan rumit serta memerlukan *control* yang cermat, dimulai dari pengangkutan Tandan Buah Segar (TBS) atau brondolan dari TPH ke pabrik sampai dihasilkan minyak sawit dan inti sawit dan kernel.

Secara umum, ada dua macam hasil olahan utama Tandan Buah Segar (TBS) di pabrik, yaitu minyak kelapa sawit yang merupakan hasil pengolahan daging buah dan minyak kernel yang dihasilkan dari cangkang buah atau yang disebut kernel. Secara ringkas tahap-tahap pengolahan TBS sampai dihasilkannya minyak adalah sebagai berikut:

GAMBAR IV.2
BAGAN PROSES PENGOLAHAN MINYAK KELAPA SAWIT (CPO)



Sumber: PT. Marita Makmur Jaya

a. Jembatan Timbang

Tandan Buah Segar (TBS) yang dibawa dari lapangan (kebun) maupun yang berasal dari kebun petani yang menggunakan kendaraan truk setibanya dipabrik harus melapor kepada Keamanan (hansip) dengan menyerahkan Surat Pengantar (PB.25) setelah dicatat dan distempel oleh petugas timbangan untuk dilakukan penimbangan.

Adapun tujuan dari dilakukannya proses penimbangan adalah untuk mengetahui berat bruto, neto. Sedangkan tujuan utama dari dilakukannya penimbangan adalah untuk mengetahui berapa jumlah produksi yang diterima, diolah, rendemen, dan hasil produksi yang dikirim masuk maupun yang dikembalikan ke truk angkutan (dikeluarkan).

Kapasitas timbangan : 50 Ton/unit

Jumlah unit : 2 Unit

b. Sortasi dan *Loading Ramp*

Adalah tempat penampungan Tandan Buah Segar (TBS), dan pengisian TBS ke lori-lori, disamping itu juga sebagai tempat untuk menyortir TBS yang diterima apakah sesuai dengan yang telah ditentukan, serta berfungsi untuk mengurangi kotoran-kotoran seperti sampah, kelopak, dan lain-lain agar jangan terikut ke dalam lori. Lori adalah merupakan Keranjang untuk tempat TBS yang akan direbus dan sesudah direbus.

Kapasitas	: 12.5 Ton TBS/bays
Jumlah Bays	: -24 bays
Kapasitas Operasional	: 82.5 Ton TBS/Jam

c. Proses perebusan (*Sterlizer*)

Proses perebusan atau *Sterlizer* adalah tempat untuk merebus Tandan Buah Segar (TBS) dengan memakai uap yang dihasilkan dari Boiler. Adapun Tujuan dari perebusan ini adalah untuk mematikan enzim-enzim yang terdapat dalam buah dan untuk mempermudah proses selanjutnya. Sedangkan lama proses perebusan ini berlangsung berkisar 85-90 menit dengan sistem 3 (tiga) puncak (*triple peak*) dan tekanan 3 Kg/cm². Puncak pertama tekanan sampai 1,5 Kg/cm², puncak kedua tekanan sampai 2,0 Kg/cm² dan puncak ketiga tekanan sampai 2,8 – 3,0 Kg/cm².

Jumlah Rebusan	: 4 Unit
Muatan Rebusan	: 11 Lori/Unit
Kapasitas Operasional	: 60 Ton TBS/ Jam

d. Alat angkat (*Hoisting Crane*)

Proses selanjutnya setelah perebusan maka lori-lori yang berisi Tandan Buah Segar (TBS) dikeluarkan dari dalam tempat perebusan dengan mempergunakan *Capstand*, lalu lori yang berisi buah rebus tersebut diangkat dengan menggunakan *Hoisting Crane* kemudian dituangkan kedalam Stasiun penebah (*Hopper/Auto Feeder*).

Jumlah : 3 Unit

Kapasitas Operasional : 60 Ton TBS/Jam

e. Stasiun Penebah (*Hopper/Auto Feeder*)

Proses selanjutnya adalah Buah rebusan yang dituangkan kemudian dimasukkan kedalam *Striper Drum* untuk dibanting. Proses yang berlangsung didalam *Stripper Drum* yang dengan 23-25 rpm. Didalam proses pembantingan, berondolan akan terlepas dari tandan, melalui kisi-kisi yang ditampung oleh ulir pengantar dan diteruskan ke *Fruit Elevator, Distributing Conveyor*. Tandan kosong akan keluar dari ujung Drum dan ditampung oleh *Empty Bunch Conveyor* untuk diantar ke *Incenerator* yang selanjutnya akan di bakar untuk dijadikan sebagai pupuk atau langsung diangkut dengan menggunakan truk yang selanjutnya akan disebar ke kebun.

Jumlah : 3 Unit

Kapasitas Operasional : 60 Ton TBS/Jam

f. Pelumat Buah (*Disgester*)

Adapun proses berikutnya setelah proses pemisahan tandan dengan berondolan atau daging buah, selanjutnya adalah berondolan yang masuk kedalam *digester* diaduk sedemikian rupa untuk dilumatkan sehingga sebagian besar daging buah akan terlepas dari biji. Proses pengadukan dan pelumatan berondolan dapat berlangsung dengan baik apabila *Disgester* berisi penuh atau minimal $\frac{1}{4}$ dari volume *digester*. Dalam proses pelumatan brondolan ini juga diperlukan *temperature digester* yang harus stabil, yaitu harus selalu lebih dari 90° Celcius.

Jumlah : 8 Unit

Kapasitas Operasional : 10 Ton TBS/ Jam/ Unit

g. Pengepresan (*Press*)

Proses selanjutnya setelah berondolan dilumat didalam *digester*, maka dimasukan kedalam *Screw Press* untuk dipress dengan tekanan 30-50 bar dan ditambah air pengencer dengan temperatur 90° – 95°C. Penambahan air dapat pula dilakukan di *Oul Gutter* kemudian dialirkan ke *Sand Trap Tank 1,2* kemudian disaring dengan *Vibro Double Deck* dan diteruskan ke *Crude Oil Tank* yang selanjutnya ke stasiun klarifikasi untuk proses pemurnian. Sedangkan ampas dan biji ditampung didalam *Cake Breaker Conveyor* untuk pemisahan biji dan serabut di *Depericarper*.

Jumlah : 8 Unit

Kapasitas Operasional : 10-15 Ton TBS/Unit

h. Pemisah Ampas dan Biji (*Depericarper*)

Proses ini dilakukan di *depericarper*. *Depericarper* adalah alat untuk memisahkan ampas dengan biji, serabut ampas masuk kedalam *Fibre Cyclone*, selanjutnya diteruskan ke *Boiler* dengan alat pengantar yang disebut *Fibre Shell Conveyor* untuk dijadikan sebagai bahan bakar *Boiler*. Sedangkan biji masuk ke drum pemoles yang disebut *Polishing Drum* untuk membersihkan sisa-sisa serabut yang masih melekat pada biji.

i. Stasiun Klarifikasi

Minyak yang ditampung di *Crude Oil Tank* dipompa kedalam klarifikasi yang selanjutnya akan dimasukan kedalam *Vertical Continous Tank (VCT)* guna untuk memisahkan *Sludge* dengan minyak. Temperatur VCT berkisar antara 90°C s/d 1000 °C, Minyak akan berada pada lapisan atas, selanjutnya akan dialirkan ke *Oil Tank*, sedangkan *Sludge* yang masih mengandung minyak dialirkan ke *Sludge Tank* yang selanjutnya diolah dengan *Sludge Seperator*.

Jumlah : 3 Unit VCT,

Oil Tank : 2 unit

Sludge Tank : 1 Unit

j. Pemurnian Minyak (*Oil Purifer*)

Proses ini dilakukan untuk memisahkan kotoran yang masih melayang dalam minyak dan juga mengurangi kadar air yang terkandung dalam minyak. Hasil minyak dari *Oil Purifer* ini dimasukan kedalam *Vacum Dryer* dan dilanjutkan ke Tanki Timbun (*Stroge Tank*).

Jumlah : 4 Unit

Kapasitas : 4-8 Ton CPO/Jam/Unit

k. *Sludge Seperator*

Sludge yang berasal dari *Sludge Tank* masih mengandung minyak, dalam hal ini *Sludge Seperator* berfungsi mengutip minyak, air dan kotoran, maka minyak yang biji nya lebih kecil akan terlempar kedalam *Bowl* dan selanjutnya dialirkan

ke *Cude Oil Tank*, dan dialirkan ulang ke VCT. Cairan yang berat jenisnya lebih besar dari minyak terdorong ke bagian dinding *Bowl* dan keluar melalui *Nozzle* dan dialirkan ke *Sludge Pit*.

Jumlah : 5 Unit

Kapasitas : 8-15 Ton *Sludge/Jam/Unit*

I. Pengolahan Biji/ Inti sawit

Nut yang berasal dari Drum jatuh dan ditampung oleh *Nut Conveyor* untuk diteruskan ke *nut hopper*. Selanjutnya *nut* masuk ke *Ripple* dan di *Ripple Mill* ini *Nut* dipecah. *Biji dan nut* yang dipecah yang masih bercampur ditampung dalam *Cracked Mixtere Conveyor* dan diteruskan ke *Cake Mixture Elevator* untuk dibawa ke *Sparting Coloum I dan II (LDTS I dan LTDS II)*.

LTDS I berfungsi memisahkan abu-abu serabut halus serta cangkang dan batuan yang ikut terolah, sedangkan di LTDS II produksi diambil dari pangkal bawah kolom. Inti pecah dan cangkang kasar yang dikeluarkan dari cabang tengah kolom diteruskan ke *Clay Bath*. Inti yang dihasilkan tadi diteruskan ke Kernel Silo untuk dikeringkan dan cangkang digunakan sebagai bahan bakar *Boiler*.

Jumlah : 4 HK

Kapasitas operasional : 6-10 Ton Nut/Jam

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	13	27,7
2	31 – 40	30	63,8
3	41 – 50	4	8,5
Jumlah		47	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 27,7 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 63,8 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 8,5 %.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	11	23,4
2	SLTA	23	48,9
3	Diploma Tiga (D3)	5	10,6
4	Strata Satu (S1)	8	17,1
Jumlah		47	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 11 orang atau sebesar 23,4 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 23 orang atau sebesar 48,9 %, kemudian untuk pendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 orang atau sebesar 10,6 % dan pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 8 orang atau sebesar 17,1 %.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	34	72,3
2	Wanita	13	27,7
Jumlah		47	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 34 orang atau sebesar 72,3 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 13 orang atau sebesar 27,7 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria.

B. Deskripsi Variabel

1. Bagian Variabel (X₁)

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan para karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya, lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja. Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja tersebut dapat di lihat pada tabel V.4 berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X₁).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Menurut saudara, tingkat penerangan di tempat saudara bekerja cukup	19	16	9	3	0	47
		40,4%	34,1%	19,1%	6,4%	0,00%	100%
2	Sirkulasi udara di lingkungan saudara bekerja baik	20	15	7	5	0	47
		42,6%	31,9%	14,9%	10,6%	0,00%	100%
3	Tingkat kebisingan lingkungan kerja tidak mengganggu saudara dalam bekerja	15	22	5	3	2	47
		31,9%	46,8%	10,6%	6,4%	4,25%	100%
4	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan berupa asuransi terhadap karyawan yang produktif (Asuransi, kesehatan dan kecelakaan diri)	23	15	6	3	0	47
		48,9%	31,9%	12,8%	6,4%	0,00%	100%
5	Perusahaan menyediakan fasilitas seperti seperti ruang istirahat, membersihkan diri, dan tempat ibadah bagi karyawan	23	14	10	0	0	47
		48,9%	29,8%	21,3%	0,00%	0,00%	100%
6	Tata letak (layout) ruang produksi tidak mengganggu ruang gerak saudara dalam bekerja	26	15	6	0	0	47
		55,3%	31,9%	12,8%	0,00%	0,00%	100%
7	Perusahaan sangat memperhatikan tingkat keamanan dalam bekerja seperti harus memakai sepatu dan helm serta masker di ruang produksi	14	12	9	12	0	47
		29,8%	25,5%	19,1%	25,5%	0,00%	100%
8	Hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan bawahan dengan bawahan cukup baik	28	12	7	0	0	47
		59,6%	25,5%	14,9%	0,00%	0,00%	100%
Jumlah		168	121	59	26	2	0
Rata-rata		21	16	7	3	0	47
Persentase		44,9%	34,1%	14,9%	6,4%	0,00%	100%

Sumber: Data Olahan, 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar 44,9 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 16 orang atau sebesar

34,1 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 14,9 % menyatakan kurang setuju, selanjutnya sebanyak 3 orang atau sebesar 6,4 % responden menyatakan tidak setuju.

2. Bagian Variabel Kompensasi (X₂)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Sebagian pendapat mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi tersebut dapat di lihat pada tabel V.5 berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X₂).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Dalam memberikan kompensasi, perusahaan sangat memperhatikan prinsip-prinsip keadilan	23	13	8	3	0	47
		48,9%	27,7%	17,1%	6,4%	0,00%	100%
2	Tingkat kelayakan pemberian kompensasi tidak jauh berbeda dengan perusahaan lain yang sejenis	15	30	7	5	0	47
		31,9%	63,8%	14,9%	10,6%	0,00%	100%
3	Pemberian kompensasi sesuai dengan prestasi kerja karyawan	16	19	8	4	0	47
		34,1%	40,4%	17,1%	8,51%	0,00%	100%
4	Kompensasi yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan biaya hidup	23	15	6	3	0	47
		48,9%	31,9%	12,8%	6,4%	0,00%	100%
5	Perusahaan memberikan tunjangan setiap hari raya dan akhir tahun	23	14	7	1	2	47
		48,9%	29,8%	14,9%	2,12%	4,25%	100%
6	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	20	15	9	3	0	47
		42,6%	31,9%	19,1%	6,4%	0,00%	100%
7	Perusahaan memberikan tabungan akhir tahun atau dana pensiun kepada karyawan baik berupa asuransi maupun jamsostek	28	12	7	0	0	47
		59,6%	25,5%	14,9%	0,00%	0,00%	100%
8	Pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah dan ketetapan perundang-undangan	21	15	7	3	1	47
		44,7%	31,9%	14,9%	6,4%	2,12%	100%
Jumlah		151	123	62	37	3	376
Rata-rata		19	15	8	5	0	47
Persentase		40,4%	31,9%	17,1%	10,6%	0,00%	100%

Sumber : Olahan Data Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau sebesar 40,4 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 15 orang atau sebesar 31,9 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 17,1 %

menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 10,6 % responden menyatakan tidak setuju.

3. Bagian Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3)

Pendidikan dapat diartikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri, atau proses mendefinisikan dan meredefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya. Sedangkan Pelatihan dapat diartikan sebagai proses di mana para instruktur memanipulasi peserta dan lingkungan mereka dengan cara-cara tertentu sehingga peserta mampu menguasai perilaku yang diinginkan.

Sebagian pendapat mengemukakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang pendidikan dan pelatihan tersebut dapat di lihat pada tabel V.6 berikut ini

Tabel V.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Metode diklat sesuai dengan kebutuhan karyawan	23	14	7	1	2	47
		48,9%	29,8%	14,9%	2,12%	4,25%	100%
2	Fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan telah disediakan oleh perusahaan dengan baik	20	15	9	3	0	47
		42,6%	31,9%	19,1%	6,4%	0,00%	100%
3	Instruktur yang disediakan oleh perusahaan telah sesuai dengan keahlian dibidangnya	19	15	8	5	0	47
		40,4%	31,9%	17,1%	10,6%	0,00%	100%
4	Perusahaan mempunyai anggaran biaya untuk pendidikan dan pelatihan setiap tahunnya	21	16	7	3	0	47
		44,9%	34,1%	14,9%	6,4%	0,00%	100%
5	Pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang diberikan	26	15	6	0	0	47
		55,3%	31,9%	12,8%	0,00%	0,00%	100%
6	Secara umum pendidikan dan pelatihan yang diberikan mendapatkan reaksi positif dari peserta diklat	14	12	9	12	0	47
		29,8%	25,5%	19,1%	25,5%	0,00%	100%
7	Setelah dilakukan pendidikan dan pelatihan kemampuan saudara meningkat	16	21	3	7	0	47
		34,1%	44,9%	6,4%	14,9%	0,00%	100%
8	Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan setiap tahun	15	20	3	9	0	47
		31,9%	42,6%	5,4%	19,1%	0,00%	100%
Jumlah		154	128	52	40	2	376
Rata-rata		20	16	7	5	0	47
Persentase		42,6%	34,1%	14,9%	10,6%	0,00%	100%

Sumber: Data Olahan, 2012.

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pendidikan dan pelatihan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau sebesar 42,6 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 16 orang atau sebesar 34,1 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 14,9 % menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 10,6 %

responden menyatakan tidak setuju.

4. Bagian Variabel Produktivitas (Y)

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang akan selalu berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja yang akan bekerja dalam arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan hasil yang biasa disebut dengan produktivitas tenaga kerja memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja, sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan keinginan setiap perusahaan melalui para pemimpin perusahaan semakin kuat tenaga untuk memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaiknya produktivitas kerja karyawan yang rendah cenderung akan menjadikan perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi. Hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas tersebut dapat di lihat pada tabel V.7 berikut ini:

Tabel V.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Realisasi produksi yang dicapai oleh perusahaan sesuai dengan target yang ditetapkan	15	20	3	9	0	47
		31,9%	42,6%	5,4%	19,1%	0,00%	100%
2	Saudara menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	20	16	7	5	0	47
		42,6%	34,1%	14,9%	10,6%	0,00%	100%
3	Saudara dalam bekerja selalu memperhatikan penggunaan bahan baku secara efisien	19	15	8	4	0	47
		40,4%	31,9%	17,1%	9,8%	0,00%	100%
4	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	21	16	7	3	0	47
		44,9%	34,1%	14,9%	6,4%	0,00%	100%
5	Menurut saudara tingkat produktivitas kerja saudara sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan	26	15	6	0	0	47
		55,3%	31,9%	12,8%	0,00%	0,00%	100%
6	Keahlian dan keterampilan saudara dalam bekerja telah sesuai dengan bidang pekerjaan saudara	14	12	9	12	0	47
		29,8%	25,5%	19,1%	25,5%	0,00%	100%
7	Pimpinan menurut saudara memperhatikan perkembangan teknologi untuk mendukung kualitas hasil produksi	28	12	7	0	0	47
		59,6%	25,5%	14,9%	0,00%	0,00%	100%
8	Menurut saudara kapasitas mesin yang tersedia dibagian produksi telah mendukung pelaksanaan pekerjaan saudara	15	26	6	0	0	47
		31,9%	55,3%	12,8%	0,00%	0,00%	100%
9	Menurut saudara jumlah karyawan yang bekerja sesuai dengan target produksi	12	14	12	9	0	47
		25,5%	29,8%	25,5%	19,1%	0,00%	100%
10	Menurut saudara penggunaan bahan baku tersedia dengan baik oleh perusahaan	12	7	0	28	0	47
		25,5%	14,9%	0,00%	59,6%	0,00%	100%
Jumlah		182	153	65	70	0	235
Rata-rata		18	15	7	7	0	47
Persentase		38,3%	31,9%	14,9%	14,9%	0,00%	100%

Sumber: Data Olahan, 2012.

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang atau sebesar 38,8 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 15 orang atau sebesar 31,9 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 14,9 % menyatakan kurang setuju dan sebanyak 7 orang atau sebesar 14,9 % responden menyatakan tidak setuju.

C. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Tabel V.8 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan lingkungan kerja (X_{11} - X_{18}), Kompensasi (X_{21} - X_{28}), Pendidikan dan Pelatihan (X_{31} - X_{38}) dan Produktivitas (Y_{41} - $Y_{4,10}$).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Linkungan Kerja (X_1)				
$X_{1.1}$	0.801	>	0.3	Valid
$X_{1.2}$	0.857	>	0.3	Valid
$X_{1.3}$	0.852	>	0.3	Valid
$X_{1.4}$	0.780	>	0.3	Valid
$X_{1.5}$	0.857	>	0.3	Valid
$X_{1.6}$	0.856	>	0.3	Valid
$X_{1.7}$	0.615	>	0.3	Valid
$X_{1.8}$	0.480	>	0.3	Valid
Kompensasi (X_2)				
$X_{2.1}$	0.605	>	0.3	Valid
$X_{2.2}$	0.714	>	0.3	Valid
$X_{2.3}$	0.701	>	0.3	Valid
$X_{2.4}$	0.547	>	0.3	Valid
$X_{2.5}$	0.616	>	0.3	Valid
$X_{2.6}$	0.618	>	0.3	Valid
$X_{2.7}$	0.606	>	0.3	Valid
$X_{2.8}$	0.553	>	0.3	Valid
Pendidikan dan pelatihan (Y_3)				
$X_{3.1}$	0.545	>	0.3	Valid
$X_{3.2}$	0.684	>	0.3	Valid
$X_{3.3}$	0.731	>	0.3	Valid
$X_{3.4}$	0.328	>	0.3	Valid
$X_{3.5}$	0.364	>	0.3	Valid
$X_{3.6}$	0.535	>	0.3	Valid
$X_{3.7}$	0.414	>	0.3	Valid
$X_{3.8}$	0.414	>	0.3	Valid
Produktivitas (Y)				
$Y_{4.1}$	0.783	>	0.3	Valid
$Y_{4.2}$	0.766	>	0.3	Valid
$Y_{4.3}$	0.825	>	0.3	Valid
$Y_{4.4}$	0.768	>	0.3	Valid
$Y_{4.5}$	0.755	>	0.3	Valid
$Y_{4.6}$	0.809	>	0.3	Valid
$Y_{4.7}$	0.639	>	0.3	Valid
$Y_{4.8}$	0.809	>	0.3	Valid
$Y_{4.9}$	0.639	>	0.3	Valid
$Y_{4.10}$	0.381	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan, 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada > 0.3 . Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel V.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.931	>	0.6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0.867	>	0.6	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	0.763	>	0.6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.912	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2012

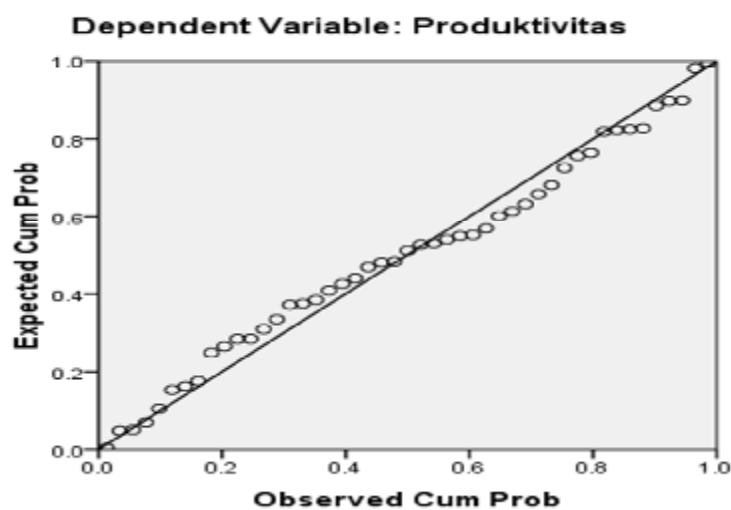
Berdasarkan tabel V.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0.6 . Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan, 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

Tabel V.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1.906	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Kompensasi (X_2)	2.042	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	2.192	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data olahan, 2012

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kemampuan dan pelatihan dan

pendidikan dan pelatihan tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolieraitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai *tolerance* (berada di bawah 10).

2. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode t-1 (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (*Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah:

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 negatife.

Tabel V.10 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁), Kompensasi (X ₂) dan Pendidikan dan Pelatihan (X ₃)	1.323	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

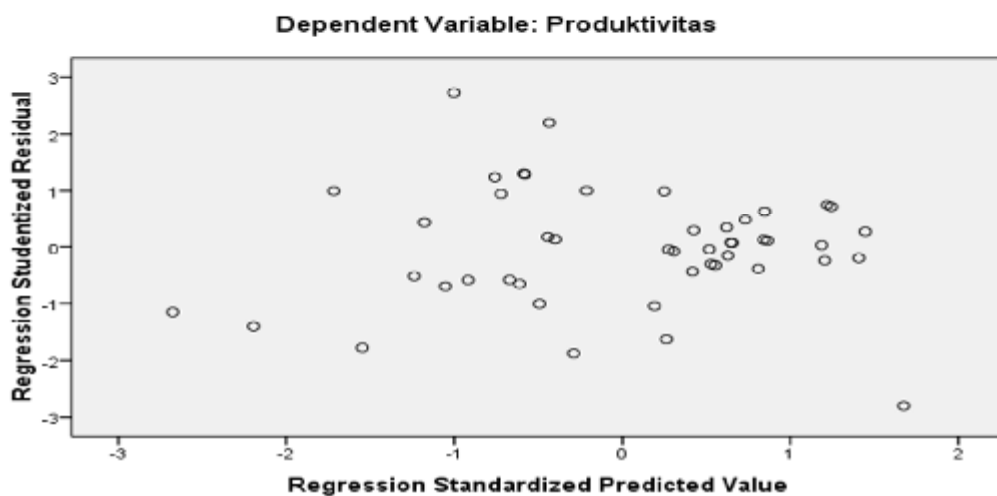
Sumber: Data olahan, 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk keempat variabel independen sebesar 1.323. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

3. Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarkan.

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Olahan, 2012

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

E. Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.11 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	7.300
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.374
Kompensasi (X ₂)	0.549
Pendidikan dan Pelatihan (X ₃)	0.302

Sumber: Data olahan, 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 7.300 + 0.374X_1 + 0.549X_2 + 0.302X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7.300 menyatakan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan, maka nilai produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis akan tetap sebesar 7.300.
2. Koefisien regresi sebesar 0.374 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai lingkungan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis sebesar 0.374 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

3. Koefisien regresi sebesar 0.549 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis sebesar 0.549 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
4. Koefisien regresi sebesar 0.302 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pendidikan dan pelatihan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis sebesar 0.302 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji t statistic untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis

diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Lingkungan Kerja (X_1)	2.690	1.901	0.007	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_1 diterima
Kompensasi (X_2)	2.967	1.901	0.000	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_2 diterima
Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	2.492	1.901	0.011	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_3 diterima

Sumber : Data olahan, 2012

Berdasarkan tabel V.12 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu.
- (2) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu.
- (3) Variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
14.641	1.917	0.000	<	0.05	Sig	H_a diterima H_0 ditolak

Sumber : Data olahan, 2012

Dari tabel V.13 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 14.641 > t_{tabel} 1.917 atau Sig 0.000 < 0.05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (lingkungan kerja, kemampuan dan pendidikan dan pelatihan) dapat menjelaskan variabel dependennya

(produktivitas).

Tabel V.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.505	.571	4.14536	1.323

a. Predictors: (Constant), Diklat, Ling Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data olahan, 2012

Berdasarkan tabel V.14 di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.711. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel (X) terhadap variabel produktif (Y). Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.707 atau mendekati angka 1.

Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.571. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57,1 % terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis.. Sedangkan sisanya sebesar 42,9 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis adalah dipengaruhi oleh kompensasi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.571. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57,1 % terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. Sedangkan sisanya sebesar 42,9 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya, perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat keamanan dalam bekerja seperti harus memakai sepatu dan helm serta masker di ruang produksi agar tingkat keselamatan karyawan lebih terjamin.
2. Seharusnya, tingkat pemberian kompensasi harus lebih layak dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis.
3. Seharusnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus mendapat reaksi positif dari peserta diklat.
4. Seharusnya, penggunaan bahan baku harus lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Basu Swasta dan Tukitjo, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Jakarta; Bumi Aksara.
- Basu, Swasta, 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Cahyono, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*, Yogyakarta ; Pustaka Pelajar.
- Debi Oktavianti (2009), *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato*, Skripsi, Pekanbaru ; UIN Suska Riau.
- Emilya, Wan, Eka, 2010, *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Kondur Petroleum S.A di Kabupaten Meranti*, , Skripsi, Pekanbaru ; UIN Suska Riau.
- Filipo, 2003, *Psikologi Industri, Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Liberty.
- Goles, Robert, 2003, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta; BPEF
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; PT Remaja Rosda Karya.
- Haryanto, 2006 , *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung ; CV. Alfabeta.
- Husnan. 2002, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori*, Jakarta; Raja Grafindo Persada
- Kartonegoro, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Mangku, Negara, A.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; PT Remaja Rosda Karya.
- Mangun, Prawiro, 2004, *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Solo ; CV. Bima Jaya.
- Melayu, Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Melayu, Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara

- Mifah, Thoha, 2005, *Ilmu Administrasi Publik Komtemporer*, Jakarta ; Kencana Media Group.
- Moekijat, 2002. *Dasar- Dasar Motivasi*, Bandung ; Pionir Jaya
- Muhaimin (2009), *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru – Rumbai*, Skripsi, Pekanbaru ; UIN Suska Riau.
- Muhammad, Haryanto, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; CV. Alfabeta.
- Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta ; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.
- Muhammad, Zais, 2006, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Solo; CV. Bima Jaya.
- NitiseMITO, Alex, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta; BPEF.
- Sedarmayanti, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; PT Remaja Rosda Karya.
- Simamora, 2003, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta; PT Remaja Rosda Karya.
- Simanjuntak, Burhan, 2003, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta ; Bhuana Ilmu Populer.
- Sinungan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; PT Remaja Rosda Karya.
- Siswanto, SastrohadiwiryO, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung ; CV. Alfabeta.
- Sulistiyanti, Ambar, 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Gava Media.
- Syarif, 2004, *Kepimpinan dan Prilaku Organisasi*, , Jakarta ; PT Raja Grafindo Persada.

Wartiono, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; PT Remaja
Rosda Karya.

Wastiono, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Alfabeta

PRODUKTIVITAS (Y)

[DataSet0]

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas1	3.96	.908	47
Produktivitas2	3.85	.932	47
Produktivitas3	3.81	.900	47
Produktivitas4	3.98	.872	47
Produktivitas5	4.02	.921	47
Produktivitas6	3.98	.897	47
Produktivitas7	3.70	.931	47
Produktivitas8	3.98	.897	47
Produktivitas9	3.70	.931	47
Produktivitas10	3.79	.883	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas1	27.13	24.592	.783	.895
Produktivitas2	27.23	24.531	.766	.896
Produktivitas3	27.28	24.335	.825	.891
Produktivitas4	27.11	25.010	.768	.896
Produktivitas5	27.06	24.713	.755	.897
Produktivitas6	27.11	24.488	.809	.892
Produktivitas7	27.38	25.589	.639	.907
Produktivitas8	27.11	24.488	.809	.892
Produktivitas9	27.38	25.589	.639	.907
Produktivitas10	27.30	28.127	.381	.927

Lingkungan Kerja (X1)

[DataSet0]

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan1	3.60	.901	47
Lingkungan2	3.68	.980	47
Lingkungan3	3.72	.926	47
Lingkungan4	3.66	.891	47
Lingkungan5	3.68	.980	47
Lingkungan6	3.70	.931	47
Lingkungan7	3.53	.881	47
Lingkungan8	3.57	.878	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan1	25.55	28.253	.801	.919
Lingkungan2	25.47	27.037	.857	.915
Lingkungan3	25.43	27.598	.852	.915
Lingkungan4	25.49	28.516	.780	.921
Lingkungan5	25.47	27.037	.857	.915
Lingkungan6	25.45	27.513	.856	.915
Lingkungan7	25.62	30.024	.615	.933
Lingkungan8	25.57	31.250	.480	.942

Kompensasi (X2)

[DataSet0]

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi1	3.62	.822	47
Kompensasi2	3.62	.795	47
Kompensasi3	3.60	.825	47
Kompensasi4	3.40	.798	47
Kompensasi5	3.51	.804	47
Kompensasi6	3.77	.840	47
Kompensasi7	3.74	.820	47
Kompensasi8	3.62	.848	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi1	25.26	17.455	.605	.853
Kompensasi2	25.26	16.977	.714	.841
Kompensasi3	25.28	16.857	.701	.842
Kompensasi4	25.47	17.950	.547	.859
Kompensasi5	25.36	17.497	.616	.852
Kompensasi6	25.11	17.271	.618	.851
Kompensasi7	25.13	17.462	.606	.853
Kompensasi8	25.26	17.629	.553	.859

Pendidikan dan Pelatihan (X3)

[DataSet0]

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Diklat1	3.70	.805	47
Diklat2	3.74	.793	47
Diklat3	3.70	.832	47
Diklat4	3.68	1.002	47
Diklat5	3.70	.976	47
Diklat6	3.68	.958	47
Diklat7	3.55	.880	47
Diklat8	3.55	.880	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Diklat1	25.62	15.154	.545	.724
Diklat2	25.57	14.467	.684	.702
Diklat3	25.62	13.981	.731	.691
Diklat4	25.64	16.366	.328	.783
Diklat5	25.62	16.198	.364	.775
Diklat6	25.64	14.410	.535	.723
Diklat7	25.77	15.574	.414	.746
Diklat8	25.77	15.574	.414	.746

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Diklat, Ling Kerja, Kompensasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.505	.471	4.14536	1.323

a. Predictors: (Constant), Diklat, Ling Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.747	3	251.582	14.641	.000 ^a
	Residual	738.912	43	17.184		
	Total	1493.660	46			

a. Predictors: (Constant), Diklat, Ling Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.300	4.338		1.683	.100		
	Ling Kerja	.374	.139	.398	2.690	.007	.525	1.906
	Kompensasi	.549	.185	.455	2.967	.000	.490	2.042
	Diklat	.302	.206	-.078	2.492	.011	.456	2.192

a. Dependent Variable: Produktivitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Ling Kerja	Kompensasi	Diklat
1	1	3.961	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.021	13.883	.43	.56	.00	.00
	3	.011	19.135	.45	.37	.60	.04
	4	.007	23.510	.12	.07	.40	.96

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Ling Kerja	Kompensasi	Diklat
1	1	3.961	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.021	13.883	.43	.56	.00	.00
	3	.011	19.135	.45	.37	.60	.04
	4	.007	23.510	.12	.07	.40	.96

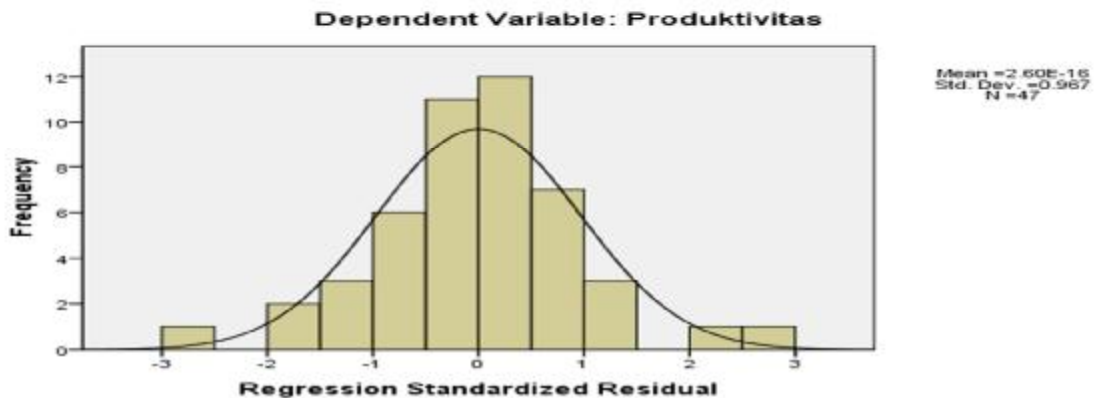
a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

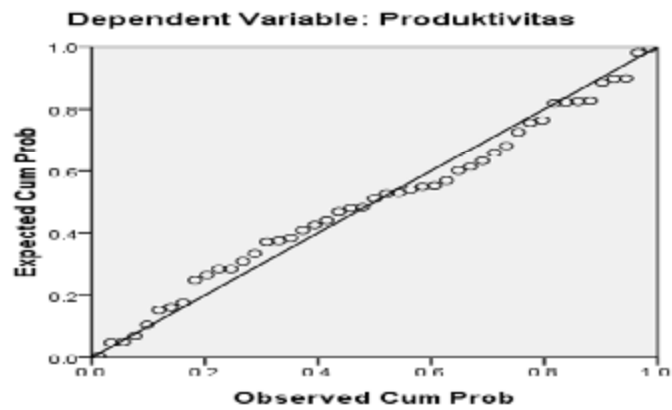
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.2455	37.8686	31.0851	4.05062	47
Std. Predicted Value	-2.676	1.675	.000	1.000	47
Standard Error of Predicted Value	.637	2.196	1.140	.407	47
Adjusted Predicted Value	21.3474	39.4010	31.1949	4.02058	47
Residual	-1.08686E1	10.97704	.00000	4.00791	47
Std. Residual	-2.622	2.648	.000	.967	47
Stud. Residual	-2.801	2.724	-.012	1.026	47
Deleted Residual	-1.24010E1	11.61676	-.10975	4.52016	47
Stud. Deleted Residual	-3.061	2.960	-.013	1.066	47
Mahal. Distance	.107	11.934	2.936	2.885	47
Cook's Distance	.000	.276	.034	.062	47
Centered Leverage Value	.002	.259	.064	.063	47

a. Dependent Variable: Produktivitas

Histogram

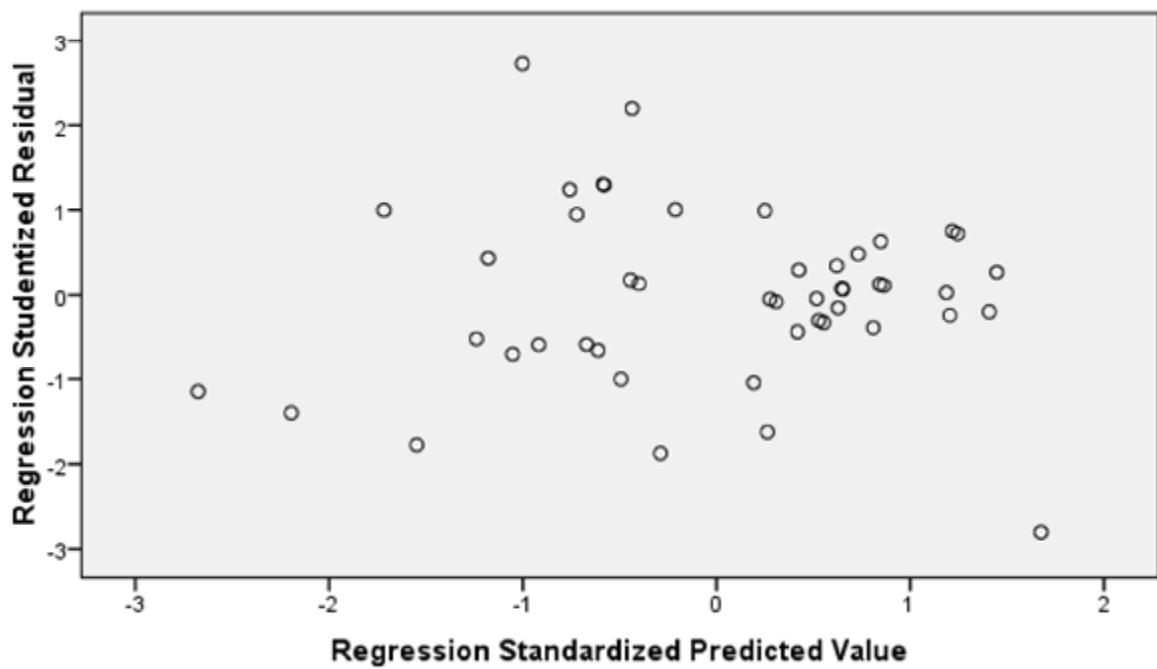


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas



No Resp

Produktivitas (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	5	4	4	5	4	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	5	4	4	5	4	4	4	4	34
6	4	5	5	4	5	5	5	5	38
7	4	5	5	4	5	5	5	5	38
8	5	4	3	5	4	3	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	3	4	25
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	4	4	5	4	4	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	4	5	39
15	3	5	3	3	5	3	4	4	30
16	3	3	3	3	3	3	3	5	26
17	3	3	4	3	3	4	4	4	28
18	5	4	4	5	4	4	4	3	33
19	2	2	2	2	2	2	2	3	17
20	2	2	2	2	2	2	2	2	16
21	3	3	3	3	3	3	3	2	23
22	5	5	5	5	5	5	5	4	39
23	4	5	5	4	5	5	5	5	38
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	5	5	5	5	5	5	3	4	37
27	3	2	4	3	2	4	4	4	26
28	4	4	4	4	4	4	4	3	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	5	4	4	5	5	3	34
31	4	5	5	4	5	5	3	4	35
32	5	4	5	5	4	5	4	4	36
33	5	5	4	5	5	4	5	3	36
34	4	5	4	4	5	4	5	2	33
35	2	2	2	2	2	2	3	3	18
36	3	4	2	3	4	2	2	5	25
37	4	5	5	4	5	5	3	2	33
38	4	5	4	4	5	4	5	5	36
39	5	3	5	5	3	5	5	5	36
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	3	3	3	4	4	4	3	4	28
42	4	3	3	4	4	4	3	3	28
43	3	3	3	4	4	4	2	3	26
44	4	3	3	4	4	4	2	3	27
45	5	3	4	4	5	5	3	4	33

46	5	4	4	4	5	5	4	4	35
47	4	4	3	5	5	5	3	5	34

Lingkungan Kerja (X1)

	1	2	3	4	5	6	7	8		1
	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4
	4	4	3	4	4	3	5	5	32	4
	4	5	3	4	5	3	4	4	32	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4
	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3
	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4
	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4
	3	3	4	3	3	4	4	4	28	4
	5	4	4	5	4	4	3	4	33	5
	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4
	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4
	2	4	4	2	4	4	4	4	28	3
	3	2	2	3	2	2	2	2	18	2
	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
	3	5	5	3	5	5	5	5	36	3
	5	4	5	5	4	5	5	4	37	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
	5	5	5	5	5	5	3	4	37	2
	3	2	4	3	2	4	4	4	26	3
	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
	4	5	5	4	5	5	3	4	35	4
	5	4	5	5	4	5	4	4	36	5
	5	5	4	5	5	4	5	3	36	4
	4	5	4	4	5	4	5	2	33	4
	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2
	3	4	2	3	4	2	2	5	25	3
	4	5	5	4	5	5	3	2	33	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
	4	5	5	4	5	5	5	5	38	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4
	5	5	5	5	5	5	3	4	37	5
	3	2	4	3	2	4	4	4	26	5

4	4	4	4	4	4	4	3
2	3	4	5	3	3	2	5

31
27

4
4

Kompensasi (x2)

	2	3	4	5	6	7	8
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	3	2	4	3	3
2	2	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	5	5	5	5
4	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	3	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	5
3	4	4	4	5	3	3	3
2	2	3	3	5	4	4	4
4	2	2	5	4	4	4	4
5	5	3	2	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	5	5	5	5
4	4	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5	3	3

	1	2
32	4	4
32	4	4
34	4	5
30	3	4
32	4	4
28	4	3
24	3	3
27	3	4
24	3	3
32	4	4
30	3	4
32	4	4
31	4	3
32	4	4
29	4	3
27	4	3
24	3	3
24	2	4
18	2	3
16	2	2
22	3	2
33	4	4
33	4	4
24	3	3
23	3	3
31	5	5
27	4	4
31	4	4
27	4	4
28	4	4
35	4	5
36	4	5
34	5	5
30	5	3
25	5	4
28	4	4
31	4	4
33	5	4
30	5	5
24	2	2
24	3	4
24	4	5
35	4	4
36	3	3
36	4	4

5	4	4	5	4	5	2
4	3 2		3	4	4	2

33
26

3	3
4	4

Pendidikan dan Pelatihan (X3)

	3	4	5	6	7	8	
4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	3	3	5	5	34
4	2	5	3	4	4	4	29
4	2	5	4	4	4	4	31
3	1	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	24
3	5	4	3	3	3	4	29
3	5	4	4	3	3	3	28
4	5	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	3	4	3	3	4	29
4	3	5	5	4	4	5	34
4	3	4	3	3	3	3	27
3	3	5	3	3	3	3	27
3	4	4	2	2	2	2	23
3	3	5	4	4	4	4	29
2	2	2	2	2	2	2	17
2	4	2	2	2	2	2	18
3	4	2	5	5	5	5	29
4	3	2	5	5	5	4	31
5	3	3	5	5	5	5	34
3	5	3	3	3	3	3	26
3	5	5	3	3	3	3	28
5	5	4	5	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	3	3	3	3	29
4	4	4	3	3	3	3	29
5	5	5	5	3	3	4	36
5	5	5	5	5	4	4	37
5	5	3	4	5	5	3	35
3	3	4	4	5	5	2	29
4	4	4	2	3	3	3	29
4	4	4	2	2	2	5	29
4	4	4	5	3	3	2	30
4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	4	4	36
2	2	2	4	4	4	4	22
2	2	5	4	4	4	4	28
5	3	2	4	4	4	4	31
4	4	4	5	4	4	4	33
3	3	3	5	5	5	5	30
4	3	3	2	2	2	2	24

3	3	3	3	3	3	24
4	5	2	3	3	4	29