

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut Hasibuan (2002 dikutip oleh Satriya, 2013) “MSDM merupakan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja agar efektif, efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan”. Menurut Sedarmayanti (2010 dikutip oleh Satriya, 2013) Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2002 dikutip oleh Satriya, 2013) Menyebutkan bahwa fungsi sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dalam kegiatan yang berhubungan dengan kompensasi, evaluasi dan membuat keputusan sehingga mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan latihan setiap saat pada karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru perlu adanya pelatihan pengenalan dan keterampilan sebelum melaksanakan tugas dan kewajiban, sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan yang cukup. Pentingnya kesadaran perusahaan terhadap karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan pelatihan menjadi semakin maju (Rusminingsih, 2010).

### **2.3 Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia**

Untuk meningkatkan kualitas dan memperbaiki efektivitas kerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan tentang bidangnya akan mempengaruhi hasil produksi. Hal ini juga dapat menambah biaya pencapaian tujuan perusahaan (Rusminingsih, 2010).

## 2.4 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan pengetahuan merupakan proses intelektual dapat dilakukan dengan cara sekolah, kuliah, audio visual. Untuk meningkatkan kualitas karyawan perlu berbagai cara sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut (Rusminingsih, 2010) :

- a. Motivasi: semakin tinggi motivasi seseorang, semakin cepat dia akan mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru. Latihan yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, misalnya tingkat gaji yang lebih tinggi atau kedudukan yang lebih menyenangkan.
- b. Dukungan: apabila satu keterampilan sedang dipelajari, proses belajar ini hendaknya diperkuat dengan diberikan hadiah atau hukuman.
- c. Praktek, yaitu mengaplikasikan ke lapangan kerja.

Sistem pengembangan efektifitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui, (Rusminingsih, 2010):

1. *On the job training*: merupakan pelatihan kerja yang paling sering digunakan. Kelebihan sistem ini yaitu, tidak memerlukan pelatihan khusus. Namun kelemahan pada sistem ini yaitu, apakah atasan mampu mengajar bawahannya dengan baik?
2. *Vestibule School*: yaitu sistem pelatihan dengan mendatangkan instruktur atau pelatih khusus dari luar instansi yang memang ahli dibidangnya. Cara ini dapat menimbulkan konflik apabila ternyata parakaryawan yang telah dilatih dianggap tidak baik atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan.
3. *Apprenticeship*, yaitu pelatihan dan pengalaman. Sistem ini digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi.

## 2.5 Tingkatan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2001 dikutip oleh Ulinnuha, 2016) sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mencapai keberhasilan. Menurut Matutina (2001 dikutip oleh Ulinnuha, 2016) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas jika mereka

mempunyai kemampuan untuk melaksanakan wewenang dan tanggung jawab. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai jika mereka mempunyai pengetahuan atau pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

## 2.6 Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya terletak pada efektifitas dalam memanfaatkan keahlian dan keterampilan karyawan. Adapun manfaat peningkatan perusahaan yaitu (Ulinnuha, 2016).

1. Memperbaiki kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan kerja
4. Pelatihan
5. Pengembangan keahlian

## 2.7 Human Capital

*Human capital* merupakan individu yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman untuk perusahaan. Walaupun tidak dilihat dari individual tetapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart, 1997 dikutip oleh Abdussalam, 2011). Menurut Bontis (2001 dikutip oleh Suhendah, 2012) *Human capital* meliputi pengetahuan dari individu di suatu organisasi yang ada pada karyawannya dan bersifat umum yang dihasilkan melalui sebuah kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual. Menurut Bontis (2000 dikutip oleh Suhendah, 2012) *Human capital* merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu perusahaan.

Menurut Sharma (2013 dikutip oleh Hidayat, 2014) *human capital* tidak hanya menyangkut hal tersebut tetapi juga mencakup karakter, sikap, kesehatan, dan motivasi diri. Menurut Marko (2013 dikutip oleh Hidayat, 2014) sumber daya intelektual dan modal intelektual hanya bisa menjadi keunggulan kompetitif ketika manajemen mengakui pentingnya pengalaman individu, juga ketika

pengetahuan seorang individu memiliki pengaruh positif pada perkembangan saat ini dan masa depan organisasi.

### 2.7.1 Pengukuran *Human Capital*

Pengukuran *human capital* dilakukan untuk mengetahui aktivitas yang dijalankan perusahaan dan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Menurut Fitz Enz (2000 dikutip oleh Swastari, 2013) perusahaan yang tidak melakukan pengukuran sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat:

1. Menjaga hubungan dan komunikasi yang baik
2. Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi
3. Memberikan feed back dengan membandingkan kinerja terhadap standar
4. Mengetahui karyawan yang harus diberi premi

### 2.7.2 Peran *Human Capital* dan *Struktural Capital*

Menurut Edvinsson dan Malone (1977 dikutip oleh Christa, 2013) yang menyatakan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. *Structural capital* dikatakan sebagai modal pengetahuan itu sendiri, karena pengetahuan yang telah di ciptakan oleh karyawan kemudian di simpan sebagai aset perusahaan. Peran penting *structural capital* menurut Sangkala (2006 dikutip oleh Christa, 2013) adalah memberi kesempatan untuk lebih produktif, inovatif dan cerdas dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

### 2.7.3 Hubungan *Human Capital* dengan Kinerja Perusahaan

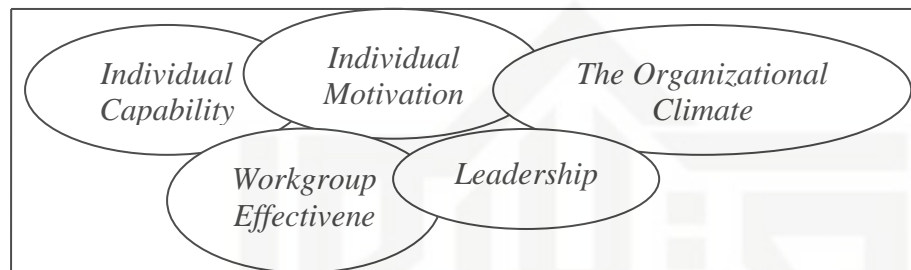
Menurut Totanan (2004 dikutip oleh Endri, 2010) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda apabila yang mengelola orang yang berbeda. Sehingga disimpulkan bahwa perusahaan tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan maka tidak maksimal. Menurut Preffer (1994) dan Upton (1995) keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar ditentukan oleh *human capital*, maka perusahaan perlu melakukan pelatihan kerja agar meningkatnya keahlian dan kemampuan



karyawan yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan sumber daya sangat penting dilakukan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan pekerja agar mampu memperbaiki kinerja perusahaan dan unggul dalam bersaing (Endri, 2010).

#### 2.7.4 Komponen – Komponen *Human Capital*

Menurut Mayo (2000) *human capital* memiliki lima komponen yaitu:



Gambar 2.1 Komponen-Komponen *Human Capital* Menurut Mayo (2000)

Sumber : Swastari, 2013

Menurut Unger (2009 dikutip oleh Swastari, 2013) membedakan secara indikator *human capital* dan hasil dari investasi. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan indikator tidak langsung, sedangkan *outcome* investasi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi adalah indikator langsung. Menurut Mayo (2003 dikutip oleh Swastari, 2013) menyatakan bahwa *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya mencapai suatu tujuan.

#### 2.8 Pengertian Produktivitas

Menurut Simanjuntak (1998 dikutip oleh Setiawan, 2015) produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang di dasari sikap mental. Sikap kerja akan tetap melekat dalam diri karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur melalui kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin. Menurut Nawawi (1990 dikutip oleh Setiawan, 2015) produkvtas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyentuh aspek ketepatan dan sikap terhadap pekerjaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Agus (1995 dikutip oleh Setiawan, 2015) Hasil kerja karyawan merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerja dengan melaksanakan tugas sesuai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor sebagai indikator dari produktivitas antara lain:

1. Kualitas

Karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas produk dalam bekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan pencapaian target, hasil kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Kualitas karyawan harus seimbang dengan pekerjaan sehingga menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Memanfaatkan waktu

Setiap orang menganggap waktu berbeda-beda, seperti budaya barat menganggap waktu sebagai “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien. Pendapat dari budaya lain yaitu, mereka hanya fokus dengan masa lalu misalnya mengikuti tradisi mereka dan berusaha melestarikan budayanya. Dari perbedaan pengetahuan waktu tersebut dapat memberikan wawasan terhadap pentingnya tenggang waktu. Karyawan harus memiliki pemahaman tersebut sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan efisien.

4. Semangat kerja

Menurut Moekijat (1997 dikutip oleh setiawan, 2015) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan jiwa, kekompakan, kegembiraan, dalam bekerja. Jika karyawan optimis dengan pekerjaan serta ramah antara satu sama lain maka karyawan mempunyai semangat tinggi.

Menurut Tohard (2002 dikutip oleh Setiawan, 2015) Semangat kerja sangat penting bagi perusahaan karena (1) semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi (2) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat (3) membuat karyawan tidak mungkin untuk pindah bekerja ke tempat lain. Menurut Sinungan (1991 dikutip oleh Setiawan, 2015) disiplin adalah sikap

seseorang atau kelompok untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui latihan yaitu bekerja, menghargai waktu dan biaya, hal ini dapat diwujudkan dengan menghargai waktu dan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu.

## 2.9 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk mencapai produktivitas kerja, perusahaan harus memilih orang yang tepat dengan pekerjaan dan kondisi yang sesuai dengan mereka. Menurut Sagir (1998 dikutip oleh Rusminingsih, 2010) produktivitas akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan setiap individu. Ada beberapa tahapan untuk mengembangkan kemampuan yaitu:

1. Terdidik melalui pendidikan sekolah dan dilatih untuk menjadi tenaga kerja yang siap pakai.
2. Terlatih dan terampil dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional sehingga mampu bekerja produktif, efisien dan efektif.
3. Pengembangan diri melalui kemampuan untuk mengembangkan diri sendiri dan mengajak orang lain untuk maju dan berkembang.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Manusia
2. Lingkungan
3. Produksi
4. Umpan balik
5. Kuantitas
6. Tingkat keahlian
7. Pendidikan
8. Kemampuan dan sikap
9. Struktur pekerjaan
10. Umur

## 2.10 Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan karena pekerjaannya, dan sebagai balas jasa kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2012 dikutip oleh Saputra, 2015) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil. Menurut Rivai dan Sagala (2013 dikutip oleh Saputra, 2015) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya pada perusahaan. Kompensasi dapat diberikan berupa fasilitas atau premi bagi para karyawannya. Tidak semua perusahaan dapat menyediakan fasilitas untuk para karyawannya karena penyediaan fasilitas berpengaruh terhadap keuangan perusahaan. Fasilitas yang sering disediakan perusahaan yaitu jaminan kesehatan, makan siang, dan perumahan.

## 2.11 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang berada di dalam maupun luar perusahaan namun mempengaruhi kinerja. Menurut Sunyoto (2012 dikutip oleh Saputra, 2015) Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi saat bekerja. Menurut Sutrisno (2012 dikutip oleh Saputra, 2015) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Juga menurut Daft (2013 dikutip oleh Saputra, 2015) lingkungan kerja adalah seluruh unsur yang berada di wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013 dikutip oleh Saputra, 2015) lingkungan kerja adalah seluruh elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi.

Ada dua tipe lingkungan manajemen yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam dapat menjadi kekuatan atau kelemahan bagi organisasi. Maka salah satu indikator dari aktivitas dapat dilihat dari kemampuan organisasi terhadap lingkungan, yaitu seberapa jauh organisasi terhadap perubahan lingkungan luar. Menurut Silalahi (2013 dikutip oleh Saputra, 2015) perlu



dipahami untuk mengelola elemen-elemen lingkungan eksternal agar dipelihara sebagai peluang dan kelebihan.

## 2.12 Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012 dikutip oleh Saputra, 2015) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Silalahi (2013 dikutip oleh Saputra, 2015) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja karyawan setelah bekerja keras dari suatu aktivitas. Karyawan juga memerlukan feed back atas kinerjanya sebagai tindakan mereka di masa yang akan datang. Kinerja dapat menunjukkan kualitas maupun kuantitas.

Menurut Bangun (2012 dikutip oleh Saputra, 2015) Standar pekerjaan ditentukan dari yang dikerjakannya, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Standar pekerjaan di nilai dari hasil akhir, kualitas, disiplin waktu, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2010 dikutip oleh Frendy, 2015) Kinerja karyawan diukur berdasarkan dua faktor yang mempengaruhi antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi.

## 2.13 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012 dikutip oleh Saputra, 2015) Standar pekerjaan ditentukan dari isi pekerjaan, yang dijadikan sebagai dasar penilaian. Pekerjaan di nilai melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang di tentukan perusahaan.

### 1. Banyak nya pekerjaan

Pekerjaan yang dikerjakan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Karyawan harus mempunyai ilmu dasar yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang baik.

### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu

## 2.1

Pekerjaan harus selesai tepat waktu, karena berpengaruh terhadap pekerjaan lainnya. Produk hanya digunakan sampai batas waktu tertentu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya.

Semua perusahaan mengharapkan karyawan datang tepat waktu. Waktu kerja biasanya delapan jam dalam satu hari. Kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Untuk menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu lama. Pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dengan dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama yang baik antara karyawan.

## Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan objek yang memiliki karakteristik tertentu dengan jelas dan lengkap yang akan diteliti. Objek disebut unit analisis dapat berupa orang, perusahaan, hasil produksi, rumah tangga (Hasan, 2003).

Populasi merupakan objek yang memiliki karakteristik tertentu dengan dan lengkap yang akan diteliti. Objek disebut unit analisis dapat berupa perusahaan, hasil produksi, rumah tangga (Hasan, 2003).

Sampel merupakan sebagian objek yang diambil melalui cara tertentu dengan jelas dan lengkap yang dapat mewakili objek. Objek yang diteliti disebut sampel atau. (Hasan, 2003).

Sampel merupakan sebagian objek yang diambil melalui cara tertentu yang jelas dan lengkap yang dapat mewakili objek. Objek yang diteliti disebut sampel atau. (Hasan, 2003).

Metode sampling merupakan pengumpulan data dengan mengambil sebagian populasi. Cara lain pengumpulan data adalah sensus. Sensus merupakan cara pengumpulan data setiap elemen populasi yang ada.

Metode sampling merupakan pengumpulan data dengan mengambil sebagian dari populasi. Cara lain pengumpulan data adalah sensus. Sensus merupakan pengumpulan data setiap elemen populasi yang ada.

Metode sampling ada dua macam, yaitu sampling random dan sampling nonrandom.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Sampling Random (Sampling Acak)

Cara pengambilan contoh menggunakan acak adalah semua objek memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yang termasuk sampling random, (Hasan, 2003) antara lain:

1. Sampling random sederhana
2. Sampling berlapis
3. Sampling sistematis
4. Sampling kelompok (*sampling cluster*)

b. Sampling Nonrandom (Sampling Tidak Acak)

Sampling nonrandom merupakan teknik pengambilan sampel dengan objek yang tidak memiliki kesempatan sama untuk dipilih sebagai contoh.

Yang termasuk sampling nonrandom, (Hasan, 2003) antara lain:

1. Sampling kuota
2. Sampling pertimbangan
3. Sampling seadanya

#### 2.14.4 Ukuran Sampel

Menurut Singarimbun dan effendy (2007 dikutip oleh Budianto, 2013) penyebab yang mempengaruhi ukuran sampel adalah:

1. Tingkat kedekatan  
Semakin besar tingkat kedekatan yang diinginkan peneliti, maka semakin besar sampel yang harus diambil.
2. Derajat keseragaman  
Semakin besar tingkat persamaan populasi maka kecil ukuran sampel yang akan diambil, rendah tingkat homogenitas maka besar sampel yang harus diambil.
3. Besarnya variabel yang diteliti maka pengeluaran biaya, waktu, dan tenaga juga besar

## 2.15 Kuesioner Dan Skala Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan informasi tentang sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik orang di dalam organisasi (Budianto, 2013). Tujuan kuesioner untuk membantu data responden. Ini berfungsi sebagai panduan standar untuk pewawancara yang masing-masing perlu mengajukan pertanyaan dengan cara yang sama. Tanpa standar ini, pertanyaan akan disampaikan dengan cara sesuai kebijaksanaan masing-masing individu.

Kuesioner yang baik adalah iterasi yang dimulai sebagai draft kasar dan, melalui perbaikan terus-menerus, akan dikonversi secara tepat dan diformat dalam dokumen. Menurut Aaker (1995 dikutip oleh Budianto, 2013) Dalam mendesain kuesioner, tidak ada prosedur yang pasti dalam menghasilkan kuesioner yang baik. Tahap-tahap membuat kuesioner adalah:

1. Merencanakan hal-hal yang akan diukur
2. Memformulasikan pertanyaan agar dapat informasi yang dibutuhkan
3. Membuat pertanyaannya yang mudah dipahami
4. Menggunakan sample yang kecil
5. Memeriksa dan memperbaiki permasalahan, test kembali bila perlu

Menurut Sekaran (1992 dikutip oleh Budianto, 2013) membagi variabel menjadi 4 jenis berdasarkan hubungan antar variabelnya sebagai berikut :

1. Variabel dependen merupakan masalah utama untuk menjelaskan variabilitas variabel.
2. Variabel independen merupakan pengaruh negatif ataupun positif.
3. Variabel *moderator* merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap hubungan variabel independen dan variabel dependen.
4. Variabel *intervening* merupakan fungsi dari variabel independen, yang menjelaskan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## 2.16 Jenis Kuesioner

Ada 3 jenis kuesioner, yaitu pertanyaan terbuka, tertutup, dan gabungan. Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang dianggapnya sesuai, (Sandjaja, 2017):



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a) Kuesioner jawaban tertutup

Kelebihan kuesioner ini antara lain:

1. Jawaban lebih di mengerti sehingga menghemat tenaga dan waktu
2. Responden lebih merasa yakin terhadap jawaban
3. Analisis lebih mudah dibandingkan model kuesioner jawaban terbuka

Kelemahannya, yaitu:

1. Responden mudah menebak setiap jawaban, sementara tidak memahami masalahnya
2. Responden merasa stres dengan jawaban yang tidak sesuai keinginan
3. Responden bingung dalam memilih jawaban

b) Kuesioner dengan jawaban terbuka

Kelebihan kuesioner ini adalah dapat digunakan jika semua alternatif jawabannya tidak diketahui peneliti, atau peneliti ingin melihat bagaimana dan mengapa jawaban responden serta alasan-alasannya.

c) Kuesioner gabungan

Pengolahan data dapat dilakukan dengan pengelompokan jawaban responden pada alternatif terbuka. Peneliti dapat melihat apakah jawaban responden sudah termasuk salah satu alternatif yang tersedia.

Berikut adalah ciri-ciri pertanyaan penelitian yang baik, (Sandjaja, 2017):

- a. Jelas dan menggunakan bahasa yang sederhana
- b. Padat
- c. Spesifik
- d. Bisa dijawab
- e. Tidak menggunakan kalimat negatif

## 2.17 Skala Kuesioner

Skala merupakan proses menetapkan nomor terhadap suatu atribut yang bertujuan untuk mengukur atribut tersebut. Berikut analisis skala (Budianto, 2013):

1. Mengukur sikap orang menjawab kuesioner
2. Agar responden memilih subjek kuesioner.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ada empat bentuk skala pengukuran, (Boediono, 2001):

a. Skala Nominal

Skala nominal adalah skala yang hanya mempunyai ciri untuk membedakan skala ukur yang satu dengan ukur yang lainnya. Skala nominal merupakan jenis pengukuran yang paling terbatas.

b. Ordinal

Skala ordinal mempunyai ciri untuk membedakan dan mengurutkan pada jarak tertentu. Misalnya, jarak paling rendah sampai yang paling tinggi.

c. Skala Interval

Skala interval mempunyai ciri untuk membedakan, urutan, dan jarak yang sama. Contohnya suhu bulan desember di kota A: 28, B: 31, dan C: 20 derajat Fahrenheit. Dapat kita bedakan dan mengurutkan besarnya suhu di kota tersebut, karena 1 derajat Fahrenheit adalah satu unit pengukuran yang tetap. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah bahwa titik nol selalu berubah-ubah hanya sebuah titik saja pada skala Fahrenheit.

d. Skala Rasio

Di bawah ini akan dijelaskan beberapa skala yang paling relevan untuk pengukuran tingkat produktivitas (Riduwan, 2013):

1. Skala likert

Skala *Likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat seseorang tentang kejadian. Dengan skala likert maka variabel yang akan di perkecil menjadi indikator. Setiap jawaban di ganti dalam bentuk pernyataan kemudian diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Tabel 2.1 Pernyataan dan Skor Dalam Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Riduwan, 3013)

## 2. Skala Guttman

Skala Guttman disebut dengan skala scalogram yang tujuannya meyakinkan peneliti tentang sikap yang diteliti. Hanya digunakan untuk jawaban yang sifatnya jelas dan terus-menerus. Pada skala ini terdapat dua skor yaitu: Benar (B) dan Salah (S).

## 3. Skala Thurstone

Menurut Subana (2000 dikutip oleh Riduwan, 2013) pada umumnya setiap item mempunyai asosiasi nilai antara 1 sampai 10, tetapi nilai tidak diketahui responden. Skala Thurstone mempunyai intensitas yang sama, sedangkan skala likert tidak perlu sama.

## 2.18 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 2.18.1 Uji Validitas

Suatu instrument pengukur dapat dikatakan valid apabila menjalankan fungsi dan memberikan hasil sesuai dengan tujuan. Kuesioner yang baik jika pertanyaan dapat di pahami oleh responden. Menurut Santoso (2001 dikutip oleh Abdussalam, 2011) Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r$  untuk masing-masing pertanyaan positif dan nilainya lebih besar dari  $r$  tabel. Uji diperoleh dari hasil penelitian yang benar dan nilai korelasinya lebih besar dari 0.3. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0

Ho: Data Valid = Jika  $r_{hitung} > \text{dari } r_{tabel}$  maka Ho diterima

Ho: Data Tidak Valid = Jika  $r_{hitung} < \text{dari } r_{tabel}$  maka Ho ditolak

### 2.18.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran terhadap konsistensi, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Kuesioner dikatakan baik jika jawaban responden benar dan konsisten. Menurut Nunally (1969 dikutip oleh Abdussalam, 2011) dikatakan reliabel jika nilai (ronbach Alpha  $> 0.60$  untuk setiap kuesioner masing-masing variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0

Populasi pada penelitian ini merupakan tenaga kerja pada PT. Asia Forestama Raya yang berhubungan dengan proses produksi yang berjumlah 398 orang. Berdasarkan faktor itulah maka penentuan ukuran sampel sangatlah penting, semakin banyak ukuran sampel maka semakin kecil tingkat kesalahan yang terjadi. Supaya jumlah sampel yang digunakan representatif populasi, maka penulis menggunakan rumus slovin dalam Rusminingsih (2010) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \dots\dots\dots (2.1)$$

Keterangan:

N= jumlah populasi

n= jumlah sampel

e = batas nilai kesalahan pengambilan sampel sebesar 5 %

## 2.19 Uji Asumsi Klasik

### 2.19.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat titik pada garis diagonal dari grafik. Langkah awal untuk mengambil keputusan adalah (Rusminingsih, 2010):

1. Jika titik koordinat mengikuti arah grafik maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika titik koordinat jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah grafik maka regresi belum memenuhi asumsi normalitas.

### 2.19.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana terdapat korelasi linier yang tinggi antara dua variabel bebas. Untuk menghitung uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Menurut Santoso (2001 dikutip oleh Rusminingsih 2010) jika nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.



## 2.20 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan hubungan yang matematis antara dua variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel ( $Y$ ), yaitu dependen. Persamaan ini untuk mengetahui arah variabel independen dan dependen apakah berpengaruh atau tidak. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Hasan, 2003):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad \dots\dots\dots(2.2)$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi

### 2.20.1 Uji Signifikan Simultan (F)

Menurut Gujarati (2010 dikutip oleh Ulinuha 2016) Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kualitas SDM dan motivasi terhadap produktivitas pekerja secara langsung. Langkah–langkah yang harus dilakukan adalah:

1. Merumuskan dugaan sementara ( $H_1$ )
2. Menentukan tingkat signifikan sebesar 0. 05 ( $\alpha=0, 05$ ).
3. Mencari selisih nilai F hitung dengan F tabel
4. Dugaan sementara ( $H_1$ ) dapat diterima jika nilainya kurang dari 0,05

### 2.20.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan menggunakan dua arah yaitu dugaan sementara sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$  (secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap terikat)  $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$  (secara parsial ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap terikat) (Ulinuha, 2016).

### 2.20.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu untuk mengukur kemampuan dalam menerangkan variabel yang mempengaruhi masalah. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, terbatas (Ulinuha, 2016).

### 2.20.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengukur kemampuan dalam menjelaskan variabel-variabel independen dalam mterhadap variabel dependen (Ulinnuha, 2016)

### 2.20.5 Koefisien Korelasi Ganda (R)

Untuk mengetahui hubungan variabel independen ( $X_1, X_2... X_k$ ) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama dan mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi antara kedua variabel tersebut. Nilai dari koefisien korelasi ganda antara 0 – 1, jika nilai mendekati 1 maka hubungan yang terjadi semakin baik, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah (Ulinnuha, 2016).

Tabel 2.2 Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interprestasi
0.0 – 0.19	Sangat tidak erat
0.2 – 0.39	Tidak erat
0.4 – 0.59	Cukup erat
0.6 – 0.79	Erat
0.8 – 0.99	Sangat erat

Sumber : Lumba Tobing (2013)

### 2.21 Pembobotan Parameter

Tujuan pembobotan parameter untuk mengetahui pengaruh terhadap parameter lainnya. Metode penetapan yang baik digunakan untuk pembobotan berdasarkan (Maarif, 2003):

1. Metode ranking
2. Metode rating
3. Metode perbandingan
4. Motode analisis *Trade Off*

Sebelum mengambil keputusan harus melakukan pembobotan setiap parameter berdasarkan tingkat pengaruh. Nilai parameter ditentukan berdasarkan besar bobot yang diberikan saat proses penentuan keputusan. Normalisasi pembobotan dilakukan dengan cara menjumlahkan seluruh bobot parameter sehingga diperoleh nilai sebesar 1 (Maarif, 2003).

### 2.21.1 Metode Ranking

Metode ranking adalah cara paling sederhana untuk pemberian nilai bobot. Setiap parameter akan disusun berdasarkan urutan ranking. Penentuan ranking dilakukan dengan cara: parameter paling penting bernilai 1, penting bernilai 2 dan kurang penting bernilai 3, atau dapat juga dengan kebalikannya. Jika ranking telah ditetapkan, maka ada 3 cara untuk penentuan bobot setiap parameter, yaitu dengan pendekatan jumlah ranking, ketergantungan ranking, dan ekponen ranking (Maarif, 2003).

### 2.21.2 Jumlah Ranking

Pembobotan dengan cara ini dihitung menurut rumus (Maarif, 2003):

$$W_j = \frac{(n - r_j + 1)}{\sum (n - r_p + 1)} \dots\dots\dots(2.3)$$

$W_j$  merupakan bobot normal untuk parameter  $j$  ( $j=1,2,3,\dots,n$ ),  $n$  yaitu banyaknya parameter yang sedang dikaji,  $p$  adalah parameter ( $p=1,2,3,\dots,n$ ) sedangkan  $r_j$  merupakan posisi ranking suatu parameter. Setiap parameter diberi bobot senilai  $(n - r_j + 1)$  kemudian dinormalisasi dengan  $(n - r_p + 1)$ .

Contoh:

$p$  ( $p=1,2,3$ ) untuk setiap parameter diberi ranking seperti pada Tabel 2.2

Tabel 2.3 Ranking Parameter

No	Parameter	Ranking	Keterangan
1	Aksebilitas	2	Penting
2	Harga Tanah	3	Kurang Penting
3	Keamanan	1	Paling Penting

Sumber: Maarif (2003)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perhitungan untuk menentukan bobot parameter dapat dilakukan sebagai berikut:

Penentuan bobot parameter 1, pada Tabel 2.3 dapat diketahui  $n=3$ ,  $r_1=2$ , adapun penyelesaiannya sebagai berikut:

$$W_j = \frac{(n - r_j + 1)}{\sum (n - r_p + 1)}$$

$$W = \frac{(3 - 2 + 1)}{\{(3 - 3 + 1) + (3 - 2 + 1) + (3 - 1 + 1)\}}$$

$$= \frac{2}{(1 + 2 + 3)}$$

$$= \frac{2}{6}$$

$$= 0,33$$

Dengan cara yang sama dari penyelesaian di atas diperoleh bobot untuk parameter ke 2 dan 3 yaitu,  $W_2 = 0,17$  dan  $W_3 = 0,50$

Tabel 2.4 Hasil Perhitungan dengan Jumlah Ranking

No	Parameter	Ranking	Bobot $(n-r_j+1)$	Bobot Normal $(W_j)$
1	Akseibilitas	2	2	0,33
2	Harga Tanah	3	1	0,17
3	Keamanan	1	3	0,50

Sumber: Maarif (2003)