

T
018.3
UTA
A
1998

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA
STUDI KASUS PADA PELAKSANA PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN
CABANG V**

TESIS

*Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Manajemen
Universitas Diponegoro
untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna
memperoleh derajat Sarjana S-2 Magister Manajemen*



Diajukan oleh :

NAMA : Setiyawan Utama
NIM : C 4A 096024

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 1998**

UPT-PUSTAK-UNDIP

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA
STUDI KASUS PADA PELAKSANA PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN
CABANG V**

TESIS



Diajukan Oleh :

**NAMA : Setiyawan Utama
NIM : C 4 A 096024**

Disetujui Oleh Pembimbing :

Ketua : Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo
Tanggal : 31 Juli 1998

Anggota : Dra. Indi Djastuti, MS
Tanggal : 31 Juli 1998

***Berikan yang kamu tahu,
maka orangpun akan tahu
apa yang kamu tahu.....***

***.....untuk keluargaku,
teman-temanku
dan almamaterku.***

ABSTRAK

PT.Pembangunan Perumahan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa konstruksi, yang mengandalkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusianya merupakan salah satu kunci kesuksesan pengembangan perusahaan. Adanya penurunan produktivitas kerja pelaksana mendorong perusahaan untuk melaksanakan program peningkatan kualitas dan pengembangan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja. Namun belum diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pelaksana. Oleh karena itu penelitian bertujuan mengidentifikasi dan mengevaluasi variabel-variabel pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guna dapat memberikan masukan / pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan sejalan dengan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Untuk menunjang penelitian ini diambil data tentang kualitas dan pengembangan pelaksana sebanyak 40 responden dari 53 orang pelaksana di lingkungan PT.Pembangunan Perumahan V. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyalinan data dan wawancara kepada pimpinan dan pelaksana di lapangan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji regresi dengan alat bantu Program Microstat. Dengan mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas ini, maka secara sederhana dapat diusulkan model sebagai berikut : $Ln Prdvt = \alpha + \beta_1 Ln Pend + \beta_2 Ln Plthn + \beta_3 Ln Ksh + \beta_4 Ln Mtv + \beta_5 Ln PK + E$. Dengan melakukan uji parameter secara individual menggunakan t-test dapat diketahui sumbangan tiap variabel bebas terhadap variabel tergantung. Tahap selanjutnya melakukan uji parameter secara simultan dengan F-test untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung dan untuk mengetahui keterandalan model tersebut.

Dari uji regresi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan dengan alasan waktu yang ditempuh selama pendidikan relatif singkat, sehingga pengetahuan yang diperoleh relatif sedikit. Oleh karena itu disarankan agar waktu yang diberikan cukup lama dan variasi pekerjaan juga bervariasi. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan karena pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja, sehingga pelatihan perlu ditingkatkan. Variabel tingkat kesehatan dan variabel motivasi juga berpengaruh signifikan karena kehadiran pelaksana dapat memberikan hasil pekerjaan para mandor dan pekerja bangunan yang memuaskan. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan alasan pengalaman kerja yang tersepesialisasi berlebihan akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan terhadap pekerjaannya, sehingga disarankan perlunya variasi kerja pada saat sepesialisasi pekerjaan mencapai tingkatan tertentu.

ABSTRACK

PT.Pembangunan Perumahan is one of the company specializing in construction industry which depend on agreat deal of man power considering that man power is a key of success to reach the growing of the company therefore the human resource development is very significant program to be developed. Even the low productivity will encourage the company to execute the program of supervisor quality development which will raise the high productivity. To reach the high productivity, it is a must to know a certain factor which influenced significantly to the productivity, therefore the research will be executed to identivy and to evaluate several variable such education, training, healthly, motivation and working experience in which the mentioned variables will significantly influence the productivity. That variables will give the input to the company to make a policy in developing productivity.

To support this research, the data of quality and employee development will be taken from 40 respondents among 53 supervisor in PT. Pembangunan Perumahan Branch V. The data collecting will be taken by copying the existing data and direct interview to the supervisor and head of PT. Pembangunan Perumahan. This research use the analysis tehniqe of regression try out, using the computer with the program of microstat. By knowing how big the contribution of this independent variables. So the simple model which maybe used as follows : $Ln Prdvt = \alpha + \beta_1 Ln Pend + \beta_2 Ln Plthn + \beta_3 Ln Ksh + \beta_4 Ln Mtv + \beta_5 Ln PK + E$. Individual parameter try out using t-test will show each of independent variables which significantly influenced to the dependent variable. Further step do simultant parameter try out by using F-test to know the influence of each simultant independent variables to the dependent variable and to know the existence of this model.

The conclusion of regression try out is that education variable didn't significantly influence to the productivity, with the reason that the time of education is relatively too short to know the knowledge during the education. Therefore it is suggested to add the time of education and to give the variation of the job. Training variable significantly influence to the productivity since the the training will raise the skill and capability. So that training need to be developed. The variables of healtly and motivation also significantly to the productivity because the presence's supervisor will give the satisfactory working. While the job experience variable didn't positively influence to the productivity with the reason that the specializing of job experience will raise the boring on the job, so there must be a variation on the job when the specialization reach a curtain step.

Kata Pengantar

Puji syukur ke hadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga berhasil menyelesaikan tesis ini.

Penyusunan tesis ini merupakan pemenuhan salah satu syarat guna memperoleh derajat Sarjana S-2 Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis telah banyak menerima masukan yang sangat berharga baik dalam bentuk moril maupun materiil dari berbagai pihak, sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo, selaku Ketua Pembimbing yang telah berkenan memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Dra. Indi Djastuti, MS, selaku anggota pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dengan sabar dan penuh perhatian.
3. Bapak Ir. Sugeng Sunardi, selaku Kepala Cabang PT. Pembangunan Perumahan V.
4. Bapak Prof. Dr. Soewito, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
5. Ibu / Bapak civitas akademika Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pelayanan selama penulis mengikuti kuliah.
6. Ibu, istri, kakak dan adik tercinta, yang telah memberikan doa dan dorongan moril maupun materiil selama penulis menyelesaikan studi.
7. Semua pihak yang telah membantu penulisan tesis ini

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Semarang, Juli 1998

(Setiyawan Utama)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Perumusan Masalah.....	5
I.3 Tujuan dan Kegunaan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
II.1 Telaah Pustaka.....	7
II.2 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	10
II.3 Hipotesis.....	18

II.4 Definisi Operasional Variabel Yang Digunakan.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
III.1 Jenis dan Sumber Data.....	25
III.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	28
III.3 Metoda Pengumpulan Data.....	28
III.4 Teknik Analisis	29
III.4.1 Uji Regresi	30
III.4.1.1 Pengujian Hipotesis.....	31
III.4.1.1.1 Pengujian Parameter Individu dengan $t - test$	31
III.4.1.1.2 Pengujian Parameter Simultan dengan $F - test$	32
III.4.1.1.3 Pengujian Penyimpangan Asumsi Klasik	32
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	34
IV.1 Gambaran Umum P.T. Pembangunan Perumahan	34
IV.2 Struktur Organisasi	36
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	42
V.1 Hasil Regresi.....	42
V.1.1 Pengujian Hipotesis.....	43
V.1.1.1 Pengujian Parameter Individu dengan $t - test$	43
V.1.1.1.1 $T-test$ Untuk Variabel Pendidikan (Pend).....	44
V.1.1.1.2 $T-test$ Untuk Variabel Pelatihan (PL).....	45

V.1.1.1.3 <i>T-test</i> Untuk Variabel Tingkat Kesehatan (Ksh).....	47
V.1.1.1.4 <i>T-test</i> Untuk Variabel Motivasi (Mtv)	48
V.1.1.1.5 <i>T-test</i> Untuk Variabel Pengalaman Kerja (PK).....	50
V.1.1.2 Pengujian Parameter Simultan dengan <i>F – test</i>	52
V.1.1.3 Pengujian Terhadap Penyimpangan Asumsi Klasik	54
V.2 Implikasi Manajerial	56
BAB VI PENUTUP.....	57
VI.1 Kesimpulan.....	57
VI.2 Saran	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Produktivitas Pelaksana Semester I Tahun 1997 dibanding Semester II Tahun 1996.....	4
Tabel 2. Peningkatan Produktivitas.....	46
Tabel 3. Peningkatan Produktivitas.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Konsep Pengukuran Produktivitas.....	12
Gambar 2. Hubungan Produktivitas Dan Strategi Pengembangan Karyawan.....	13
Gambar 3. Posisi Durbin Watson	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Perbaikan Pekerjaan / Pekerjaan Ulang
- Lampiran 2. Penurunan Produktivitas Kerja Pelaksana
- Lampiran 3. Data Penelitian
- Lampiran 4. Hasil perhitungan Data Dengan Microstat
- Lampiran 5. Hasil Regresi
- Lampiran 6. Tabel Durbin Watson

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas Sumber Daya Manusia atau Produktivitas Angkatan Kerja pada dasarnya merupakan kunci pokok yang akan menjamin kehidupan layak bagi angkatan kerja dan keluarganya sesuai dengan amanat yang digariskan oleh Undang-Undang Dasar 1945, khususnya pasal 27 ayat 2. Penciptaan Kesempatan Kerja ataupun kemampuan proyek-proyek pembangunan untuk menyerap tenaga kerja tidak mungkin memberikan imbalan yang layak sebagai sumber penghasilan bagi tenaga kerja, jikalau di lain pihak tenaga kerja yang tersedia dan memperoleh kesempatan kerja tidak mampu berprestasi secara produktif.

Kenyataan menunjukkan bahwa masalah ketenagakerjaan dewasa ini masih cukup berat. Masalah tenaga kerja itu tidak berdiri sendiri, akan tetapi mempunyai keterkaitan dengan aspek-aspek lain seperti pendayagunaan tenaga kerja, kualitas dan pengembangan sumber daya manusia. Kualitas dan pengembangan SDM dalam arti produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan, pelatihan, kesehatan, motivasi, lingkungan kerja, manajemen, teknologi, tingkat upah minimal, pengalaman kerja dan lain-lain.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci pengembangan organisasi, karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan sumber daya-sumber daya lainnya sehingga organisasi dapat berjalan lancar, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

PT. Pembangunan Perumahan cabang V merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi yang mengandalkan tenaga kerja dalam jumlah besar atau padat karya. Oleh karena itu dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan terutama pada era globalisasi, maka pihak manajemen harus dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas produknya agar dapat bersaing dalam industri jasa konstruksi.

PT. Pembangunan Perumahan yang merupakan badan usaha yang berorientasi profit, faktor-faktor efisiensi dan efektivitas dari SDM, material dan peralatan pendukung merupakan faktor penting untuk menentukan *performance* perusahaan, disamping tetap menjaga kualitas pekerjaan yang telah distandarkan.

Dengan menyeleksi kualitas material dan peralatan pendukung yang digunakan akan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pembangunan suatu proyek dan kualitas produksi yang dihasilkan. Kualitas SDM dan penempatan yang tepat merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu proyek, mengingat efisiensi dan efektivitas waktu sangat menentukan tingkat profitabilitas suatu proyek yang sedang dikerjakan.

Penempatan SDM secara optimal merupakan tanggung jawab para pimpinan dalam mengendalikan jalannya pelaksanaan suatu proyek. Dalam pembangunan suatu proyek terbagi menjadi beberapa area yang masing-masing area menjadi tanggung jawab seorang kepala pelaksana dan dibantu oleh beberapa pelaksana yang masing-masing menangani bagian dari area tersebut.

Pengalaman dan kemampuan dari seorang pelaksana akan sangat berpengaruh pada kualitas produksi suatu proyek disamping pemanfaatan waktu secara efisien, karena merekalah yang menjadi ujung tombak operasional suatu proyek. Seorang pelaksana yang berpengalaman dan mempunyai kemampuan serta pengetahuan yang cukup matang dapat memberikan hasil produksi dengan kualitas baik sesuai dengan yang telah distandarkan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu lebih cepat dibanding dengan pelaksana yang lain.

Dalam kenyataannya sebagian dari karyawan (pelaksana) di PT. Pembangunan Perumahan belum mempunyai kemampuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya hasil pekerjaan yang kurang memuaskan seperti adanya pekerjaan perbaikan (*repair*), pekerjaan ulang dan keterlambatan pekerjaan (lihat lampiran 1) yang berakibat menurunnya produktivitas kerja pada akhir-akhir ini.

Pada lampiran 2 terlihat adanya penurunan produktivitas kerja sebagian besar pelaksana dari total pelaksana yang berjumlah 40 orang pada semester I Tahun 1997

dibanding dengan semester sebelumnya. Hal tersebut dapat diuraikan seperti sebagai berikut :

Tabel.1. Produktivitas pelaksana semester I tahun 1997 dibanding semester II tahun 1996

Jumlah Pelaksana	Produktivitas Kerja	%
32 Orang	Menurun	80
6 Orang	Tetap	15
2 Orang	Naik	5

Sumber : SIDM PT.PP yang diolah

Dari keterangan tabel di atas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pelaksana secara mayoritas mengalami penurunan. Penurunan produktivitas kerja tersebut bukan disebabkan karena tidak adanya proyek yang dikerjakan, melainkan karena kondisi para pelaksana tersebut.

Oleh karena itu perusahaan telah mengambil langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan menyelenggarakan program pengembangan karyawan kepada pelaksana yang berkaitan dengan usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan mengamati hasil test pendidikan dasar, menyelenggarakan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan ketrampilan pelaksana, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan memotivasi para pelaksana agar giat mengikuti meeting / rapat yang membahas metode dan rencana

pekerjaan serta mengamati pengalaman kerja para pelaksana. Namun demikian belum diketahui hasil daripada langkah-langkah yang telah diambil oleh perusahaan, apakah kualitas dan pengembangan SDM dapat menambah atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau tidak ?

I.2 Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah dapat diketahui bahwa perusahaan mempunyai keyakinan untuk dapat meningkatkan produktivitas pelaksana guna mencegah menurunnya kualitas hasil produksi dan produktivitas kerja serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan juga melaksanakan program pengembangan SDM bagi pelaksana untuk mendorong dan meningkatkan produktivitasnya. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, kemampuan dan ketrampilan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik, penuh disiplin, mempunyai motivasi tinggi dan pengalaman yang memadai serta tingkat kesehatan yang baik.

Namun demikian dari langkah-langkah yang telah dilakukan perusahaan belum diketahui “Apakah kualitas dan program pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh atau dapat memberikan kontribusi positif dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan (pelaksana) ?”

I.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pelaksana antara lain : pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendasar atas langkah-langkah yang telah ditempuh perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pelaksana tentang keterkaitan antara variabel-variabel yang dapat meningkatkan produktivitas kerja serta seberapa besar hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Dengan tersusunnya rencana acuan peningkatan produktivitas kerja dari hasil penelitian ini dapat digunakan lebih lanjut oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun strategi guna meningkatkan produktivitas pekerjaan melalui faktor-faktor atau variabel-variabel yang memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pelaksana.

BAB II

KAJIAN TEORI

II.1 Telaah Pustaka

Produktivitas dapat dianggap sebagai keluaran ataupun sebagai masukan dari suatu sistem. Sebagai masukan, (sesuai dengan batasan yang diberikan oleh Depnaker) bahwa “Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Produktivitas sebagai keluaran, biasanya dirumuskan sebagai rasio dari apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan masukan. Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan (baik individu, kelompok, maupun dari organisasi perusahaan) untuk menghasilkan sesuatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu (Munandar, 1985 hal 3).

Produktivitas tenaga kerja merupakan sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha yang mempunyai tujuan efisiensi proses dalam menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan (Andreas A. Dananjaya, 1986 hal 58). Produktivitas sendiri mengandung arti untuk berkualitas lebih baik, menghasilkan lebih banyak dengan suatu usaha yang sama. Menurut A.Dananjaya, produktivitas dibagi dua yaitu internal dan eksternal. Pengertian internal mempunyai banyak ragam, tergantung pada masing-masing individu dan nilai yang dianut. Sedangkan pengertian eksternal

merupakan kuantitas dan kualitas tertentu yang terkait dengan efisiensi pada tingkat tertentu.

Menurut M.Sukmono (1985 hal 1), Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu kemampuan / ketrampilan, fisik, tingkat pengetahuan, motivasi / kemauan berprestasi, lingkungan dalam sistem di mana seseorang bekerja sehingga dia dapat bekerja pada suatu tempat / perusahaan sampai waktu tertentu. Sedangkan Munandar (1985 hal 5) mengatakan disiplin merupakan sikap tertentu yang menimbulkan perilaku tertentu. Dengan demikian disiplin dan motivasi adalah sebagian dari faktor-faktor dari seorang tenaga kerja yang ikut menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Berkaitan dengan kondisi internal pekerja, maka untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perlu dilakukan upaya pemberdayaan, terbukti bahwa paduan antara pengalaman dan pelatihan merupakan langkah paling efektif dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja (Warsowiwoho, 1996 hal 40).

Pribadi Dian Nurcahya (1995) dalam penelitiannya menganalisis peran pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Kesehatan (tingkat kesehatan) mencerminkan kerutinan seseorang mampu melaksanakan pekerjaan diukur dalam satuan hari, apabila sakit maka seseorang

biasanya tidak bisa bekerja atau prestasinya lebih rendah dibanding bila dia sehat. Oleh karena itu tingkat kesehatan tercermin dari intensitas kerja dan kelangsungan kemampuannya untuk tetap bekerja. Sehat adalah keadaan seseorang sedang tidak terganggu fisik dan mentalnya (Hari Sadino, 1997 hal 29).

Konsep produktivitas di atas tidaklah berdiri sendiri, akan tetapi produktivitas pekerja / SDM terbentuk dari berbagai faktor yang berasal dari sisi perusahaan, sisi pekerja (karyawan) dan sisi SDM. Paul Mali (1985, hal 17) mendefinisikan bahwa Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.

Produktivitas tidak hanya terbentuk dari kualitas / mutu karyawan yang diperoleh dari pendidikan / pelatihan saja, tetapi masih terdapat berbagai faktor baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi produktivitas kerjanya. Oleh karena itu produktivitas pekerja secara keseluruhan perlu dilihat dari berbagai faktor. Untuk itu dalam penelitian ini diperluas kajian faktor yang menyumbang bagi peningkatan produktivitas pekerja (pelaksana) dengan memperhitungkan faktor tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja, selain faktor pendidikan dasar dan frekuensi pelatihan. Dengan perluasan faktor-faktor yang dikaji, diharapkan dapat ditemukan (disusun) suatu strategi pembinaan bagi pekerja / SDM secara menyeluruh disamping strategi pendidikan dan pelatihan.

Dalam konteks kajian pustaka yang disajikan diatas, maka konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah mengukur hubungan peningkatan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan, disiplin dan motivasi kerja serta pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja atau dengan kata lain mengukur faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pelaksana yaitu : pendidikan dasar pelaksana, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja pelaksana.

Produktivitas diukur dari perkembangan prestasi (*growth*) atas suatu sasaran atau hasil yang dicapai dalam periode tertentu yang tercatat dalam rapor evaluasi kinerja karyawan. Dalam aplikasi konsep ini pula dievaluasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam produktivitas kerja yaitu : pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja pelaksana.

II.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1984 hal 13) pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin, dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini.

Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : pendidikan , kemampuan dan ketrampilan (pelatihan), kesehatan (tingkat kesehatan), motivasi, lingkungan dan iklim kerja yang dapat mempengaruhi *turn over* (pengalaman kerja) dll.

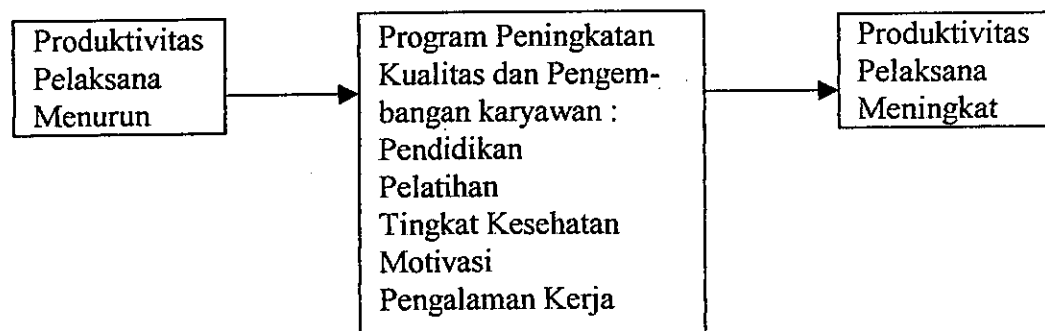
Produktivitas bukanlah sesuatu yang imajinatif, dalam konteks aktivitas usaha dimana produktivitas menjadi sasaran yang dituju, maka produktivitas harus merupakan sesuatu yang dapat diukur. Oleh karena itu produktivitas dalam konteks usaha mempunyai pengertian sebagai sesuatu yang ada hubungannya langsung dengan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga produktivitas adalah kuantitas dan kualitas tertentu dikaitkan dengan efisiensi pada tingkat tertentu.

Secara konseptual produktivitas adalah keadaan atau tercapainya jumlah atau kualitas tertentu atas sasaran yang ingin dicapai dikaitkan efisiensi. Sasaran yang ingin dicapai dapat berupa kemampulabaan (profitabilitas) dan juga tingkat perkembangan / pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor yang membentuk produktivitas yang diukur dari pencapaian sasaran dan perkembangan adalah aspek kemampuan (excellence) yang dilihat dari selama masa pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan seseorang serta kemampuan mengembangkan diri, efisiensi, yang dicerminkan kualitas pekerja, kondisi kesehatan yang baik dalam menjalankan tugas (dilihat dari tingkat kehadiran) dan memiliki motivasi tinggi, sedangkan kondisi pekerja dan lingkungannya dilihat dari pengalaman bekerja (lama kerja) seseorang.

mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja tentang pendidikan, pelatihan, kedisiplinan masuk kerja (tingkat kesehatan), motivasi dan pengalaman kerja kepada para pelaksana (Payaman J. Simanjuntak, 1985 hal 7).

Hubungan antara produktivitas dan strategi pengembangan karyawan (pelaksana) dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. Hubungan produktivitas dan strategi pengembangan karyawan



Dari uraian di atas dapat dirangkum bahwa faktor-faktor : pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja mempunyai keterkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

1. Produktivitas merupakan angka rasio antara output dan input, atau secara konseptual merupakan keluaran per unit masukan tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Hasil yang didapatkan berhubungan dengan keefektifan dalam mencapai hasil atau prestasi, sedangkan sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam mendapatkan hasil dengan penggunaan sumber daya yang minimal. Produktivitas adalah pencapaian tingkat (*level*) tertinggi dari unjuk laku

(*performance*) dengan pemakaian sumber daya yang minim (Paul Mali, 1978 hal 22). Berpijak pada perumusan di atas, maka pada dasarnya ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas yaitu : (Bambang Krussiyanto, 1993, hal 3).

- Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk meningkatkan keluaran yang lebih besar
- Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk meningkatkan keluaran yang jauh lebih besar
- Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah keluaran yang sama
- Pengurangan jumlah sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah keluaran yang lebih besar

2. Pendidikan adalah proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan dilakukan perusahaan terhadap karyawannya mulai tingkat supervisor ke manajemen tingkat atas, karena pendidikan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti dan memberikan jalan keluar untuk suatu kasus. Pemecahan yang dilakukan terhadap kasus tersebut, harus mengikuti metode (kaidah-kaidah) disiplin ilmu yang berlaku. Tujuan pendidikan yang ingin dicapai perusahaan adalah : (Mulia Nasution, 1994, hal 71).

- Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus
- Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat
- Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan secara tepat
- Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan
- Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan

Pendidikan (non formal) merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas diri manusia melalui upaya-upaya peningkatan pengetahuan, penguasaan teori, kemampuan dan ketrampilan agar dapat lebih produktif di bidang pekerjaan yang akan dijalaninya. Melalui pendidikan diharapkan akan diperoleh peningkatan mutu Sumber Daya Manusia yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia. Pendidikan yang berhasil diharapkan akan merubah konsep berpikir, ketrampilan dan sikap dari peserta pendidikan. Oleh karena itu hasil dari program pendidikan dapat dilihat melalui : (M. Sukmono, 1985, hal 1).

- Reaksi-reaksi dari para peserta
- Pengetahuan atau pencapaian hasil kegiatan belajar
- Perubahan dalam tingkah laku
- Peningkatan-peningkatan yang dapat diukur dalam individu

Program Pendidikan Dasar untuk Pelatihan Ketrampilan (The Basic Education for Skill Training-BEST) telah diterapkan pada banyak perusahaan di negara-

negara maju. Pola BEST ini telah diterapkan untuk memungkinkan para tenaga kerja tidak terlatih untuk menyelesaikan ketrampilan dan kemampuan dasar. Latar belakang pemikiran rasional dibalik semua ini adalah tingkat minimal kemampuan tenaga kerja dalam mengadaptasi ketrampilan-ketrampilan baru yang diperlukan seorang tenaga kerja dalam pekerjaannya. Sasaran dari program ini adalah untuk mempersiapkan ketrampilan-ketrampilan tertentu, apabila mereka dapat menyelesaikan program tersebut dengan berhasil, para terdidik tersebut dapat melanjutkan pada kursus-kursus pelatihan ketrampilan yang terorganisir (Joseph M. Putti, 1989, hal125).

3. Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang dirancang untuk memperbaiki dan meningkatkan standar kemampuan seseorang, baik dari keahlian, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman sesuai dengan tugas dan kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya yang akhirnya secara keseluruhan akan mampu memberikan perubahan mental positif, yang merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas. (Warsowiwoho, 1986 hal 40). Pelatihan mempunyai sasaran bagi tenaga-tenaga yang sudah bekerja untuk lebih memantapkan ketrampilannya di pekerjaan yang sudah ada atau untuk dapat mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan supaya dapat mengikuti perkembangan teknologi (Payaman J. Simanjuntak, 1985 hal 24).
4. Tingkat Kesehatan (sehat) adalah kondisi seseorang sedang tidak terganggu fisik dan mentalnya dalam menjalankan tugasnya. Keadaan kesehatan yang baik

memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kesehatan seseorang akan mempengaruhi disiplin kerja (tingkat kehadiran) seseorang dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Semakin baik kesehatan seseorang semakin tinggi tingkat produktivitasnya (Payaman J. Simanjuntak, 1985 hal 15). Menurut Alex S. Nitisemito (1982, hal 67) kesehatan yang kurang baik akan terjadi absensi yang sering, sehingga bagaimanapun hal ini akan mengganggu tugas-tugas pekerjaan. Kesehatan dari pelaksana akan mempengaruhi prestasi kerjanya, makin tinggi jumlah hari kerjanya, maka secara logis prestasinya lebih tinggi dibanding dengan yang sering absen karena sakit. Dengan kata lain semakin tinggi jumlah hari kerjanya, prestasinya juga semakin tinggi.

5. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Bernard Berelson dan Gary A. Steiner). Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (A.A.Machrany, 1985 hal 2). Sedangkan Frederick Herzberg dalam buku karangan Matthias Aroef (1985 hal 66) mengatakan bahwa ada beberapa faktor motivasi yaitu : keinginan berprestasi, pengakuan, kemajuan, kemungkinan untuk tumbuh dan tanggung

jawab pada pekerjaan itu sendiri. Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa makin tinggi motivasi seseorang, dianggap potensi untuk meraih prestasi akan semakin tinggi pula.

6. Pengalaman kerja adalah seberapa lama seorang menekuni bidang pekerjaan atau bekerja pada suatu tempat. Dengan makin lamanya suatu pekerjaan ditekuni atau pada suatu tempat dia menetap lebih lama, maka seseorang akan mengenal sifat, seluk beluk dan kiat mencapai sasaran dengan bekal pengetahuan dan pengalamannya. Pengalaman kerja dengan indikator masa kerja / umur pekerja memberikan bukti bahwa pada semua tingkatan produktivitas dan pendapatan rata-rata meningkat sesuai dengan masa kerja / kelompok umur (Payaman J. Simanjuntak, 1985 hal 94). Oleh karena itu pelaksana yang mempunyai pengalaman kerja lebih lama dianggap akan bisa lebih berprestasi dan lebih produktif dibanding dengan pelaksana yang lain. Pengalaman kerja sering merupakan faktor yang menentukan keberhasilan seseorang.

II.3 Hipotesis

Dari kajian teori dan telaah pustaka dapat diketahui bahwa produktivitas antara seseorang dengan orang lainnya sangat berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang antara lain pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, kedisiplinan, motivasi dan pengalaman kerja seseorang. Oleh karena itu

produktivitas seseorang dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan (pendidikan dasar), pengetahuan dan ketrampilan (pelatihan), atau pembinaan karyawan dengan memperhatikan tingkat kesehatan, meningkatkan motivasi kerja untuk lebih giat mengikuti rapat dan mengamati pengalaman kerja pelaksana.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut :

Ada pengaruh positif antara pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pelaksana.

II.4. Definisi Operasional Variabel Yang Digunakan

Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (appraisal of performance) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya (John Soeprihanto, 1988, hal 7). Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1983, hal 125) faktor-faktor yang dipakai untuk menilai adalah : kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya

hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Variabel tergantung (Y) yang hendak diukur dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja pelaksana secara individu, dimana tingkat produktivitas ini merupakan hasil kerja / prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pelaksana. Produktivitas dalam penelitian ini merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan (pelaksana) pada periode tertentu yang tercatat dalam Buku Penilaian Kinerja dan Kemampuan Pegawai P.T. Pembangunan Perumahan cabang V. Sedangkan jenis (teknik) penilaian prestasi kerja karyawan yang mempunyai orientasi masa lalu ada beberapa macam, diantaranya dengan sistem *Rating scale* (John Soeprihanto, 1988 hal 37)

Pada sistem penilaian metode *Rating scale* dengan menggunakan skala pengukur model *Likert* dibuat kategori untuk prestasi kerja karyawan misalnya adalah baik sekali, memuaskan, kurang memuaskan dan seterusnya, yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas. Prestasi kerja dari tiap karyawan kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori ini, untuk dimasukkan ke dalam salah satunya. Tentu saja kategori yang dibuat disesuaikan dengan kondisi kriteria yang ada. Penilaian prestasi pelaksana terdiri dari 27 item materi penilaian yang masing-masing item materi terdiri 5 tingkatan prestasi yaitu A, B, C, D atau E. Keluaran yang merupakan nilai prestasi karyawan pada tingkatan tertentu diberikan bobot angka seperti sebagai berikut :

- Untuk prestasi istimewa dengan predikat nilai “A” diberikan bobot nilai angka “4”.
- Untuk prestasi memuaskan dengan predikat nilai “B” diberikan bobot nilai angka “3”.
- Untuk prestasi mampu dengan predikat nilai “C” diberikan bobot nilai angka “2”.
- Untuk prestasi pembinaan dengan predikat nilai “D” diberikan bobot nilai angka “1”.
- Untuk prestasi kurang dengan predikat nilai “E” diberikan bobot nilai angka “0”.

Total dari nilai Kinerja seseorang merupakan variabel tergantung (Y), dimana tingkat produktivitas ini merupakan hasil kerja atau unjuk kerja (*performance*) yang dicapai oleh seorang pelaksana.

Produktivitas dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas (Xi) yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu

dengan lebih cepat dan tepat. Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan non formal yaitu usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas diri manusia (tenaga kerja) melalui upaya-upaya peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan pada bidang pekerjaannya. P.T. Pembangunan Perumahan menerapkan sistem pendidikan bagi pelaksana baru dimaksudkan agar perusahaan dapat menerima karyawan yang dapat beradaptasi sesuai dengan bidang pekerjaan di lingkungan perusahaan. Dalam penelitian ini variabel pendidikan diukur dengan evaluasi test pendidikan dasar dari calon pelaksana selama menjadi asisten / pembantu pelaksana. Nilai test yang diambil merupakan nilai absolut dari seleksi penerimaan pelaksana yang hasilnya mencerminkan kemampuan dan pengetahuan dari calon pelaksana selama pendidikan menjadi pembantu pelaksana tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan seorang pelaksana.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan aktivitas untuk membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja dalam upaya menutup kekurangan / memperbaiki prestasi kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1984, hal 77). Dalam penelitian ini variabel pelatihan diukur dengan frekuensi karyawan mengikuti kegiatan pelatihan yang telah diadakan sejumlah 38 kali dalam kurun waktu satu tahun terhitung dari semester II tahun 1996 sampai semester I tahun 1997. Jadi semakin giat karyawan mengikuti kegiatan pelatihan,

dianggap peluang untuk meraih keberhasilan atau prestasi juga semakin besar pula.

3. Tingkat Kesehatan.

Kesehatan dari seorang pelaksana tercermin dari kehadirannya (masuk kerja) dalam melaksanakan pekerjaan dalam satu tahun diukur dalam satuan hari. Sehat dalam arti keadaan seseorang tidak sedang dalam menjalani gangguan mental dan fisiknya untuk menjalankan tugasnya. Seorang pelaksana yang hadir (masuk kerja) berarti siap secara fisik dan mentalnya untuk menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kehadiran seorang pelaksana dalam menjalankan tugasnya, maka peluang untuk meraih prestasi akan semakin tinggi pula. Dalam penelitian ini variabel tingkat kesehatan seorang pelaksana tersebut diukur dengan jumlah hari masuk kerja (presensi) selama satu tahun.

4. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk berbuat atau bertindak untuk bekerja dalam mencapai suatu tujuan dalam upaya untuk memenuhi kebutuhannya (kebutuhan berprestasi). Motivasi pelaksana tercermin dengan tingkat kehadirannya untuk mengikuti *meeting* / rapat yang membahas metode dan rencana pekerjaan serta koordinasi pekerjaan. Semakin giat pelaksana mengikuti *meeting* / rapat, maka dianggap peluang meraih keberhasilan atau prestasi semakin besar. Dalam penelitian ini variabel motivasi diukur dengan tingkat atau frekuensi seorang pelaksana mengikuti / menghadiri *meeting* / rapat.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah berapa lama seseorang menekuni bidang pekerjaan atau bekerja pada suatu tempat. Semakin lama pekerjaan ditekuni maka seseorang akan lebih mengenal sifat, seluk beluk dan kiat dalam mencapai sasaran dengan bekal pengetahuan dan pengalamannya. Oleh karena itu dia dianggap akan lebih produktif atau lebih berprestasi. Pengalaman kerja sering merupakan faktor yang menentukan keberhasilan seseorang. Dalam penelitian ini variabel pengalaman kerja diukur dari lamanya seorang pelaksana bekerja pada perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan pada penelitian ini menitikberatkan pada data sekunder yang diambil dari hasil observasi langsung dari sumbernya di bagian SDM pada PT.Pembangunan Perumahan cabang V yang meliputi wilayah Jawa Tengah dan DIY. Sedangkan data pendukung yang diambil dari beberapa sumber digunakan untuk menyusun standar umum.

Data sekunder yang dimaksudkan dalam penelitian adalah data yang diambil dari hasil observasi langsung dan penyalinan dari sumbernya. Data-data yang diambil untuk mendukung analisis variabel operasional adalah :

1. Data untuk mendukung perhitungan produktivitas pelaksana adalah data prestasi kerja karyawan (pelaksana) yang tercantum pada buku penilaian kinerja dan kemampuan pegawai (rapor) selama satu semester. Materi penilaian ada 27 item, yang masing-masing item mempunyai pilihan nilai A, B, C, D atau E yang menunjukkan tingkat prestasi pelaksana. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dari pelaksana yang bersangkutan dan selanjutnya penilaian dilakukan oleh atasan dari atasan langsung yang merupakan konfirmasi terhadap penilaian atasan langsung, yang dapat dijadikan pertimbangan jika ditemukan

ketidakwajaran / kejanggalan di dalam penilaian sebelumnya. Nilai prestasi pelaksana yang mempunyai tingkatan huruf masing-masing diberi bobot angka berurutan berdasarkan pengukuran interval seperti sebagai berikut :

- Nilai "A" diberi bobot angka "4"
- Nilai "B" diberi bobot angka "3"
- Nilai "C" diberi bobot angka "2"
- Nilai "D" diberi bobot angka "1"
- Nilai "E" diberi bobot angka "0"

Jumlah nilai dari 27 item materi penilaian merupakan nilai produktivitas seorang pelaksana.

2. Data perhitungan variabel pendidikan dilihat dari skor nilai test pendidikan dasar calon pelaksana untuk menjadi pelaksana. Nilai tersebut merupakan evaluasi prestasi atau kemampuan calon pelaksana selama pendidikan menjadi pembantu pelaksana di P.T. Pembangunan Perumahan cabang V. Dalam penelitian ini variabel pendidikan diukur dari prestasi calon pelaksana pada waktu mengikuti seleksi penerimaan pelaksana yaitu nilai test yang diperoleh pelaksana tersebut.
3. Data variabel pelatihan dilihat dari frekuensi seorang pelaksana aktif atau mempunyai kesempatan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya (pekerjaannya) di lingkungan perusahaan. Dalam penelitian ini variabel pelatihan diukur dari frekuensi seorang pelaksana mengikuti pelatihan.

4. Data mengenai variabel tingkat kesehatan dilihat dari data presensi seorang pelaksana dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (pekerjaannya) selama satu tahun. Dalam penelitian ini variabel tingkat kesehatan diukur dari tingkat / jumlah hari tidak masuk kerja karena sakit atau jumlah hari masuk kerja selama satu tahun. Jumlah hari kerja selama satu tahun adalah 275 hari, dihitung dari 25 hari kerja selama satu bulan dikali 12, dikurangi 12 hari cuti tahunan sesuai dengan undang-undang perburuhan dan dikurangi 13 hari libur nasional.
5. Data mengenai variabel motivasi pelaksana dilihat dari tingkat kehadiran seorang pelaksana menghadiri *meeting* / rapat yang membahas metode dan teknis pelaksanaan pekerjaan serta koordinasi tugas dan pekerjaan dengan bagian-bagian lain di lingkungan P.T. Pembangunan Perumahan selama satu semester. Dalam penelitian ini variabel motivasi diukur dengan frekuensi kehadiran seorang pelaksana dalam mengikuti *meeting* / rapat.
6. Data mengenai pengalaman kerja seorang pelaksana dilihat dari waktu yang telah ditempuh oleh seorang pelaksana dalam pengabdianya untuk bekerja di lingkungan P.T. Pembangunan Perumahan cabang V, terhitung sejak seorang pelaksana diterima sebagai karyawan perusahaan hingga tahun 1997. Dalam penelitian ini variabel pengalaman kerja seorang pelaksana diukur dengan lama kerja seorang pelaksana bekerja di lingkungan P.T. Pembangunan Perumahan.

III.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari obyek penelitian ini adalah 53 orang pelaksana di PT.Pembangunan Perumahan Cabang V, sedangkan teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan adalah secara sampel proporsional dengan kriteria para pelaksana yang sudah pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 40 orang.

III.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini akan dilakukan dengan cara observasi dan wawancara yang mendalam (depth interview). Hal ini dimaksudkan sebagai upaya mengetahui secara langsung di lokasi penelitian dengan pengamatan dan pencatatan atas kondisi yang ada serta penyalinan dari data primer.

Wawancara yang mendalam (depth interview) adalah kegiatan pengumpulan data secara langsung tanpa struktur kecuali berdasar variabel penelitian dan kebutuhan untuk mendiskripsikan kondisi sampel / responden dan gambaran umum perusahaan. Wawancara tersebut dilakukan kepada pimpinan dan pelaksana dengan maksud untuk menggali data dan informasi guna mengetahui secara mendalam kondisi yang sebenarnya.

Data yang akan digunakan untuk analisis diambil dengan cara penyalinan dari data asli yang ada di bagian SDM P.T. Pembangunan Perumahan cabang V,

sedangkan wawancara dilakukan dengan para pelaksana, bagian SDM, bagian umum dan beberapa pejabat di lingkungan P.T. Pembangunan Perumahan cabang V untuk menyusun gambaran umum perusahaan.

III.4 Teknik Analisis

Data yang akan dianalisis berbentuk *cross section*, yang antara lain : data produktivitas kerja pelaksana pada semester I tahun 1997, data pendidikan (nilai hasil evaluasi selama magang, data pelatihan (data jumlah pelatihan yang pernah diikuti tiap-tiap pelaksana) selama semester I tahun 1997, data presensi / kehadiran pelaksana selama satu tahun dari semester II tahun 1996 sampai semester I tahun 1997, data absensi pelaksana dalam mengikuti rapat / *meeting* dan data pengalaman kerja tiap-tiap pelaksana terhitung dari bulan dan tahun mulai diterima sebagai karyawan perusahaan sampai akhir semester I tahun 1997. Untuk mengetahui elastisitas dari variabel-variabel bebas (pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja) digunakan analisis regresi. Sedangkan model analisis yang akan digunakan adalah model *Multiplicative*.

Hubungan antar variabel diatas adalah linier dan persamaan model tersebut menghasilkan nilai β untuk tiap variabel yang merupakan elastisitas. Uji hipotesa persamaan tersebut di atas dengan menggunakan alat bantu komputer dengan aplikasi program statistik *Microstat*.

III.4.1 Uji Regresi

Uji ini dimaksudkan untuk menentukan berapa besar sumbangan / pengaruh variabel bebas dalam kaitannya dengan perubahan / peningkatan variabel tergantung yaitu produktivitas. Dengan mengetahui hasil kontribusi variabel bebas ini, maka secara sederhana dapat diberikan usulan pada variabel itu untuk diambil kebijaksanaan yang lebih baik, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Ln Pr} = \alpha + \beta_1 \text{Ln Pend} + \beta_2 \text{Ln PL} + \beta_3 \text{Ln Ksh} + \beta_4 \text{Ln Mtv} + \beta_5 \text{Ln PK} + E$$

Dimana :

Pr = Produktivitas

α = Konstanta, kondisi minimal produktivitas dianggap sudah ada.

β = Koefisien regresi, seberapa besar sebuah variabel dapat mempengaruhi produktivitas.

Pend = Pendidikan, besarnya nilai test pendidikan dasar yang diraih oleh para pelaksana.

PL = Pelatihan, tingkat kehadiran mengikuti pelatihan.

Mtv = Motivasi, tingkat kehadiran mengikuti *meeting*

Ksh = Kesehatan, Tingkat persentase kehadiran (masuk kerja).

- PK = Pengalaman Kerja, yaitu berapa lama seseorang sudah bekerja, semakin lama ia bekerja maka diharapkan ia semakin berprestasi atau semakin produktif.
- E = Faktor-faktor di luar model (variabel bebas) yang mempengaruhi Produktivitas.

III.4.1.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat ditolak atau diterima. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara dan parameter sebagai berikut :

III.4.1.1.1 Pengujian parameter individu dengan *t-test*.

Penggunaan *t-test* dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel tergantung. Pengujian setiap koefisien regresi secara individual dikatakan berpengaruh signifikan dilihat dari nilai probabilitas variabel tersebut lebih kecil dibanding dengan nilai uji hipotesa yang telah ditetapkan yaitu $\alpha = 0.05$. begitu juga sebaliknya variabel bebas dikatakan tidak berpengaruh signifikan jika nilai probabilitas variabel tersebut lebih besar dibanding nilai uji hipotesa yang telah ditetapkan ($\alpha = 0.05$).

III.4.1.1.2 Pengujian Parameter Simultan dengan *F-test*.

Pengujian *F-test* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung secara simultan atau bersama-sama. Variabel-variabel tersebut dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai probabilitasnya lebih kecil dibanding nilai uji hipotesa yang telah ditetapkan ($\alpha = 0.05$), sebaliknya variabel-variabel bebas tersebut dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung jika nilai probabilitasnya lebih besar dibanding nilai uji hipotesa yang telah ditetapkan yaitu $\alpha = 0.05$.

III.4.1.1.3 Pengujian Penyimpangan Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hasil dari regresi model tersebut mengandung penyimpangan asumsi klasik (penyimpangan ekonometrika).

Penyimpangan asumsi klasik antara lain :

1. Multicollinearity
2. Heteroscedasticity
3. Autocorelation (Durbin Watson)

Jika dalam hasil regresi model tersebut di atas mengandung penyimpangan asumsi klasik, maka model harus “diremedial” guna menghilangkan asumsi

penyimpangan klasik. Setelah bebas dari penyimpangan asumsi klasik, barulah hasil regresi diinterpretasikan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

IV.1. Gambaran Umum P.T.Pembangunan Perumahan

P.T. Pembangunan Perumahan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang berorientasi profit di bawah pengawasan Kantor Menteri Pendayagunaan BUMN. P.T. Pembangunan Perumahan yang lebih dikenal dengan sebutan P.T.PP berkantor pusat di PP Plasa di Jalan Letjen TB.Simatupang, Pasar Rebo, Jakarta Timur mempunyai 9 cabang wilayah operasional di seluruh Indonesia, beberapa cabang unit dan beberapa cabang Divisi. P.T. Pembangunan Perumahan merupakan salah satu dari sekian banyak Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri jasa konstruksi seperti Adhi Karya, Waskita Karya, Wijaya Karya, Hutama Karya dan masih banyak lagi.

Meskipun dalam pengawasannya menjadi satu atap dengan BUMN yang lain, akan tetapi setiap BUMN tersebut mempunyai kebebasan dalam menerapkan strateginya baik strategi pemasarannya maupun strategi pengelolaannya. Dalam menghadapi pesaing-pesaingnya baik pesaing dari sesama BUMN maupun pesaing-pesaing dari kontraktor-kontraktor swasta, P.T. Pembangunan Perumahan berusaha untuk selalu meningkatkan pelayanan dan kepuasan konsumen dengan memberikan kualitas hasil yang memuaskan. Hal ini terbukti dengan usaha P.T. Pembangunan

Perumahan untuk mendapatkan Sertifikat *ISO 9000 (International Organisation for Standardisation)* dengan mencanangkan *Quality Assurance* pada bulan Agustus tahun 1994. Dengan mendapatkan Sertifikat *ISO 9000*, maka akan menjadi komitmen bagi seluruh karyawan P.T. Pembangunan Perumahan untuk secara bersama-sama menjaga dan meningkatkan kualitas hasil produksi dari proyek-proyek yang dikerjakan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dari *ISO 9000*.

Di bidang permodalan P.T. Pembangunan Perumahan juga telah menerbitkan Obligasi I pada tahun 1993. Hal ini sebagai bukti bahwa dari segi permodalan cukup kuat dan dapat lebih meningkatkan kepercayaan masyarakat pada umumnya dan konsumen pada khususnya kepada P.T. Pembangunan Perumahan.

Dari pengalaman sering mengerjakan jenis pekerjaan yang sama, maka para kontraktor cenderung menjadi terspesialisasi dengan pekerjaan-pekerjaan tersebut, begitu juga dengan P.T. Pembangunan Perumahan yang berpengalaman dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan bangunan untuk air seperti saluran irigasi, bendungan, dermaga dll, meskipun hal ini tidak mengikat dengan jenis pekerjaan-pekerjaan tersebut. Bukti tidak terikatnya dengan jenis pekerjaan tertentu, dengan dilaksanakannya pekerjaan perumahan, gedung-gedung perkantoran, hotel, pusat perekonomian, bangunan pembangkit tenaga listrik dll.

IV.2 Struktur Organisasi

P.T. Pembangunan dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang dibantu oleh dua orang Direktur Operasional (Dirop) dan Direktur Keuangan serta Direktur Teknik. Direktur Operasional I mengawasi wilayah operasional sebagian besar Indonesia bagian barat dan Direktur Operasional II mengawasi wilayah operasional sebagian Indonesia barat, tengah dan timur. Direktur Teknik dan Direktur Keuangan dibantu oleh beberapa Manajer Divisi (Mandiv) dalam menjalankan tugasnya. Wilayah Operasional II membawahi beberapa cabang yang antara lain P.T. Pembangunan Perumahan cabang V yang mencakup wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan berkantor di Semarang. P.T. Pembangunan Perumahan cabang V dipimpin oleh seorang Kepala Cabang yang dibantu oleh Kepala Bagian Teknik dan Pemasaran serta Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan yang masing-masing membawahi seksi-seksi dan beberapa orang staf.

Dalam operasionalnya di lapangan, kepala cabang membawahi beberapa manajer proyek dimana masing-masing manajer bertanggung jawab atas kelangsungan pelaksanaan suatu proyek yang dikerjakan. Manajer proyek mempunyai kewenangan dan kewajiban untuk menyelesaikan suatu proyek sesuai dengan nilai kontrak dan waktu yang telah disepakati bersama antara perusahaan dan pemberi pekerjaan, akan tetapi masih tetap dalam pengawasan koordinasi kepala cabang.

Struktur organisasi dalam suatu proyek yang dipimpin oleh seorang manajer proyek beserta tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

a. Manajer Proyek

Seorang manajer proyek di P.T. Pembangunan Perumahan harus mempunyai latar belakang pendidikan minimal sarjana teknik sipil dan telah mempunyai pengalaman sebagai kepala pelaksana atau staf urusan teknik, manajer teknik dan manajer operasi lapangan untuk beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman yang ada diharapkan manajer proyek dapat mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada baik permasalahan teknis maupun permasalahan di lapangan sehingga dapat mengatasinya. Target waktu dan biaya proyek menjadi tanggung jawab seorang manajer proyek kepada perusahaan dan kepala cabang. Manajer proyek mempunyai kewenangan untuk langsung berkonsultasi dengan konsultan proyek dan pengawas proyek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Tugas dan kewajiban seorang manajer proyek antara lain menyusun target pekerjaan dengan mengacu waktu / jadwal kontrak pekerjaan, mengkoordinir dan mendelegasikan pekerjaan kepada masing-masing manajer, memimpin rapat, mengkoordinir pekerjaan dan pengadaan barang kepada para sub-kontraktor dan *supplier*. Manajer proyek dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh manajer administrasi, manajer teknik dan satu atau beberapa manajer operasi lapangan.

b. Manajer Administrasi

Seorang manajer administrasi harus mempunyai kemampuan dan pengalaman di bidang *accounting*. Tugas dan kewajiban seorang manajer administrasi antara lain membuat laporan keuangan mengenai anggaran dan biaya produksi tiap-tiap item pekerjaan, membayarkan upah bagi para pekerja lepas maupun mandor. Dalam menjalankan tugasnya manajer administrasi wajib berkonsultasi kepada manajer proyek, manajer teknik dan manajer operasi lapangan serta memberikan laporan-laporan keuangan dan informasi kepersonaliaan kepada kepala cabang dan kepala bagian administrasi di kantor cabang. Seorang manajer administrasi dalam menjalankan tugasnya dibantu beberapa orang staf.

b.1. Staf bagian keuangan

Staf bagian keuangan mempunyai tugas membuat laporan biaya pekerjaan dan upah yang diusulkan oleh bagian lapangan setelah disetujui oleh manajer operasi lapangan dan manajer teknik yang kemudian diajukan kepada manajer administrasi untuk dimintakan persetujuan oleh manajer proyek.

b.2. Kasir

Seorang kasir mempunyai tugas membayarkan upah kepada para pekerja lepas, mandor dan membagikan gaji karyawan serta membayarkan biaya pembelian kepada *supplier*.

c. Manajer Teknik

Seorang manajer teknik harus mempunyai latar belakang pendidikan sarjana teknik sipil dan mempunyai pengalaman sebagai staf urusan teknik atau sebagai kepala pelaksana di lapangan untuk beberapa waktu tertentu. Tugas dan kewajiban seorang manajer teknik antara lain : mengkonsultasikan gambar kerja kepada konsultan proyek yang kemudian didistribusikan kepada manajer operasi lapangan, menyusun dan membuat metode pekerjaan yang berkaitan teknis dan macam pekerjaan yang akan dilaksanakan, mengkoordinir tugas-tugas staf urusan teknik, menganggarkan dan mengkonsultasikan biaya masing-masing item pekerjaan kepada manajer administrasi dan manajer proyek. Dalam menjalankan tugasnya manajer teknik dibantu oleh beberapa staf urusan teknik, staf logistik dan beberapa draft man.

c.1. Staf urusan teknik

Staf urusan teknik mempunyai tugas merancang gambar kerja dan membuat metode pekerjaan sesuai dengan petunjuk dari manajer teknik berikut estimasi biaya pelaksanaannya.

c.2. Staf logistik

Staf logistik mempunyai tugas membelikan dan mengadakan barang kebutuhan lapangan sesuai dengan order yang diminta bagian lapangan setelah mendapat persetujuan dari manajer proyek dan segera menyeleksi

barang yang datang dari *supplier* sesuai dengan standar dan ukuran yang ditetapkan.

c.3. *Draft man* (juru gambar)

Draft man mempunyai tugas membuat gambar sesuai dengan yang telah direncanakan.

d. Manajer Operasi Lapangan

Seorang Manajer Operasi Lapangan harus mempunyai latar belakang pendidikan sarjana teknik sipil dan mempunyai pengalaman sebagai kepala pelaksana / staf urusan teknik serta sebagai manajer teknik. Tugas dan tanggung jawab seorang manajer operasi lapangan antara lain : menerima gambar kerja dari manajer teknik dan mendelegasikan tugas kepada para kepala pelaksana serta mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan di lapangan dalam penerapan gambar dan metode pelaksanaan pekerjaan mengingat kemajuan fisik suatu pekerjaan merupakan tanggung jawab sepenuhnya seorang manajer operasi lapangan. Dalam menjalankan tugasnya, manajer operasi lapangan dibantu oleh beberapa kepala pelaksana baik kepala pelaksana sipil maupun kepala pelaksana peralatan.

d.1. Kepala pelaksana

Seorang kepala pelaksana mempunyai tugas menerapkan gambar di lapangan sesuai dengan metode pekerjaan yang telah disusun sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Dalam menjalankan tugasnya kepala pelaksana dibantu oleh beberapa pelaksana yang terbagi menurut item

ataupun tempat yang berbeda. Latar belakang pendidikan seorang kepala pelaksana dapat dari sarjana teknik ataupun dari sekolah menengah teknik jurusan sipil yang telah berpengalaman sebagai pelaksana puluhan tahun.

d.1.1. Pelaksana

Seorang pelaksana mempunyai latar belakang pendidikan sekolah menengah teknik atau sekolah lanjutan tingkat atas jurusan IPA yang telah mengetahui seluk beluk pekerjaan bangunan. Untuk menjadi pelaksana seseorang diwajibkan untuk menjadi asisten pelaksana atau magang untuk menjadi pelaksana sebagai karyawan harian dalam waktu beberapa tahun hingga dapat mengikuti test dan lulus untuk menjadi pelaksana sesuai dengan persyaratan yang telah distandarkan. Diharapkan dalam masa pendidikan atau menjadi asisten pelaksana, calon pelaksana dapat mempelajari teknik pekerjaan dan tugas serta tanggung jawab seorang pelaksana. Para pelaksana merupakan ujung tombak jalannya suatu proyek mengingat para pelaksana tersebutlah yang berhadapan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan dan mengkoordinir para mandor serta pekerja bangunan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan acuan gambar kerja yang mereka terima. Kualitas hasil pekerjaan dan waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pekerjaannya mencerminkan tingkat produktivitas seorang pelaksana atas sasaran-sasaran yang telah distandarkan dan dijadwalkan.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam Bab ini akan dianalisis pengaruh variabel-variabel terhadap produktivitas kerja pelaksana yaitu pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan motivasi dan pengalaman kerja dari pelaksana. Data yang dianalisis berbentuk *cross section* pada akhir semester I tahun 1997.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis diskriptif dengan menggunakan alat bantu statistik dengan model Multiplicative. Untuk menghitung data-data tersebut digunakan komputer dengan program Microstat.

V.1 Hasil Regresi

Dari perhitungan dengan menggunakan program Microstat pada tingkat $\alpha = 0.05$ diperoleh hasil regresi seperti sebagai berikut (lampiran 4) :

$$\text{Pr} = -27.4857 + 0,0038 \text{ LnPend} + 0.2572 \text{ LnPL} + 5.4249 \text{ LnKsh} + 0.1090 \text{ LnMtv} + 0.0571 \text{ LnPK} + E$$

Probabilitas	(0,96451)	(0.00007)	(0.00856)	(0.04124)	(0.17854)
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Ket : angka dalam kurung di atas adalah Probabilitas dari koefisien regresi di atasnya

$$\text{DF (degree of freedom)} = 34$$

$$\text{Probabilitas F - ratio} = 1.000\text{E-}14$$

$$R^2 = 0,8714$$

$$DW = 2,1714$$

V.1.1 Pengujian Hipotesis

Dalam tahap ini akan dilakukan uji hipotesis dengan menghitung besarnya *t-test* dan *F-test* dan kemudian probabilitas hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 0.05$. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah uji tersebut menerima atau menolak hipotesis.

V.1.1.1 Pengujian Parameter individu dengan *t-test*.

t-test ini dipergunakan untuk mengetahui hubungan signifikansi antara masing-masing variabel bebas secara individu dengan variabel tergantung dengan menerima atau menolak hipotesis, sekaligus untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel bebas secara individu terhadap variabel tergantung (koefisien regresi parsial). Adapun kriteria signifikansi suatu test adalah jika probabilitas suatu variabel nilainya lebih kecil dari 0.05, maka hasil test adalah berpengaruh signifikan dan jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0.05, maka hasil test adalah tidak berpengaruh signifikan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program

microstat (lampiran 5 A) pada derajat bebas (df) sebesar 34 dan tingkat $\alpha = 0,05$ diperoleh harga seperti sebagai berikut :

V.1.1.1.1 *t-test* untuk variabel Pendidikan (Pend).

Dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.96451. Karena probabilitas variabel ini lebih besar dari 0.05, maka variabel pendidikan (Pend) dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Artinya variabel pendidikan (Pend) secara individu tidak mempengaruhi variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja (Pr). Koefisien regresi variabel pendidikan adalah sebesar 0.0038, angka tersebut dapat diartikan elastisitas variabel pendidikan terhadap variasi variabel produktivitas kerja jika dengan menaikkan variabel pendidikan 1 %, maka akan memberikan pengaruh terhadap variabel tergantung (produktivitas kerja) sebesar 0.38 % dengan menganggap variabel lainnya tetap. Sedangkan koefisien korelasi antara pendidikan dan produktivitas adalah sebesar 5.9080E-05.

Karena kecilnya nilai koefisien regresi variabel pendidikan ini, sehingga tidak berpengaruh (tidak signifikan) terhadap produktivitas dengan alasan karena waktu yang ditempuh selama pendidikan menjadi pembantu pelaksana relatif singkat, sehingga pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang diperoleh kurang bervariasi / beragam. Fakta empirik yang ada menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pelaksana cukup tinggi, berdasarkan hasil penelitian rata-rata

kemampuan pelaksana adalah 7,08 (lampiran 3), akan tetapi calon pelaksana tersebut belum mempunyai kesempatan dalam pengembangan dirinya, sehingga pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang diperoleh relatif sedikit. Hal ini yang menyebabkan variabel pendidikan menjadi tidak signifikan.

V.1.1.1.2 *t-test* untuk variabel Pelatihan (PL).

Dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.00007. Karena probabilitas variabel ini lebih kecil dari 0.05, maka variabel pelatihan (PL) dikatakan berpengaruh signifikan. Artinya variabel pelatihan (PL) secara individu mempengaruhi variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja (Pr). Koefisien regresi variabel pelatihan adalah sebesar 0.2572, angka tersebut dapat diartikan elastisitas variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja jika dengan menaikkan variabel pelatihan sebesar 1 % akan memberikan pengaruh terhadap variasi variabel tergantung (produktivitas kerja) sebesar 25.72 % dengan menganggap variabel yang lainnya tetap. Sedangkan koefisien korelasi antara pelatihan dan produktivitas adalah sebesar 0.3753.

Variabel pelatihan ini berpengaruh positif (signifikan) terhadap variabel produktivitas dengan alasan bahwa semakin giat pelaksana mengikuti pelatihan (yang berkaitan dengan pekerjaan, maka ketrampilan dan pengetahuan pelaksana tersebut akan bertambah luas sehingga dalam menghadapi / menyelesaikan

pekerjaan yang bervariasi, mereka akan lebih responsif. Dengan demikian peluang untuk meraih keberhasilan atau prestasi akan semakin besar dan berdampak positif secara langsung pada produktivitas kerjanya. Fakta empirik pada lampiran 3 membuktikan bahwa semakin giat pelaksana mengikuti pelatihan maka relatif makin tinggi pula produktivitas kerja pelaksana yang bersangkutan.

Contoh :

Tabel.2. Peningkatan Produktivitas

Respondent	Pelatihan	Produktivitas
30	12	45,00
40	14	55,00
05	16	62,00
27	21	70,00
14	24	80,00

Sumber : SDM PT.PP yang diolah

Secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi pelatihan adalah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan standar ketrampilan dan pengetahuan seseorang, baik dari segi fisik maupun mentalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa fakta empirik menunjukkan variabel Pelatihan (PL) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesa dapat diterima.

V.1.1.1.3 *t*-test untuk variabel Tingkat Kesehatan (Ksh).

Dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.00856. Karena probabilitas variabel ini lebih kecil dari 0.05, maka variabel tingkat kesehatan (Ksh) dikatakan berpengaruh signifikan. Artinya variabel tingkat kesehatan (Ksh) secara individu mempengaruhi variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja (Pr). Koefisien variabel tingkat kesehatan adalah sebesar 5.4249, angka tersebut dapat diartikan elastisitas variabel tingkat kesehatan terhadap variabel tergantung (produktivitas kerja) jika dengan menaikkan 1 % variabel tingkat kesehatan akan memberikan pengaruh terhadap variabel tergantung (produktivitas kerja) sebesar 542.49 % dengan menganggap variabel yang lainnya tetap. Sedangkan koefisien korelasi antara tingkat kesehatan dan produktivitas adalah sebesar 0.1864.

Variabel tingkat kesehatan ini berpengaruh positif (signifikan) terhadap produktivitas dengan alasan bahwa variabel tingkat kesehatan yang diukur dari tingkat kehadiran pelaksana (jumlah hari masuk kerja) dalam satu tahun mencerminkan tingkat kemampuan melaksanakan tugas ditinjau dari jumlah waktu yang dijalani. Asumsi yang dipakai adalah bahwa semakin tinggi tingkat masuk kerja, makin banyak waktu mengerjakan tugas, sehingga makin besar pula prestasi yang dicapai. Sebab dengan hadirnya pelaksana dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan bimbingan dan pengarahan serta pengawasan secara langsung kepada para mandor dan pekerja bangunan dalam mengerjakan pekerjaannya agar sesuai

dengan acuan dan kualitas yang telah distandarkan, sehingga dapat menghindari kesalahan pekerjaan atau pengulangan pekerjaan.

Fakta empirik yang ada menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pelaksana cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian rata-rata tingkat kehadiran pelaksana adalah 273,2 hari, hal ini berarti bahwa rata-rata tingkat kehadiran pelaksana adalah 99,35 % dari total hari kerja sebanyak 275 hari dalam setahun. Pada data penelitian lampiran 3 dapat dilihat bahwa produktivitas yang tinggi diraih oleh mereka yang tingkat kehadirannya 100 % atau hampir 100 %. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kesehatan pelaksana berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan hipotesa diterima.

V.1.1.1.4 *t-test* untuk variabel Motivasi (mtv).

Dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.04124. Karena probabilitas variabel ini lebih kecil dari 0.05, maka variabel motivasi (Mtv) dikatakan berpengaruh signifikan. Artinya variabel motivasi (Mtv) secara individu mempengaruhi Variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja. Koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0.1090, angka tersebut dapat diartikan sebagai elastisitas variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja, jika dengan menaikkan variabel motivasi sebesar 1 % akan memberikan pengaruh terhadap variabel tergantung (produktivitas kerja) sebesar 10.90 % dengan menganggap variabel yang

lainnya tetap. Sedangkan koefisien korelasi antara motivasi dan produktivitas adalah sebesar 0.1169.

Variabel motivasi ini berpengaruh positif (signifikan) terhadap produktivitas dengan alasan bahwa variabel motivasi yang diukur dari kehadiran pelaksana dalam mengikuti rapat / *meeting*, mencerminkan kemampuan pelaksana dalam mempersiapkan pekerjaan yang akan dijalankannya. Sebab dalam rapat yang membahas tentang metode dan teknis serta koordinasi pelaksanaan pekerjaan pelaksana dapat mengutarakan permasalahan pekerjaan yang mereka hadapi, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan atau dicari jalan keluarnya secara bersama-sama dengan atasan maupun dengan unit lain. Kesiapan tersebut akan memberikan peluang untuk meraih prestasi yang lebih tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Pada data penelitian lampiran 3 dapat dilihat bahwa produktivitas yang tinggi diraih oleh mereka yang tingkat kehadirannya mengikuti rapat juga tinggi seperti contoh sebagai berikut :

Tabel.3. Peningkatan Produktivitas

Responden	Ikut rapat	Produktivitas
23	09	40.00
30	12	45.00
07	16	50.00
05	20	62.00

Sumber : SDM PT.PP yang diolah

Dari uraian di atas dapat diasumsikan semakin tinggi tingkat kehadiran pelaksana dalam mengikuti rapat, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Hal ini disebabkan pelaksana yang bersangkutan dapat mengerti permasalahan-permasalahan pekerjaan yang dihadapi dan dapat menyelesaikan / mencari jalan keluarnya secara bersama-sama dengan menerapkan langkah-langkah / metode-metode yang ditentukan, sehingga dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang berakibat fatal, maupun keterlambatan jadwal penyelesaian pekerjaan agar diperoleh hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara individu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan hipotesa diterima.

V.1.1.1.5 *t-test* untuk variabel Pengalaman Kerja (PK).

Dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.17854. Karena probabilitas variabel ini lebih besar dari 0.05, maka variabel pengalaman kerja (PK) dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Artinya variabel pengalaman kerja (PK) secara individu tidak mempengaruhi variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0.0571. sedangkan koefisien regresi antara pengalaman kerja dan produktivitas adalah sebesar 0.0526.

Variabel pengalaman kerja ini tidak berpengaruh (tidak signifikan) terhadap produktivitas dengan alasan bahwa lama kerja pelaksana yang tidak diikuti dengan

pengetahuan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang bervariasi tidak akan memberikan hasil kerja yang memuaskan baik bagi pelaksana yang bersangkutan maupun kepada perusahaan. Sebab pengalaman kerja pada satu atau beberapa item pekerjaan tanpa menambah keragaman pengetahuan tentang item-item pekerjaan yang lain akan menjadikan pelaksana tersebut menjadi tersepeialisasi dengan pekerjaannya, sehingga akan mempersulit seorang pelaksana dalam menghadapi / menyelesaikan pekerjaan yang dirasa asing (baru) bagi pelaksana tersebut. Alasan seorang pelaksana menjadi tersepeialisasi dengan pekerjaannya, hal ini yang menyebabkan pelaksana menjadi jenuh dan bosan dengan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kemalasan dan penurunan semangat kerja.

Tersepeialisasinya pelaksana dengan pekerjaannya karena perusahaan yang berorientasi profit menginginkan pekerjaan dapat secepat mungkin diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, sehingga diperlukan seorang pelaksana yang berpengalaman di bidang tersebut misalnya pekerjaan struktur. Permasalahan ini berlangsung terus menerus, sehingga hal ini yang antara lain menyebabkan variabel pengalaman kerja tidak signifikan atau dengan kata lain bahwa variabel pengalaman kerja secara individu tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan perhitungan *Beta Coefficient* dan fakta empirik dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hipotesa ditolak.

V.1.1.2 Pengujian Parameter Simultan dengan *F-test*.

Keterandalan model akan diketahui dari hasil keputusan pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan menggunakan *F-test*. Bilamana harga probabilitasnya lebih kecil dari harga $\alpha = 0.05$, berarti dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja. Besarnya nilai keterandalan dalam model masih belum diketahui dan perlu dilakukan perhitungan karena besarnya nilai keterandalan model merupakan salah satu kriteria untuk menentukan atau memilih model yang paling baik. Besarnya nilai keterandalan model ini diterangkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Dengan *level of signifikan* ($\alpha = 0,05$), Numerator = 5 dan Denominator = 34, diperoleh harga probabilitasnya sebesar 1.000E-14 (Lampiran 5 A), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan (pengaruh) yang signifikan dengan variabel tergantung. Hal ini berarti bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel-variabel pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja mempengaruhi variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja. Dengan demikian model regresi ini dapat diandalkan.

Nilai keterandalan model diterangkan oleh R^2 (koefisien determinasi) yakni sebesar 0,8714. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 87.14 % variabel tergantung (Y) yaitu produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yaitu : pendidikan, pelatihan, tingkat kesehatan, motivasi dan pengalaman kerja menurut persamaan dalam model, sedangkan sebesar kurang lebih 12.86 % variabel tergantung (produktivitas) tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar model.

Bila besarnya koefisien determinasi (R^2) sama dengan besar nilai keterandalan model, maka koefisien korelasi (R) menyatakan besarnya derajat keeratan hubungan antar variabel. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai dengan 1, sedangkan nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka model yang digunakan semakin tinggi keterandalannya.

Besarnya keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung (koefisien korelasi) adalah 0,9335 (lampiran 4 B), nilai koefisien determinasi dan koefisien korelasi tersebut cukup tinggi, hal ini menggambarkan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan cukup besar terhadap variabel tergantung (produktivitas kerja) dan keterandalan modelnya cukup tinggi.

V.1.1.3 Pengujian Terhadap Penyimpangan Asumsi Klasik

Hasil regresi tersebut diatas perlu diuji atau dideteksi kemungkinan adanya indikator penyimpangan asumsi klasik yaitu : Multicollinearity, Heteroscedasticity dan Autocorrelation.

1. Multicollinearity

Pada hasil regresi tidak terdapat indikator penyimpangan asumsi klasik dalam hal ini Multicollinearity (lihat lampiran 5 B) karena :

- i. Model merupakan model linier (tidak berpangkat).
- ii. Harga R^2 (koefisien determinasi) relatif tinggi yaitu sebesar 0,8714 atau 87.14%.
- iii. Ketiga variabel signifikan.
- iv. *Correlation Matrix* menunjukkan hubungan antar variabel tidak melebihi angka 0.8.

2. Heteroscedasticity

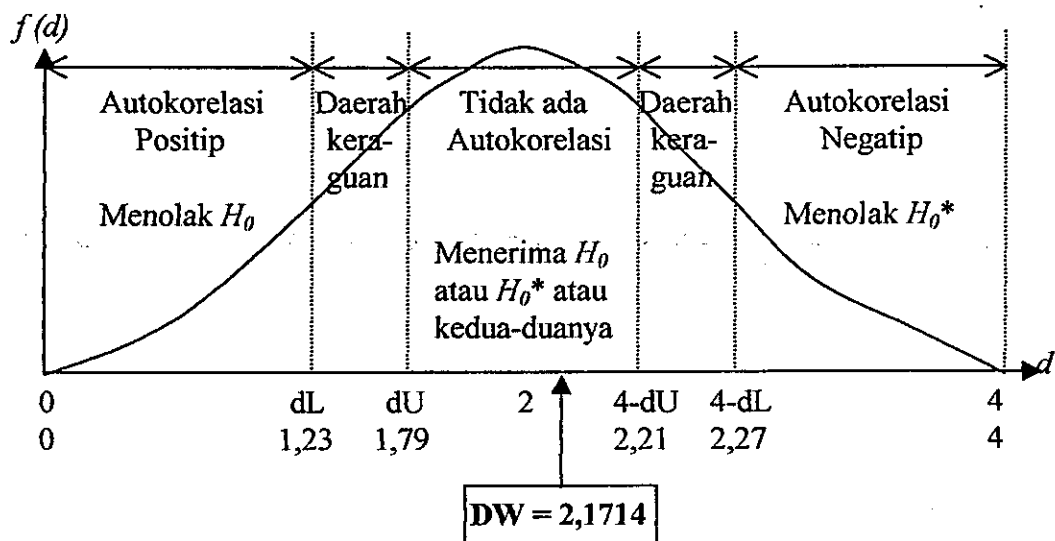
Dari hasil regresi tidak ada indikator heteroscedasticity (lihat lampiran 5 C) karena F-statistiknya (σ) lebih kecil dari F-tabelnya, dimana F-statistiknya (σ) = 0.5098 < F-tabelnya = 2.61 (pada $\alpha = 0.05$ dan $df = 12$)

3. Autocorrelation

Deteksi indikator penyimpangan asumsi klasik, dalam hal ini autokolerasi dapat diuji dengan uji Durbin-Watson. Dari hasil regresi dengan $\alpha = 0,05$, jumlah

variabel bebas (k) = 5 dan banyaknya data = 40, hasil DW hitung adalah 2,1714 (lihat lampiran 5 D). Besarnya DW tabel : dL (batas dalam) = 1,23 dan dL (batas luar) = 1,79. Dari perhitungan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya indikator autokorelasi. Hal ini dapat dilihat dari letak atau posisi DW hitung sebagai berikut:

Gambar 3. Posisi Durbin Watson



Keterangan :

H_0 : Tidak ada Autokorelasi positif

H_0^* : Tidak ada Autokorelasi Negatif

Dari hasil pengujian terhadap asumsi klasik (penyimpangan ekonometrik) tidak didapatkan adanya indikator penyimpangan, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi syarat asumsi klasik untuk regresi.

V.2. Implikasi Manajerial

Dengan melihat kenyataan bahwa pelatihan menduduki posisi yang utama dalam pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas kerja, yang diikuti dengan tingkat kesehatan dan motivasi, maka kebijakan yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah mengupayakan peningkatan pelatihan serta meningkatkan pembinaan dan memotivasi kepada pelaksana tentang kehadiran masuk kerja dan kedisiplinan mengikuti rapat rutin. Oleh karena target yang harus dicapai yaitu meningkatkan produktivitas kerja agar dapat diperoleh hasil yang maksimal, maka pihak perusahaan harus dapat mendorong karyawannya (pelaksana) untuk mengikuti program pengembangan Sumber Daya Manusia.

Di samping itu pihak perusahaan hendaknya menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan secara kelompok. Dengan cara ini maka pelaksana yang tersepeialisasi dengan pekerjaannya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan ketrampilannya di jenis pekerjaan lain untuk menghindari sepeialisasi pekerjaan.

Perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada peserta didik (pembantu pelaksana) untuk mengembangkan diri dengan memberikan masukan / pertimbangan kepada pelaksana tetap atau atasannya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dihadapi. Cara lain yang dapat ditempuh perusahaan untuk memngemangkan diri peserta didik dengan memberikan pelatihan dengan simulasi.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis regresi, pengujian-pengujian hasil regresi dan fakta empirik dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut :

VI.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisa regresi (koefisien regresi) variabel-variabel bebas yang secara individu berpengaruh positif terhadap variabel tergantung (Produktivitas kerja) adalah : variabel Pelatihan, variabel Tingkat kesehatan dan variabel Motivasi, sedangkan variabel Pengalaman kerja dan variabel Pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel bebas Produktivitas kerja.
 - Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena waktu yang ditempuh selama pendidikan menjadi pembantu pelaksana relatif singkat, sehingga variasi jenis pekerjaan yang diperoleh relatif kurang yang akibatnya pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan peserta sangat kurang. Hal ini yang menjadi penghambat dari pengembangan diri calon pelaksana dan menjadi penyebab tidak signifikannya variabel pendidikan.

- Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karena semakin tinggi frekuensi seorang pelaksana mengikuti pelatihan, maka pengetahuan, kemampuan dan ketrampilannya meningkat, sehingga lebih berkesempatan untuk meraih prestasi dan produktivitasnya meningkat.
- Variabel tingkat kesehatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena semakin tinggi kehadiran masuk kerja atau semakin rendah seorang pelaksana absen karena sakit, pelaksana dapat memberikan bimbingan, pengarahan dan pengawasan langsung kepada para mandor dan pekerja bangunan agar dapat bekerja sesuai dengan acuan dan standar yang telah ditetapkan, sehingga produktivitas kerja pelaksana tersebut akan meningkat.
- Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena semakin tinggi kehadiran pelaksana mengikuti rapat kesiapan pelaksana untuk menyelesaikan pekerjaannya akan lebih besar, sehingga kesempatan berprestasi pun akan lebih besar dan otomatis akan meningkatkan produktivitasnya.
- Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena pengalaman kerja (jenis pekerjaan) pelaksana kurang variatif, sehingga pelaksana tersebut menjadi terpesialisasi di salah satu bidang pekerjaan. Dampak dari terpesialisasi pekerjaan akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan yang berakibat menurunnya semangat kerja. Hal

ini yang menjadikan penyebab tidak signifikannya variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Model yang diajukan ternyata mempunyai keterandalan yang sangat baik untuk memprediksi keadaan yang ada secara empiris, karena dengan tingkat $\alpha = 0.05$, Numerator = 5, Denominator = 34, *F-test* menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar 1.000E-14 dan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$, yang berarti variabel-variabel bebas secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja, dengan koefisien determinasi (R^2) = 0.8714, yang berarti 87.14 % variabel tergantung (Y) dipengaruhi variabel-variabel bebasnya, sedangkan sisanya 12.86 % dipengaruhi oleh variabel di luar model.

VI.2 Saran

1. Upaya peningkatan produktivitas kerja pelaksana telah dilakukan oleh P.T. Pembangunan Perumahan. Berdasarkan hasil regresi, ternyata variabel pelatihan memberikan pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja diikuti oleh variabel tingkat kesehatan dan motivasi. Oleh karena itu disarankan perusahaan lebih meningkatkan program pelatihan secara efisien, efektif dan berkesinambungan serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja untuk merangsang dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran dalam menjalankan tugasnya. Jenis pelatihan secara berkelompok

akan memberikan peluang kepada para pelaksana agar saling bertukar pengetahuan dan pengalaman untuk menghindari spesialisasi pekerjaan.

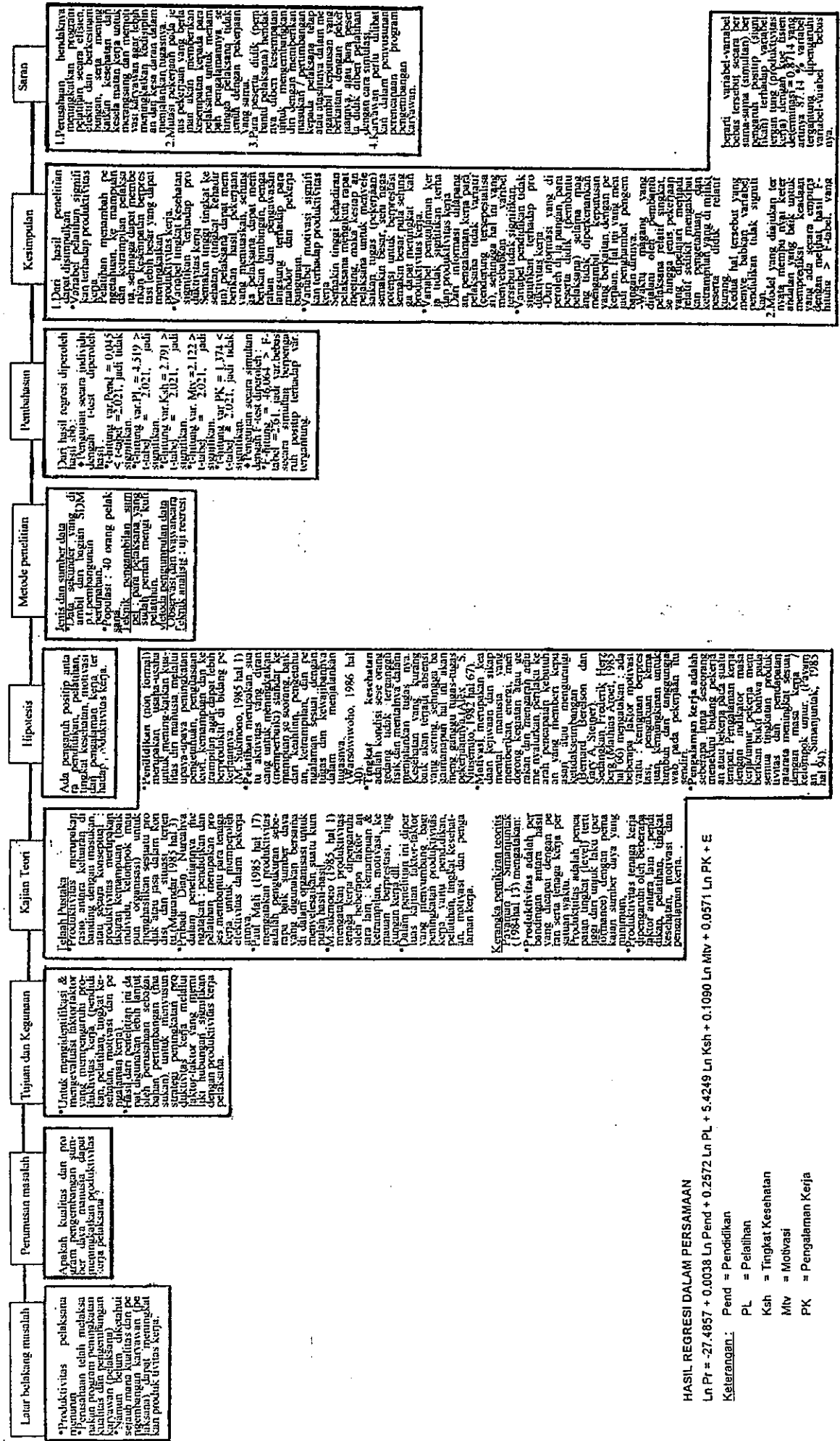
2. Mutasi pekerjaan pada jenis pekerjaan yang berlainan akan memberikan kesempatan kepada para pelaksana untuk menambah pengalamannya, sehingga pelaksana tidak jenuh dengan jenis pekerjaan yang sama.
3. Para peserta didik hendaknya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri untuk dapat memberikan masukan / pertimbangan kepada pelaksana tetap atau atasannya dalam pengambilan keputusan di bidang pekerjaannya, atau para peserta didik diberi pelatihan dengan cara simulasi. Peserta didik hendaknya diberi pendidikan yang bervariasi dengan menempatkannya pada proyek-proyek atau item pekerjaan yang berlainan, sehingga pengetahuan dan wawasannya menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1982, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bambang Krussiyanto, 1993, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen No : 95, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Bambang WS. Paulus, 1986, "Pokok-pokok Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja, Petunjuk Praktis Bagi Dunia Usaha", Manajemen, Majalah Para Manajer dan Eksekutif Indonesia Nomer 34 Tahun VI Mei-Juni.
- Damodar Gujarati, Sumarno Zain, 1995, Ekonometrika Dasar, Erlangga, Jakarta.
- Dananjaya A. Andreas, 1986, "Faktor-faktor Motivasi dalam peningkatan Produktivitas", Manajemen, Majalah Para Manajer dan Eksekutif Indonesia, nomer 34 tahun VI Mei-Juni
- Hani Handoko T, 1997, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hari Sadino, 1997, Strategi Pengembangan Wiraniaga Guna Meningkatkan Produktivitas Penjualan Mobil Pada PT.New Ratna Motor, Tesis, Semarang.
- Heidjrachman Ranupandojo, Drs dan Suad Husnan, Drs. MBA, 1984, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- John Soeprihanto, 1988, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Putti M. Joseph, 1987, Memahami Produktivitas, Binarupa Aksara, Jakarta Barat
- Machrany.AA, 1985, Motivasi dan Disiplin Kerja, Makalah
- Matthias Aroef, 1985, Motivasi dan Produktivitas, Suatu Pembahasan dengan Kasus Indonesia, Makalah
- Muchdarsyah Sinungan, 1987, Produktivitas, Apa dan Bagaimana, PT. Bina Aksara, Jakarta

- Mulia Nasution, 1994, Manajemen Personalia, Aplikasi Dalam Perusahaan, Djambatan, Jakarta.
- Munandar.Ashar Sunyoto, 1985, Disiplin, Motivasi dan Etika Kerja, Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja. Suatu Pendekatan Sistem, Makalah.
- Payaman J. Simanjuntak, 1986, Produktivitas dan Kesempatan Kerja, Kertas Kerja
- Payaman J. Simanjuntak, 1984, Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungannya, Makalah.
- Paul Mali, 1978, Improving Total Productivity; MBO Strategies for Bussiness, Government and Non-Profit Organization, Wiley, New York.
- Pribadi Dian Nurcahya, 1995, Peran Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Penjualan Wiraniaga PT New Ratna Motor, Semarang, Laporan Intership, Yogyakarta.
- Samprit Chattrjee Bertram Price, 1997, Regression Analysis by Example, Wiley, New York.
- Sukmono. M, 1985, Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Peningkatan Produktivitas, Kertas Kerja
- Sumakmur.PK, 1985, Gizi dan Produktivitas Kerja, Laporan Kertas Kerja, Dewan Produktivitas Nasional
- Supranto. J, 1983, Ekonometrik, Buku Satu dan Buku Dua, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Warsowiwoho, 1986, "Fungsi Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja", Manajemen, Majalah Para Manajer dan Eksekutif Indonesia, Nomer :34 Tahun VI Mei-Juni.
- Zainal Mustafa EQ, 1992, Microstat Untuk Mengolah Data Statistik, Andi Offset, Yogyakarta.

ALUR (POLA) PEMIKIRAN ANALISIS



Latar belakang masalah

- Produktivitas pelaksanaan program
- Permasalahan telah melanda kearah perkembangan produktivitas kerja pelaksanaan
- Permasalahan telah melanda kearah perkembangan produktivitas kerja pelaksanaan
- Permasalahan telah melanda kearah perkembangan produktivitas kerja pelaksanaan

Perumusan masalah

Apakah kualitas dan pro dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas kerja pelaksanaan?

Tujuan dan Kegunaan

- Untuk mengetahui & menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (rendah, tinggi, sedang, dan lain-lain)
- Untuk mengetahui & menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (rendah, tinggi, sedang, dan lain-lain)
- Untuk mengetahui & menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (rendah, tinggi, sedang, dan lain-lain)

Kajian Teori

Jumlah prestasi merupakan produktivitas yang berkaitan dengan masalah di dalam kehidupan masyarakat. Produktivitas kerja adalah kemampuan individu, kelompok, atau organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang berguna dan bermanfaat bagi masyarakat.

Hipotesis

Ada pengaruh positif antara tingkat kesehatan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Metode penelitian

Jenis dan sumber data: Data sekunder yang di ambil dari bagian P. Pengembangan SDM

Populasi: 40 orang pelak

Metode pengambilan sampel: acak

Metode analisis: uji t-test

Penyahasan

Dari hasil regresi diperoleh hasil sb: $Y = 0,045 + 0,001 X$

Uji t-test diperoleh hasil: $t_{hitung} = 2,021$, $t_{tabel} = 1,974$

Uji F-test diperoleh hasil: $F_{hitung} = 4,084$, $F_{tabel} = 3,841$

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan signifi kan terhadap produktivitas kerja

2. Pelatihan menambah pe ngetahuan dan keterampilan kerja

3. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Saran

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan program pelatihan secara efisien, efektif dan bermutu
2. Meningkatkan kesehatan kerja melalui program kesehatan kerja yang komprehensif
3. Para peserta didik (forman) hendaknya meningkatkan kemampuan untuk memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan
4. Perusahaan hendaknya meningkatkan program pengembangan karirnya

Kerangka pemikiran teoritis

Menurut Sinanjung (1985:13) mengatakan: Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kesehatan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja.

Metode penelitian

Jenis dan sumber data: Data sekunder yang di ambil dari bagian P. Pengembangan SDM

Populasi: 40 orang pelak

Metode pengambilan sampel: acak

Metode analisis: uji t-test

Penyahasan

Dari hasil regresi diperoleh hasil sb: $Y = 0,045 + 0,001 X$

Uji t-test diperoleh hasil: $t_{hitung} = 2,021$, $t_{tabel} = 1,974$

Uji F-test diperoleh hasil: $F_{hitung} = 4,084$, $F_{tabel} = 3,841$

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan signifi kan terhadap produktivitas kerja

2. Pelatihan menambah pe ngetahuan dan keterampilan kerja

3. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Saran

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan program pelatihan secara efisien, efektif dan bermutu
2. Meningkatkan kesehatan kerja melalui program kesehatan kerja yang komprehensif
3. Para peserta didik (forman) hendaknya meningkatkan kemampuan untuk memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan
4. Perusahaan hendaknya meningkatkan program pengembangan karirnya

HASIL REGRESI DALAM PERSAMAAN

$Ln Pr = -27,4857 + 0,0038 Ln Pend + 0,2572 Ln PL + 5,4249 Ln Ksh + 0,1090 Ln Mtv + 0,0571 Ln PK + E$

Keterangan:

- Pend = Pendidikan
- PL = Pelatihan
- Ksh = Tingkat Kesehatan
- Mtv = Motivasi
- PK = Pengalaman Kerja

berarti variabel-variabel bebas tersebut secara bersama-sama (simultan) ber pengaruh terhadap variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X) dengan koefisien yang telah ditentukan pada tingkat kepercayaan yang telah ditentukan sebelumnya. Uji t-test dan uji F-test menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.