SKRIPSI

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA (SAR) DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau

OLEH

ANDRE NOVEARDO
NPM : 155210190

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Andre Noveardo
NPM	: 155210190
Program Studi	: Manajemen S1
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul Penelitian	: Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Di Kabupaten Kuantan Singingi

Pekanbaru,12 Juli 2020

Disetujui

Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM)

Diketahui

Dekan

(Dr. Firdaus A.R, SE.,M.Si.,Ak.,CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama	: Andre Noveardo
NPM	: 155210190
Program Studi	: Manajemen S1
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul Penelitian	: Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Di Kabupaten Kuantan Singingi
Disetujui oleh	: Tim Penyeminar / Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA ( )
2. Dr. Desy Mardianti, SE, MM ( )

Pekanbaru, 12 Juli 2020

Mengetahui:

Pembimbing	Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM)	**(Abd. Razak Jer, SE, M.Si)**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Andre Noveardo
NPM : 155210190
Program Studi : Manajemen
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM
Judul Skripsi : Analisis Produktifitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Di Kabupaten Kuantan Singingi

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	BeritaAcara	Paraf Sponsor
08/07-2019	X	- Rumusan Masalah	
10/07-2019	X	- Ciri Produktifitas yang Optimal	
12/07-2019	X	- Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas	
17/07-2019	X	- Acc Seminar Proposal	
03/10-2019	X	- Revisi Penelitian Terdahulu, Harus sama dengan Objek yang di Teliti	
16/10-2019	X	- Acc Koesioner	
15/01-2020	X	- Jelaskan Tugas dan Wewenang dari Struktur Oranisasi	
05/02-2020	X	- Jelaskan dengan Detail Setiap Indikatornya	
21/04-2020	X	- Acc Seminar Hasil.	

Pekanbaru, 13 Agustus 2020
Pembantu Dekan I

Dr. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Acc.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 699/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 08 Juli 2020, Maka pada Hari Kamis 09 Juli 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

1.N a m a	: Andre Noveardo
2.N P M	: 155210190
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi.
5.Tanggal ujian	: 09 Juli 2020
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: **Lulus (B+) 74,33**
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :
1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM (.....)
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA (.....)
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM (.....)

Saksi
1. Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M (.....)

Pekanbaru, 09 Juli 2020
Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Andre Noveardo
NPM : 155210190
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi.
Hari/Tanggal : Kamis 09 Juli 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai_____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai_____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai_____)

Mengetahui
An.Dekan

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 09 Juli 2020
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama	:	Andre Noveardo
NPM	:	155210190
Judul Proposal	:	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi
Pembimbing	:	1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar	:	Rabu / 02 Oktober 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul	:	Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan	:	Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian	:	Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa	:	Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti	:	Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai	:	Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel	:	Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel	:	Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data	:	Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data	:	Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data	:	Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan	:	Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan	:	Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar	:	~~Perlu/~~tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1.
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		2.
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 02 Oktober 2019
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2227/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Juni 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997
b. Nomor: 0213/0/1987
c.Nomor: 0378/U/1986
d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Andre Noyeardo
N P M : 155210190
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 27 Juni 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasi orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang di peroleh karna karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 12 Juli 2020

Saya yang membuat pernyataan

ANDRE NOVEARDO

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA (SAR) DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Andre Noveardo

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 31 responden yaitu karyawan bagian mandor dan operator pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan dimensi ketepatan waktu. Produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan yaitu pada dimensi kualitas kerja mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja dan dimensi ketepatan waktu mengenai indikator memaksimalkan waktu pekerjaan dan memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain.

Kata Kunci : Produktivitas Tenaga Kerja, PT. Surya Agrolika Reksa.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

LABOR PRODUCTIVITY ANALYSIS IN. SURYA AGROLICAN REKSA (SAR) IN KUANTAN SINGINGI DISTRICT

Andre Noveardo

The purpose of this study was to determine and analyze the level of labor productivity at PT. Surya Agrolika Reksa in Kuantan Singingi Regency. The research method used is descriptive quantitative method, and the data analysis technique used is descriptive analysis. The data collection used a questionnaire with a sample of 31 respondents, namely employees of the foreman and operators at PT. Surya Agrolika Reksa in Kuantan Singingi Regency. The results showed that the overall level of labor productivity at PT. Surya Agrolika Reksa in Kuantan Singingi Regency has been running well, this can be seen from the dimensions of work quantity, quality of work, and dimensions of timeliness. Labor productivity at PT. Surya Agrolika Reksa in Kuantan Singingi Regency still has weaknesses, namely the dimensions of work quality regarding indicators of relationships with colleagues and dimensions of timeliness regarding indicators of maximizing work time and utilizing time for other work activities.

Keywords: Labor Productivity, PT. Surya Agrolika Reksa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **"Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi".** Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.. Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Bapak Azmansyah, M. Econ., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S, MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
4. Kepada Dosen dan Karyawan beserta Staff Fakultas Ekonomi UIR yang selalu bersedia dan melayani kebutuhan penulis selama perkuliahan.
5. Kepada Karyawan dan Staff PT. Surya Agrolika Reksa Di Kabupaten Kuantan Singingi yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.
6. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2015 prodi manajemen S1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang telah membantu penulis selama perkuliahan.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. Maka dari itu saya mengaharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 18 Februari 2020

Andre Noveardo

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian 9

1.4 Sistematika Penulisan 9

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2.1.2Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia 20

2.1.4 Tujuan Dari Sumber Daya Manusia 19

2.2 Produktivitas Tenaga Kerja 20

2.2.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja 20

2.2.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja 22

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja 25

2.2.4 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja 29

2.2.5 Indikator Produktivitas Tenaga Kerja 29

2.3 Penelitian Terdahulu 30

2.4 Kerangka Pemikiran 31

2.5 Hipotesis Penelitian 32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi atau Objek Penelitian 33

3.2 Operasional Variabel Penelitian 33

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.3 Populasi dan Sampel 34
3.4 Jenis dan Sumber Data 35
3.5 Teknik Pengumpulan Data 36
3.6 Teknik Analisis Data 37
a. Uji Validitas 44
b. Uji Reliabilitas 44
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa 40
4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa 41
4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan 43
4.4 Aktivitas Perusahaan 45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1 Identitas Responden 49
5.1.1 Jenis Kelamin Responden 49
5.1.2 Tingkat Usia Responden 50
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden 51
5.1.4 Lama Masa Kerja Responden 52
5.2 Uji Instrumen Penelitian 53
5.2.1 Uji Validitas 53
5.2.2. Uji Reliabilitas 55
5.3 Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi 56
5.3.1 Analisis Deskriptif Dimendi Kuantitas Kerja 57
5.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja 63
5.3.3 Analisis Deskriptif Dimensi Ketepatan Waktu 69
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian 78
BAB VI PENUTUP
6.1 Kesimpulan 80
6.2 Saran 80
DAFTAR PUSTAKA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Pabrik PMKS Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi Kabupaten Singingi	3
Tabel 1.2	Data Hasil Produksi CPO Pabrik PMKS Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi Kabupaten Singingi	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Kuesioner.....	37
Tabel 3.3	Penilaian Interval Kelas.....	38
Tabel 5.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5.2	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia	50
Tabel 5.3	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	51
Tabel 5.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Masa Kerja	52
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas	54
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 5.7	Respons Responden terkait pernyataan tentang hasil pekerjaan yang dicapai karyawan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	57
Tabel 5.8	Respons responden terkait pernyataan tentang tingkat absensi karyawan pada PT. SAR di Kuansing terjaga dengan baik.....	58
Tabel 5.9	Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan pada PT. SAR di Kuansing menjaga efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya	59

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.10 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan 61
Tabel 5.11 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada 62
Tabel 5.12 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan pada PT. SAR di Kuansing memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik 63
Tabel 5.13 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu meminimalisisr tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 64
Tabel 5.14 Respons responden terkait pernyataan tentang faslitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mendukung dalam menjalankan pekerjaan perusahaan 66
Tabel 5.15 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan 67
Tabel 5.16 Respons responden terkait pernyataan tentang PT. SAR di Kuansing memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas kepada setiap karyawan 68
Tabel 5.17 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 69
Tabel 5.18 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan telah memaksimalkan waktu pekerjaan dengan baik di perusahaan 71

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.19 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan merasa memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan 72
Tabel 5.20 Respons responden terkait pernyataan tentang karyawan mampu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan aktivitas pekerjaan yang lain 73
Tabel 5.21 Respons responden terkait pernyataan tentang pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang lebih awal oleh karyawan 74
Tabel 5.22 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi 75

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, tujuan perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting keberhasilan berbagai aktivitas tergantung pada didalam yaitu bahwa perusahaan dalam mencapai tujuan faktor sumber daya manusia bukan hanya keunggulan tmelainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. ini merupakan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, elemen yang harus bila mengingat bahwa era perdagangan bebas diperhatikan oleh perusahaan, terutama telah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda.

Hal ini mengharuskan setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusia lah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan cita-cita perusahaan. Tingkat kompetisi yang tinggi diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terhadap semua kegiatan perusahaan dan dari setiap karyawan diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. dalam mencapai tujuannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kemajuan penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Menyikapi hal tersebut maka peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan sasaran yang menjadi fokus perhatian terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini tidaklah mengherankan karena peningkatan produktivitas kerja karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil produksi perusahaan.

Yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya dilihat dari kuantitas dan kualitas produksi yang dihasilkan oleh karyawan tetapi lebih ditekankan pada seberapa baik berbagai sumber daya diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil yang spesifik, yaitu bagaimana mengerjakan sesuatu yang lebih baik dan tidak semata-mata bekerja lebih keras.

Hubungan yang terjadi antara karyawan dan perusahaan merupakan hubungan timbal balik yang saling membutuhkan. Dalam hal ini, karyawan mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan perusahaan ingin menghasilkan keuntungan yang optimal dan hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan yang bersangkutan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan kelapa sawit. Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain di bidang perkebunan, agro industry dan ekspor hasil perkebunan dengan menjalin usaha kemitraan bersama masyarakat setempat di bidang budidaya perkebunan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memasarkan hasil produksi dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi. PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi memerlukan produktivitas yang tepat dalam memproduksi kelapa sawit baik kepunyaan perusahaan sendiri maupun kepunyaan masyarakat.

Penelitian ini mengambil lokasi di pabrik PMKS, untuk melihat data karyawan yang bekerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di pabrik PMKS Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Data Karyawan Pabrik PMKS Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

No	**Posisi / Jabatan**	**Jumlah Karyawan** (Orang)
1	Maskep	1
2	Humas	1
3	Assisten	1
4	Assisten Sortasi dan Anggota	5
5	Danru dan Anggota	9
6	Ka. Bengkel dan Anggota	10
7	Ka. Listrik dan Anggota	3
8	Administrasi dan Anggota	3
9	Ka. Labor dan Anggota	6
10	Ka. Timbangan dan Anggota	3
11	Ka. Gudang dan Anggota	3
12	Mandor Pengolahan	2
13	Operator Loading Ramp dan Anggota	4
14	Operator Sterilizer dan Anggota	3
15	Operator Kernel dan Anggota	3
No	**Posisi / Jabatan**	**Jumlah Karyawan** (Orang)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

16	Operator Tippler dan Anggota	5
17	Operator Power House dan Anggota	3
18	Operator Clarifikasi dan Anggota	2
19	Operator Boiler dan Anggota	4
20	Operator Press dan Anggota	2
21	Operator Loader dan Anggota	3
22	WTP dan Anggota	2
23	Serba-Serbi dan Anggota	4
Total Jumlah Karyawan		**82 Orang**

Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat total jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi di Pabrik PMKS yaitu sebanyak 82 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan penelitian pada karyawan posisi/jabatan Mandor dan operator yang berjumlah sebanyak 31 orang karyawan, karena dinilai pada jabatan inilah yang menentukan produktivitas perusahaan di pabrik.

Peran karyawan dalam pencapaian tugas peningkatan produktivitas sangatlah penting. kerja karyawan dapat lebih diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia pada aspek produktivitas yang secara efektif dan efisien yaitu karyawan, terutama yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Faktor yang sangata penting keberhasilan dari sebuah produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah semangat kerja tinggi, sehingga terampil dan memiliki dapat diharapkan kemampuan tenaga kerja yang kerja yang dihasilkan memuaskan (Gomes, 2001:160). Tidak semua dan keterampilan serta semangat kerja sesuai tenaga kerja dengan memiliki kemampuan dengan harapan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Seorang tenaga dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, semangat kerja jarang namun dari segi rendah dan segi tinggi sehingga kerja yang berkemampuan produktivitas suatu tidak sesuai dengan harapan perusahaan dari tenaga tidak memiliki kerja tersebut disebabkan dalam. Hal ini perusahaan terdiri dari individu-individu, dan memiliki berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain dengan tujuan yang berbeda dengan tujuan perusahaan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan dapat dilihat dari produktivitas dan kontribusinya terhadap perusahaan. Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kabupaten Kuantan Singingi di pabrik PMKS untuk melihat produktivitas kerja karyawannya dapat dilihat dari (*output*) atau produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Sebagaimana yang telah diketahui bahwa PT. SAR aktivitasnya yaitu mengolah buah kelapa sawit menjadi produk setengah jadi yakni CPO (*Crude Palm Oil*) yang sering disebut minyak sawit mentah dan PKO (*Palm Kernel Oil*) atau sering disebut inti sawit. Untuk menilai produktivitas kerja karyawan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.2
Data Hasil Produksi CPO Pada Pabrik PMKS di PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

No	Bulan	Hasil Produksi CPO (Ton)		
		Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Januari	10.060	16.311	13.411
2	Februari	10.469	15.011	13.115
3	Maret	9.549	14.695	15.804
4	April	11.771	14.118	14.733
5	Mei	9.952	14.108	15.962
6	Juni	10.121	11.570	13.836
7	Juli	8.719	17.180	16.211
8	Agustus	11.947	16.530	17.230
9	September	18.848	13.889	14.827
10	Oktober	20.249	15.372	14.434
11	November	21.074	15.999	12.549
12	Desember	19.311	14.829	11.965
Total Hasil Produksi Pertahun		**162.070 Ton**	**179.612 Ton**	**174.077 Ton**

Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa, 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir hasil produksi CPO yang dihasilkan Pabrik PMKS pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi mengalami keadaan yang berfluktuasi. Dimana pada tahun 2016 jumlah produksi CPO yaitu sebesar 162.070 Ton/tahun, kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 179.612 Ton/tahun, dan pada tahun 2018 mengalami penurunan hasil produksi CPO yaitu menjadi 174.077 Ton/tahun. Dari data diatas dapat diindikasikan produktivitas kerja karyawan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi belum sepenuhnya berjalan dengan optimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) pada PT. SAR di Kecamatan Singingi Hilir ini telah memiliki kemampuan kapasitas produksi yaitu 30 sampai 60 ton/jam. Disemua lokasi pengembangan kebun kelapa sawit akan diikuti dengan pembangunan pabrik untuk menjamin penampungan produksi tandan buah segar (TBS) dari kebun tersebut.

Kemudian melalui wawancara non formal dengan salah satu karyawan PT. SAR dan pra survey penelitian yang penulis lakukan di lapangan, terkait dengan produktivitas tenaga kerja di pabrik PMKS dapat dirumuskan menjadi 3 kategori yakni kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Mengenai kuantitas kerja karyawan pabrik saat ini hasil kerja yang dicapai secara umum hampir sesuai dengan standar yang ada di perusahaan, tetapi pencapaian hasil produksi yang ada di pabrik dalam 3 tahun terakhir menunjukkan keadaan yang berfluktuasi dan tidak terjaganya kestabilan hasil produksi CPO.

Kemudian terkait dengan kualitas kerja, karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu yang baik yakni dengan kualitas CPO dan PKO dengan kadar rendemen yang sesuai dengan permintaan pasar ekspor dan mitra bisnis perusahaan, akan tetapi masih terdapat sebagian karyawan yang hubungan dengan rekan sekerja yang kurang harmonis, jika hubungan antar karyawan tidak mampu dijaga dengan baik maka kedepannya tentu akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik karena kurangnya kerja sama antar karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Selanjutnya mengenai ketepatan waktu, sebagian karyawan belum sepenuhnya memaksimalkan waktu pekerjaannya. Ini terlihat di lapangan bahwa pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang sedang bermain handphone dan karyawan dinilai masih belum sepenuhnya memiliki inisiatif di dalam lingkungan kerja.

Produktivitas kerja karyawan mampu mencerminkan produktivitas suatu perusahaan. Pada sebuah hasil penilaian dapat dilihat seberapa perusahaan yang dicerminkan oleh produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan. Dengan kata lain jika produktivitas seorang karyawan baik, maka kemungkinan besar produktivitas perusahaan juga akan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka peneliti akan mengangkat penelitian yang berjudul **"*Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi*".**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan dan dari latar belakang masalah tersebut, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah: "Bagaimanakah produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini aialah untuk, sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan, dapat berlangsung dan diharapkan akan dapat memberikan keberlangsungan hidup perusahaan dan pada pihak perusahaan khususnya pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) mengenai produktivitas tenaga kerja.
b. Bagi penulis, diharapkan untuk mengimplementasikan seluruh ilmu pengetahuan semasa pendidikan dan dan khususnya penelitian ini dapat dituangkan dalam penulisan ilmiah.
c. Bagi pihak lain, diharapkan mampu menjadi informan yang berguna bagi nusa dan perusahaan, berupa sumbang pengetahuan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda dan pada objek berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I : PENDAHULUAN

Diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dijelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia, teori produktivitas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dijelaskan mengenai metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari perusahaan yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dijelaskan mengenai sejarah PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

dijelaskan hasil penelitian mengenai produktivitas kerja dan pembahasan hasil penelitian

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu aspek yang dinilai dari sebuah kekayaan dilakukan dengan manusia yang mengharapkan andil pekerjaanya dengan efisien dan efektif..aset non karyawan adalah sesuatu yang membuat perusahaan baik dan berpotensi dengan andil yang besar dengan eksistensinya dengan baik yang berpotensi dasar secara menyeluruh, potensi manusiawi material dalam dan berfungsi sebagai organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian dari sebuah balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penggerak aktivitas perusahaan ialah manusia. Manusia yang bergerak dengan efektif dan menjalankan konsep sumber daya yang benar maka harus diwajibkan mendapatkan perhatian khusus tanpa melihat orang lain itu sudah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

produktif atau belum. Menurut Gary Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai karyawan atau aspek-aspek yang terdapat kebijakan dan latihan untuk manajemen, pengadaan memenuhi kebutuhan dalam sumber daya manusia, seperti posisi karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia ialah ilmu yang memanajemen kan manusia untuk menunjukkan dan memberdayakan anggota yang termasuk dalam perusahaannya. mengembangkan membuat pekerjaan, kelompok kerja, para karyawan, mengidentifikasikan yang memiliki kemampuan yang khusus dan beda dari suatu pendekatan untuk dan memberikan imbalan dan dapat mengembangkan kinerja karyawan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, mengatur orang atau karyawan pengorganisasian, pengarahan dan mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, pemeliharaan, sampai pemberhentian pengontrolan manusia dengan cara yang manusiawi dalam menunjukkan kepribadian dan lingkungan organisasi dengan efektif dan efisien.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan dari manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34), antara lain :

1. Memutuskan seukuran dan jumlah, kualitas, dan penempatan karyawan yang bekerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification,* dan job *evaluation.*
2. Memutuskan pekerjaan sebuah dari penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job.*
3. Menggerakkan dari keseluruhan program kesejahteraan karyawan, pengembangan dan pelatihan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan dan memberikan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan dari keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitoring dengan cepat undang-undang perburuhan dan ketetapan dari sebuah jasa atau pembalasan dari perusahaan yang seaspek.
7. Memonitor sebuah kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur dan memutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur dana dan perorangan secara pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013), meliputi :

1. Perencanaan

   Perencanaan *(human resource planning)* merupakan merencanakan tenaga kerja perusahaan dalam membantu agar sesuai dengan kebutuhan mewujudkan tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, kedisiplinan, pengadaan, kompensasi, kepegawaian yang baik akan membantunya, pengintegrasian, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberhentian karyawan agar program tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian *(organizing)* dan dari keseluruhan yang merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan, delegasi wewenang, hubungan kerja integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja. Perusahaan yang berorganisasi alat yang beruntung untuk meningkatkan tujuan dan perwujudan yang efektif

3. Pengarahan

   Pengarahan *(directing)* merupakan agar tercapainya tujuan perusahaan maka semua karyawan dan membantu kegiatan mengarahkan kegiatan, karyawan, dan masyarakat agar mau bekerjasama. pimpinan dengan menugaskan bawahan untuk mengarahkan serta bijak dalam bekerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bekerja efektif serta efisien dalam.

4. Pengendalian

   Pengendalian *(controlling)* merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar perusahaan dan bekerja sesuai dan menaati peraturan-peraturan yang terencana. Jika terdapat penyimpangan dan tindak criminal yang berefek merugikan perusahaan maka tindakan karyawan tersebut akan tegas dilakukan sehingga saling terjaganya situasi yang baik dengan kerjasama, kehadiran yang sesuai dan lingkungan kerja yang tidak pasif.

5. Pengadaan

   Pengadaan *(procurement)* merupakan proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, orientasi, penempatan, dan induksi untuk mendapatkan akan membantu dan terwujudnya pula karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

   Pengembangan *(development)* merupakan sebuah peningkatan yng di proses melalui keterampilan teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Kebutuhan yang diharuskan oleh karyawan yang bersifat menjelang demi masa depan dengan memperhatikan pelatihan dan pengembangan kerja karyawan dengan benar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Kompensasi

   Kompensasi *(compensation)* merupakan duit yang didapat dari keuntungan perusahaan dalam memberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang secara langsung dan tidak langsung dengan ketetapan dan kontrak dalam perusahaan. Prinsip dan konsep kompensasi adil dan sejahtera, adil sesuai dengan pekerjaannya sejahtera dengan memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang sesuai dengan batas upah minimum berpedoman pada pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

   Pengintegrasian *(integration)* merupakan sebuah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan yang serasi dan saling menguntungkan, agar. Perusahaan memperoleh laba, terciptanya kerja sama karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalm melakukan pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

   Pemeliharaan *(maintenance)* merupakan sebuah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan mental meningkatkan kondisi fisik, dan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun dan sangat loyalitas kepada karyawannya. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10. Kedisiplinan

    Kedisiplinan adalah sikap dari karyawan yang akan diwujudkan dari dirinya sendiri untuk bekerja dan terwujud tujuan yang maksimal tujuan karena disiplin yang baik sulit. menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial dengan adanya kedisiplinan yang merupakan keinginan dan kesadaran untuk karyawan.

11. Pemberhentian

    Pemberhentian *(separation)* merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang telah ia kerjakan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan perusahaan keinginan karyawan, , kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Pengusaha

   Pengusaha adalah seseorang yang sudah mencapai kesuksesan dengan cukup dan ia mampu menginvestasikannya berupa barang dan sejumlah uang dari pendapatannya tersebut dan di patokan sesuai pada laba yang telah didapatkan dari perusahaannya.

2. Karyawan

   Karyawan merupakan harta yang paling sulit didapatkan oleh perusahaan jika karyawan nya mampu bekerja dan mengikuti ketetapan perusahan. Sebelum menetapkan kompensasi atau gaji kepada karyawan, perusahaan harus menjual tenaga pikiran dan idenya dengan meningkatkan kualitas perusahaan. karyawan berhak mendapatkan apa yang ia kerjakan dengan sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan harus terikat dengan kontrak yang mengerjakannya sehingga dapat hak kompensasi sesuai dengan perjanjian kerja. Perbedaan dari karyawan yang biasa atau karyawan operasional beda dengan karyawan sebagai pemimpin, perjanjian itulah harus disesuaikan dengan kompensasi perusahaan.

3. Pimpinan (Manajer)

   Pemimpin adalah kewajiban yang ditegaskan untuk melaksanakan dengan wewenang yang cukup kuat dalam mengarahkan dan menekan karyawan dalam hal positif dari pekerjaannya itu dan akan bertanggung jawab jika pekerjaan karyawan nya berantakan. Kepemimpinan merupakan style atau gaya atau konsep seseorang dalam kewenangannya dalam memimpin

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan wajib untuk dipengaruhi oleh anggota karyawannya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

2.1.4 Tujuan Dari Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah pertanggungjawaban dari karyawan yang memiliki prinsip untuk berkontribusi secara adil dan merata baik etika kerja, sistem, strategis serta kecerdasan sosial. Adapun 4(empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

   Tujuan sosial ini dilakukan agar tantangan masyarakat terhadap sikap dari karyawan bergerak sesuai kebutuhan yang utuh dan bertanggung jawab secara etis dan sosial. Tujuan ini mengharuskan karyawan memiliki kecerdasan sosial yang baik.

2. Tujuan Organisasional

   Tujuan organisasional ialah tujuan yang dilakukan secar formalitas dan pergerakan yang wajib dari pihak perusahaan dengan tujuan mencapai harapan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

   Tujuan fungsional ialah tujuan yang menyertakan kontribusi yang searah dari beberapa bidang manajemen sumber daya dan terintegrasi berdasarkan fungsinya sesuai kebutuhan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Tujuan Individual

   Tujuan individual ini adalah tujuan yang bermaksud untuk memenuhi kebutuhan individu dengan telah menguntungkan perusahaan, tujuan yang bersifat positif dari individu akan meningkatkan reputasi perusahaan.

2.2 Produktivitas Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha bagi suatu perusahaan sangatlah penting. Karena semakin tinggi produktivitas kerja berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat dan karyawan dalam perusahaan akan berusaha meningkatkan keuntungan perusahaan.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh (Hasibuan, 2013:127), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah yang akan dihasilkan dan perbandingan secara ilmu yang sudah diterapkan diantara jumlah jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Produktivitas memiliki dimensi yang saling berhubungan dengan produktivitas kerja, yaitu dimensi individual dan dimensi organisasi. Kepribadian individu yang saling terkait dengan hubungan dan karakteristik yang melihat dari bidang kerja individu dalam memprosekan tugasnya. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah bahwa mutu kehidupan hari ini merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan harus lebih baik dari yang lalu, dan hari besok juga harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:84).

Menurut Sinungan (2014:64), memberikan isyarat kepada kelompok yang memilki produktivitas tinggi yaitu, sebagai berikut:

1. Kelompok pertama
   a). Pendalaman ilmu pengetahuan dan pendidikan
   b). Penggunaan teknologi dan menghasilkan produksi
   c). Keadaan kerja yang sesuai
   d). Kemampuan mental dan psikologi yang kuat
2. Kelompok kedua
   a). Mental yang kuat terhadap tugas, kerabat dan pengontrol serta pengawas
   b). Bervariasinya tugas dari berat hingga ringan
   c). Pelaksanaan sistem upah dan bonus yang diterima
   d). Puas dengan pekerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sementara itu yang ditinjau dari dimensi organisasi ialah pencapaian kuantitas dan kualitas yang secara hakikatnya berproses dalam kejayaan yang berorientasi kepada bagaimana berpikir berkenaan dengan bahasan ilmu suatu proses ekonomi. Oleh karena itu, selalu dan mendayagunakan sumber masukan bertindak untuk agar mendapatkan pengeluaran yang optimal. Dengan demikian ini selalu ditempatkan produktivitas adalah kerangka teknis yang dipandang berat atau ringannya keluaran dan masukan dari karyawan dari waktu ke waktu yang searah dan sejalan (Kusnendi, 2003: 84).

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan atau faktor produksi barang dan jasa dari berbagai sumber daya yang digunakan untuk meningkatkan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja agar segera meningkat oleh karyawan dan seluruh anggotanya diperlukan aspek atau faktor yang akan mempengaruhi produktif kerjanya karyawan tersebut karena dengan faktor itu maka ia akan mampu menilai sejauh mana ia sudah produktif dalam bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik dari diri sendiri atau internal maupun hal yang berhubungan dengan peraturan dan prosedur perusahaan yang mengharuskan bekerja dengan baik dan benar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Anoraga (2009: 56-60), ada beberapa faktor yang inginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya setelah bekerja dengan penuh, yaitu:

1. Pekerjaan yang sangat menarik baginya
2. Upah dan bonus yang sesuai
3. Keselamatan kerja dan perlindungan selama bekerja
4. Kesemangatan kerja
5. Fasilitas dan sarana, lingkungan kerja yang baik
6. Pengembangan karyawan dengan reward serta promosi sesuai perkembangan perusahaan
7. Harus terlibat dan dianggap berkontribusi dengan organisasi
8. Simpati dan empati anggota karyawan mengenai permasalahan pribadi
9. Pemimpin yang setia dan loyal kepada anggota karyawan
10. Memiliki disiplin kerja yang kuat

Menurut Payaman (2011:30), ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi produktifnya karyawan yang dilihat pada dua kelompok, yaitu:

1. Kelompok yang menyangkut kepada kualitas serta kemampuan fisik dalam bekerja, dan mendapatkan keselamatan kerja meskipun kerja yang tidak begitu sulit. Seperti: pendidikan, mental, psikologi, semangat kerja.
2. Sarana pendukung, meliputi:
   a). Lingkungan kerja yang memadai, seperti: fasilitas, peralatan, media, keselamatan, perlindungan dan kesejahteraan kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b). Kesejahteraan anggota karyawan seperti: hubungan kesehatan, industry dan manajemen.

Sedangkan menurut Sinungan (2014), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

   Kenaikan sumbangan tenaga kerja adanya tenaga kerja pada produktivitas adalah karena yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi serta pengawas dapat mendorong. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

   Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah kemungkinan dari peningkatan produktivitas. pengetahuan manajemen yang memberikan. Pemanfaatan teknologi yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan ilmu secara luas dengan pengembangan dan pelatihan kerja.

3. Modal

   Modal ialah alat yang secara fisik untuk membantu dan meningkatkan produktifitas kerja perusahaan. dengan peralatan itu maka modal fisik perusahaan iala manusia itu sendiri sebagai karyawan yang akademis dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berkompetensi secara langsung. Cara memberikan semangat kerja kepada manusia ialah memberikan fasilitas sarana penunjang dan lingkungan kerja yang memadai secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari penjelasan tersebut maka yang dijadikan alasan utama pada penilaian tingkat produktivitas karyawan yaitu melalui keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi yang diberikan, fasilitas, iklim kerja serta pendidikan dan pelatihan. Tanpa penilaian tersebut maka pengharapan sebuah perusahaan menimbulkan kecendrungan semangat dan gairah karyawan yang pada hasilnya kemutuan dan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas kerja dengan adil dan merata agar pemimpin tidak salah kaprah dalam mengawasi produktivitas kerja diketahui dengan penilaian pengukuran produktivitas kerja secara manual atau secara tanggap. Menggunakan metode pengukuran waktu dari sistem pemasukan akan mendayagunakan karyawan dan efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pemimpin melihat secara langsung jam kerja efektif dari hari tahun dan bulan. Disamping itu bisa untuk menilai kedisplinan karyawan. Pengukuran diubah ke yang diartikan sebagai jumlah kerja dalam unit-unit pekerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanakan standar (Sinungan, 2014: 262).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Simamora (2012: 612), yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja ialah terdiri dari beberapa faktor yakni meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja merupakan hasil yang telah ditunjukkan oleh karyawan dalam pencapaiannya yang ditetapkan perusahaan dari beberapa tipe tertentu. Tipe tersebut merupakan salah satu daya dan upaya harapan perusahaan untuk bergerak dari yang rendah ke yang tinggi.
2. Kualitas kerja merupakan kemampuan yang dihasilkan karyawan yang sesuai dengan tugas dan hasil kerja yang secara teknis dan terstruktur sehingga dapat menjadikan perbandingan penyelesaian tugas secara personal yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan titik koordinasi kinerja yang berproses pada hasil yang menunjukkan ketegasan kerja dan waktu yang berdampak pada hasil yang memuaskan. Ketepatan ini berawal dari persepsi antara karyawan yang dilakukan pada aktivitas kerja yang berproses pada hasil sampai ia akan menjadi outpun yang mengesankan

Cara mengukur sebuah produktivitas kerja berdasarkan dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003: 8.5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2 \ldots\ldots I_n)$$

Dimana:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Oi adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas; O = Output; I = Input.

Menurut Kusnendi (2003), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan dari keutuhan dan pelaksanaan yang mengetengahkan dan menujukkan bahwa pelaksanaan yang berdampak ada situasi historis karyawan dengan peningkatan secara periode dan melihat peningkatan yang terjadi pada beberapa kinerja dan hasil kerja tersebut.
2. Perbandingan dari sebuah pelaksanaan yang ada pada satu unit kerja yaitu personal, kerja dan tugas) yang akan menunjukkan pencapaian yang sangat relative.
3. Perbandingan pelaksanaan dan inilah yang terbaik sebagai sekarang dengan targetnya memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Dalam menyusun perbandingan pelaksanaan ini memerlukan pertimbangan daftar dari situasi yang pada umumnya berdampak pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

produktivitas kerja, sehingga penilaian produktivitas itu mengarahkan keparsialan dari total keproduktivan secara umumnya.

$$Total\ Produktivitas = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$Produktivtas\ parsial = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini memiliki situasi yang mengambang dan peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dari para karyawan sehingga dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran dapat pedoman bagi para manajer digunakan sebagai untuk meningkatkan produktivitas juga produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.3 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Sinungan (2014:126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai beikut:

1. Strategi umpan yang dilakukan secara balik dalam menunjang perbaikan produktivitas kerja
2. Mengevaluasi produktifitas kerja karyawan dengan berhadap bahwa akan meningkat seperti mengevaluasi nya melalui bonus dan kompensasi
3. Menetapkan dan memutuskan seperti transfer, mutasi dan demosi
4. Pengembangan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja
5. Merencanakan pengembangan dan karir karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Meninjau ulang penyimpangan-penyimpangan yang terjadi
7. Mengakuratkan dan menonaktifkan akurat dari sebuah institusi informal
8. Mengelola kesempatan kerja yang adil dan sejahtera

2.2.4 Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2012:612) faktor - faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas Kerja, meliputi:
   a. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan.
   b. Tingkat absensi karyawan.
   c. Efisiensi dalam bekerja.
   d. Kemampuan mencapai target.
   e. Kemampuan bekerja sesuai prosedur.
2. Kualitas Kerja, meliputi:
   a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik.
   b. Tingkat kesalahan.
   c. Fasilitas kerja.
   d. Hubungan dengan rekan kerja.
   e. Sistem dan pembagian kerja yang jelas.
3. Ketepatan Waktu, meliputi:
   a. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Memaksimalkan waktu pekerjaan.

c. Waktu yang cukup bagi karyawan.

d. Memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain.

e. Pekerjaan selesai pada waktu awal.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai produktivitas kerja ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan guna sebagai bahan perbandingan dan perimbangan. Adapun hasil-hasil penelitian- penelitian terdahulu ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1	Solavide Angelina (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Perkebunan Nusantara III Kabupaten Asahan.	Analisis deskriptif, Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja kelapa sawit tergolong tinggi, karena hasil panen kelapa sawit yang dicapai melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2	Muhammad Nasir Ismail (2018)	Analisis produktivitas tenaga kerja pemanen tandan buah segar kelapa sawit.	Regresi linier berganda, Deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji terhadap produktivitas tenega kerja permanen.
3	Isum	Analisis produktivitas	Metode	Indeks produktivitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

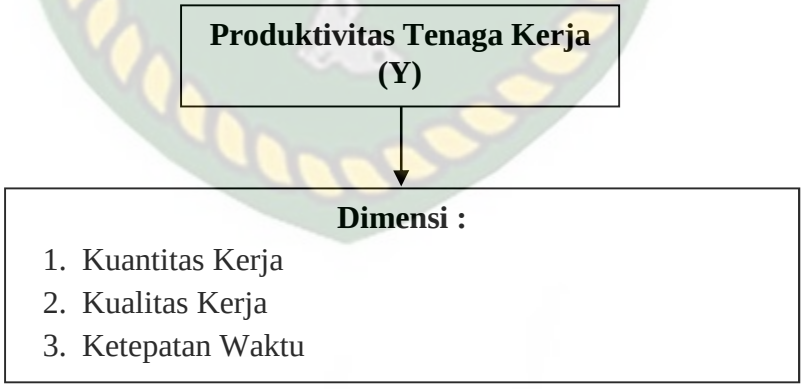
	Kusumanto (2016)	PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh dengan menggunakan metode APC.	APC, Analisis deskriptif.	perusahaan mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh jumlah input-input yang digunakan dalam proses produksi masih jauh lebih tinggi dibandingkan dengan hasil produksi, untuk itu perusahaan perlu mengoptimalkan proses produksi agar peningkatan TBS (tandan buah segar) yang diolah berbanding lurus dan positif dengan hasil produksi.

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pelitian dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Simamora, 2012.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu : “Diduga tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan baik”.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) yang berlokasi di Jalan Kuantan II Nomor 6, Desa Sei Teso Kecamatan Singingi - Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. PT. SAR merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar dan mempunyai beberapa pabrik pengolahan buah kelapa sawit yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Produktivitas Tenaga Kerja (Y), adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2013:127).	1. Kuantitas Kerja	a. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan. b. Tingkat absensi karyawan. c. Efisiensi dalam bekerja. d. Kemampuan mencapai target. e. Kemampuan bekerja sesuai prosedur.	Ordinal
		2. Kualitas Kerja	f. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik. g. Tingkat Kesalahan. h. Fasilitas kerja. i. Hubungan dengan rekan kerja. j. Sistem dan pembagian kerja yang jelas.	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		3. Ketepatan Waktu	k. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan l. Memaksimalkan waktu pekerjaan m. Waktu yang cukup bagi karyawan n. Memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain. o. Pekerjaan selesai pada waktu awal.	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik, dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pabrik pada PT. SAR Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 yang berjumlah sebanyak 82 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 115), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih kelompok yang akan dituju dan ditemui selama penelitian dengan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2010:134), *purposive sampling*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adalah teknik pengambilan sampel didasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi.

Dalam penentuan jumlah sampel penelitian, penulis memfokuskan pada karyawan pabrik bagian Mandor dan Operator pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi, karena karyawan pada bagian inilah yang menentukan suatu produktivitas di perusahaan tersebut. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 31 orang responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data ialah bentuk dan konsep pelaksanaan dan pendapatan sumber yang didapatkan dalam penelitian ini. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

   Data primer salah satu data yang penting yang dibuat secara langsung dari sumber data yang akan diberikan kepada penelitian. Data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung diperoleh dari karyawan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang dilakukan dan bersumber tidak langsung kepada peneliti pada objek penelitian. Data yang telah diperoleh primer yang diberikan kepada peneliti sehingga mendapatkan data yang sempurna secara keseluruhan. untuk melengkapi data mendukung dan menjelaskan masalah,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. SAR, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang ditulis kemudian untuk dijawab.

2. Observasi

   Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ditempat penelitian agar memperoleh data yang konkret dan jelas sesuai dengan yang diteliti tentang produktivitas tenaga kerja pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Studi Pustaka

   Pengumpulan data melalui studi kepustakaan bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif yaitu suatu analisis data dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, ditabulasikan dan kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Untuk memberikan hasil dari produktivitas kerja, peneliti akan memberikan dasar penentuan skor yang berguna untuk mentransformasikan dari data yang bersifat kualitastif menjadi data yang kuantitatif. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Kriteria Jawaban Responden		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013.

Dari tabel 3.2 diatas dilihat bahwa skala pengukuran kuesioner sesuai dengan produktivitas kerja karyawan. Dan dilihat bahwa jika semakin tinggi nilai skor atau bobot nilai, maka semakin baik produktivitas kerja karyawan tersebut dan di hitung berdasarkan skala yang telah di jelaskan yaitu skala ordinal.

Pada penelitian yang menggunakan analisis kualitatif maka cara menginterpretasinya ialah diawali dengan menentukan kelas dari interval yang sesuai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan alternative jawaban yang tertera dalam tabel tersebut), (Silaen dan Widiyono, 2013: 128) dengan rumus sebagai berikut:

$$CI = \frac{Range}{C}$$

Keterangan:

CI = *Kelas Interval*

Range = Skor tertinggi – Skor Terendah.

C = Setiap Jumlah Kelas (umumnya sama dengan kelas alternatif jawaban).

Dengan demikian interval kelas = $\frac{5-1}{5} = 0{,}8$ kemudian dapat disusun kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penilaian Interval Kelas

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	4.21 – 5.00
2	Baik	3.41 – 4.20
3	Cukup Baik	2.61 – 3.40
4	Kurang Baik	1.81 – 2.60
5	Tidak Baik	1.00 – 1.80

Sumber: Silaen dan Widiyono, (2013: 128).

Untuk menguji kualitas data pada kuesioner yang telah dikumpulkan maka langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah penilaian atau uji yang dilakukan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti untuk mengukur apakah data atau dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

indikator variabel tersebut memiliki data yang valid atau tidak (Sugiyono, 2010).

Jika korelasi tiap faktor positif dan lebih besar dibandingkan nilai r-tabel, maka nilai tersebut merupakan faktor *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat kehandalan dan kekonsisten nya sebuah data yang telah diukur berdasarkan variabel yang dinilai. Penilaian tersebut memiliki standarisasi atau batas dengan nilai cronbach alpha. Jika nilai cronbach alpha lebih tinggi maka dari sebuah nilai variabel tersebur dikatakan reliable dan handal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa

PT. Surya Agrolika Reksa merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Kuantan II Nomor 6, Desa Sei Teso Kecamatan Singingi - Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Kecamatan Singingi dan sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Perusahaan ini bertujuan untuk menyelesaikan atau menjadi perantara program yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi tingkat kemiskinan atau pengangguran di daerah tersebut dan bertujuan untuk memanfaatkan dan meminimalisir tanah atau lahan yang tidak terawatt oleh warga yang berada disana agar penggarapan lahan tersebut diambil alih oleh perusahaan yang memberikan kesepakatan dan pembagian hasil atas lahan-lahan warga yang bersangkutan.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 7.530 ha, dan sisanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang di budidayakan di perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

Perusahaan Surya Agrolika ini adalah pabrik kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2001 dengan memiliki kapasitas pengolahan kelapa lebih dari 60 ton perjam. Pabrik ini dibangun jauh dari daerah permukima warga dengan batas kebun yang dari kejauhan kelapa sawit berada. Hal ini bertujuan untuk menghindari pandangan negative yang akan terjadi kedepannya dari kegiatan pengolahan pabrik tersebut. Bangunan pabrik ini berada didaerah sekitar sumber air agar pengolahannya langsung dibersihkan dari sumber air.

4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa

Organisasi adalah badan usaha yang bergerak dari waktu ke waktu dan tidak ada berhentinya dari kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara sadar dan sudah terencana dan juga untuk meningkatkan keuntungan, dalam secara nyata dan jelas menjalankan maka diperlukan suatu organisasi kegiatannya. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat dicapai dengan anggota atau perorangan tersebut telah mengetahui bidang kerja dan wajib memberikan pertanggungjawaban atas pekerjaannya itu dengan baik.

Penyusunan organisasi dan manajemen fungsi yang untuk mencapai usaha dibutuhkan pengembangaan ini. Struktur organisasi perusahaan yang terpadu dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pabrik pengelolaannya dan operasional berdasarkan pada sesuai dengan ruang lingkup dan kegiaatan proyek besar.

Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah di tetapkan dalam anggaran PT. Surya Agrolika Reksa Kabupaten Kuantan Singingi, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.
3. Menentukan kebijakan / pengarahan baik yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Menerima, menilai dan pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

1. Mill manager

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai beerikut :

a. Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
b. Menganalisa penyususnan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
c. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

2. Askep

Mempunyai tugas pokok mengelola kegiatan bidang tanaman yang diunit kerjanya yang teknis lapangan serta pengawasan meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan sehingga tercapai dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan produktifitas yang optimal oleh direksi yang diserahkan oleh administrasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Asst Tehnik

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jembatan, dan saluran air) yang meliputi perencanaan, lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai, pengelolaan tekni kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administratur.

4. Asst Process

Asst proses ini adalah pekerjaan yang dlakukan untuk membantu mengontrol dan mengawasi pengolahan pabrik kelapa sawit sampai menjadi minyak kelapa sawit yang baik di konsumsi serta memenuhi persyaratan minyak yang murni. Asisten proses bertanggung jawab kepada maskep.

5. KTU

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleg direksi.

6. Assisten Laboraturium

Asisten laboratorium ini adalah bidang kerja yang terakhir atau proses terakhi yang bertujuan untuk mengukur kadar dan lemak dari buah sawit dan minyak yang telah diproses sehingga bahan kimia yang ada dalam sawit tersebut tidak masuk secara berlebihan dan bisa dikonsumsi oleh masyarakat dan sebagai bahan pembantu dalam memprosesi pembuatan minyak kelapa sawit.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Agrolika Reksa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :

1. Berusaha untuk menjalankan perkebunan kelapa sawit

   Didalam usaha ini memiliki dua divisi bidang usaha yaitu divisi kebun dan produksi. Kedua divisi ini sangat berhubungan dengan hasil panen yang digunakan untuk mengelola kebun, pembibitan, perawatan buah sawit dan pemanenan sawit. Dan hasil panen sawit ini yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diangkat kedevisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

2. Pengolahan industry kelapa sawit

   Pengolahan indutri yang dilakukan untuk mengolah dan mendapatkan minyak sawit yang sangat bermanfaat bagi kebutuhan sehari-hari untuk industry pangan yaitu yang kemudian menjadi bahan baku untuk menghasilkan minyak goreng, mentega. Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

   a. Pemanenan Kelapa Sawit

      Pengolahan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk (CPO) dengan kualitas yang baik serta minyak yang tinggi, memperoleh hasil produksi pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tanda mateng panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan dengan ditanah sedikitnya 5 buah yang lepas /jatuh (brondolan)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dari randemen yang telah jatuh tandan yang beratnya kurang dari 10 kg. Cara yang telah ditentukan pemanena buah sawit tersebut tidak boleh diganggu dan harus sesuai dengan tingkat standar buah itu sendiri dengan tujuan agar pohon yang sudah dirawat dan ditanam tidak ada gangguan dari buah yang lain agar produktivitasnya semakin meningkat

b. Penerimaan Bahan Baku

Tandan Buah Segar (TBS) yang masuk pabrik mula-mula ditimbang dijembatan timbang untuk mengetahui jumlah berat TBS yang diterima oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan TBS kedalam lori sterilisasi.

c. Pengisian Buah ke Dalam Lori

Lori yang diisi penuh mengakibatkan oleh dengan buah yang akan diolah, pengisian yang baik jika lori dapat TBS sebanyak kapasitas memuat normal. Pengisian yang tidak penuh akan pengisian yang terlalu penuh alat sterelisasi atau penurunan kapasitas sebaliknya akan menyebabkan pintu ataupun pelat aus (wear plate) rusak atau buah jatuh kedalam sterilisasi.

d. Perebusan

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama ± 90 menit dengan mempergunakan uap dengan tekanan 3 kg/cm2 dengan temperatur 135ºC, perebusan ini bertujuan untuk :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) Mempermudah brondolan buah sawit yang terdiri dari jenjangan
2) Mengaktifkan enzim yang terdapat dari sawit dan terjadinya proses hidrolisa tidak terjadi.
3) Menghindari proses ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basah menjadi naik.

e. Pengkempaan

TBS yang telah direbus ditarik kestasiun ini dengan menggunakan *haistringkren* dan dituangkan kedalam *Striprer Drum* yang tujuannya untuk, dan janjang yang terpisah diangkut *elevator* memisahkan brondolan kedalam dari janjangnya dimasukkan *digester* untuk dilakukan pengadukan dan dengan *conveyor* dan pelumatan, setelah itu massa yang telah *Skrew Press* diaduk masuk kedalam untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya berupa minyak kasar atau CPO dan ampas *press* berupa campuran serat dan biji.

f. Pemurnian Minyak

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke untuk mengurangi kotoran memisahkan pasir dan lumpur, *sandrap tank* untuk selanjutnya masuk ke *vibro sparator* dan minyak terkumpul dalam minyak *cruid oil tank,* selanjutnya dipompa ke *vertical continious clariver tank* untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut *skimer,* dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) Minyak yang dihasilkan masuk kedalam *oil tank*, untuk selanjutnya dimasukkan kedalam *oil furi fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan selanjutnya dipindahkan kedalam *vacum driver* untuk seterusnya dipompakan kedalam tangki timbun (*storage tank*).
2) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan kedalam *sludge tank* yang kemudian diolah kedalam *sluge sparator*.

g. Pengutipan Inti

Ampas *press* berupa serat dan biji diangkut melalui *cake breaker conveyour* masuk kedalam *deperi carrper* untuk memisahkan serat dan biji, digunakan sebagai bahan bakar *boiler* sedangkan biji masuk ke *nut polishing* yang fungsinya memecahkan *drum* selanjutnya serat yang terpisah ke *nut hopper*, kemudian diolah ke *riple mill* cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (*cernel).* Cangkang yang terpisah untuk dimasukkan kedalam bahan bakar *boiler* dan *kernel kernel silo* untuk dilakukan pengeraman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini merupakan penelitian yang akan dianalisis oleh peneliti mengenai analisis produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

Data yang didapat oleh peneliti adalah kuesioner yang sudah disebar pada seluruh karyawan pabrik bagian Mandor dan Operator pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi. Identitas yang akan dijelaskan terlebih dahulu dari penelitian ini ialah karyawan yang berjumlah 31 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	31	100.00
2	Wanita	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 31 responden pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 31 orang atau 100.00%, dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi mayoritasnya adalah berjenis kelamin Laki-Laki. Hal ini dikarenakan responden pada penelitian ini difokuskan kepada karyawan bagian mandor dan operator, karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dinilai lebih dapat bergerak aktif di lapangan saat melakukan pekerjaan.

5.1.2 Tingkat Usia Responden

Untuk melihat karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat usianya, maka akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	5	16.13
2	30 s.d 39	16	51.61
3	40 s.d 49	10	32.26
4	> 50	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 31 responden pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 16.13%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 51.61%,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 32.26%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Dengan demikian responden terbanyak yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi adalah responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Untuk melihat karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikannya, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	25	80.65
2	Diploma	3	9.68
3	S1	3	9.68
4	S2	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 31 responden pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, responden penelitian dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 25 orang atau 80.65%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma dan S2 yaitu masing-masing sebanyak 3 orang atau 9.68%, sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan S2 tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat karyawan yang bekerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi mayoritasnya adalah dengan latar pendidikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SMA/Sederajat. Hal ini dikarenakan bahwa responden penelitian difokuskan kepada karyawan bagian mandor dan operator, pihak perusahaan menilai pada posisi (bagian) lapangan ini tidak terlalu memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi seperti sarjana, maupun magister.

5.1.4 Lama Masa Kerja Responden

Adapun untuk melihat karakteristik responden penelitian berdasarkan lamanya masa kerja, maka akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	-	-
2	1 s.d 5 Tahun	8	25.81
3	6 s.d 10 Tahun	19	61.29
4	> 10 Tahun	4	12.90
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 31 responden pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, responden penelitian dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun tidak ada, responden dengan lama masa kerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 25.81%, responden dengan lama masa kerja antara 6 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 61.29%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 10 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 12.90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Surya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi mayoritasnya adalah dengan lama masa kerja antara 6 sampai 10 tahun.

5.2 Uji Instrument Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian dan hasil identitas responden yang dijelaskan diatas, maka penyebaran kuesioner juga harus dilakukan oleh peneliti kepada seluruh responden sesuai dengan variabel produktivitas kerja (Y) maka dari hasil penelitian sebelum menemukan pembahasan hasil penelitian kepada kueisoner tersebut maka ada atau diharuskan menguji kelayakan atau pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan ketepatan kuesioner dan alat ukur yang sesuai dengan penelitian tersebut. Dari suatu indikator penelitian ini maka dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Berhubungan dengan uji instrument penelitian dengan menggunakan uji validitas adalah pengukuran yang diukur dengan menggunakan standarisasi yang ditunjukkan apakah data atau kuesioner dikatakan valid atau handal sehingga dengan pengujian instrument valid atau tidak nya itu dijadikan patokan pada penelitian dengan pengukuran kualitas data dengan optimal. Jika data tersebut sah maka dapat digunakan untuk mengukur sehingga valid berarti instrument apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2013), bahwa keputusan hasil dari sebuah kevalidan data diukur dengan melihat nilai r hitung atau nilai pearson correlation yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lebih tinggi dari pada nilai r tabel. R tabel juga akan ditentukan berdasarkan jumlah sampel penelitian.

Pengukuran uji instrument menggunakan uji validitas ini dengan melakukan produk momen yang menggunakan tingkat percaya 95% dengan cara menskor kan dan mengakumulasikan nilai dari seluruh indikator dengan total skor indikator tersebut. Diketahui uji validitas penelitian ini berjumlah berjumlah 31 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan rumus: df = n - 2, berarti 31-2 = 29. Dari r tabel uji dua arah untuk α = 5% diketahui nilai r tabel sebesar 0,367.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel produktivitas tenaga kerja (Y) pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, diperoleh hasil output SPSS dan nilai r_{tabel} yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	P1	0.772	0.367	Dikatakan Valid
	P2	0.535	0.367	Dikatakan Valid
	P3	0.583	0.367	Dikatakan Valid
	P4	0.605	0.367	Dikatakan Valid
	P5	0.826	0.367	Dikatakan Valid
	P6	0.644	0.367	Dikatakan Valid
	P7	0.841	0.367	Dikatakan Valid
	P8	0.842	0.367	Dikatakan Valid
	P9	0.565	0.367	Dikatakan Valid
	P10	0.789	0.367	Dikatakan Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	P11	0.663	0.367	Dikatakan Valid
	P12	0.678	0.367	Dikatakan Valid
	P13	0.512	0.367	Dikatakan Valid
	P14	0.550	0.367	Dikatakan Valid
	P15	0.664	0.367	Dikatakan Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2020.

Dari tabel 5.5 diatas dapat diketahui tentan uji reliabilitas dan dapat dilihat dengan nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel, r tabel penelitian ini yaitu 0,367. Jadi dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator pertanyan dari produktivitas kerja pada PT. Surya Agro memiliki data yang valid dan memiliki data yang layak diuji.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan setelah data dikatakan layak dan valid dan merupakan sebuah alat pengukur untuk melihat kepercayaan atau dapat diandalkan dalam penelitian. Uji reliabilitas kata lainnya ialah konsistensi sebuah data yang sudah layak diuji dari tingkat kevalidan datanya tersebut.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang sehingga menghasilkan data reliabilitas menunjukkan yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat uji dari variabel yang akan diteliti dengan menggunakan suatu uji statistic menggunakan aplikasi software SPSS 21 dengan memberikan fasilitas yang handal. Suatu data dikatakan handal dan reliable jika nilai pengukurannya sama dari nilai cronbach’s alpha atau lebih dari 0,60. Untuk melihat nilai uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0.905	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel produktivitas tenaga kerja (Y) adalah sebesar 0.905 > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pada penelitian ini telah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

5.3 Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan, dimana disini yaitu PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam penelitian ini terdapat 3 dimensi untuk mengukur bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, yang meliputi dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan dimensi ketepatan waktu. Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan secara rinci dibawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil atau usaha yang telah dilakukan anggota karyawan dengan kemampuan yang ia miliki yang telah di tetapkan oleh perusahaan dengan rentang waktu yang di berikannya. Terdapat 5 indikator untuk mengukur tentang dimensi kuantitas kerja pada penelitian ini, yaitu antara lain: Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan, tingkat absensi karyawan, efisiensi dalam bekerja, kemampuan mencapai target, dan kemampuan bekerja sesuai prosedur.

1. Indikator Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.7
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	5	16.13
2	Baik (B)	24	77.42
3	Cukup Baik (CB)	2	6.45
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan telah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 24 orang atau dengan persentase 77.42%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 16.13%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 6.45%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan berada pada kategori Baik.

2. Indikator Tingkat absensi karyawan

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.8
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Tingkat absensi karyawan pada PT. SAR di Kuansing terjaga dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	8	25.81
2	Baik (B)	16	51.61
3	Cukup Baik (CB)	7	22.58
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Tingkat absensi karyawan pada PT. SAR di Kuansing terjaga dengan baik. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 16 orang atau dengan persentase 51.61%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 8 orang atau dengan persentase 25.81%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 7 orang atau dengan persentase 22.58%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Tingkat absensi karyawan pada PT. SAR di Kuansing terjaga dengan baik berada pada kategori Baik.

3. Indikator Efisiensi dalam bekerja

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.9
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menjaga efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	7	22.58
2	Baik (B)	19	61.29
3	Cukup Baik (CB)	5	16.13
4	Kurang Baik (KB)	-	-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menjaga efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 19 orang atau dengan persentase 61.29%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 7 orang atau dengan persentase 22.58%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 16.13%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menjaga efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya berada pada kategori Baik.

4. Indikator Kemampuan mencapai target

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.10
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	10	32.26
2	Baik (B)	18	58.06
3	Cukup Baik (CB)	3	9.68
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 18 orang atau dengan persentase 58.06%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 10 orang atau dengan persentase 32.26%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 3 orang atau dengan persentase 9.68%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baikdan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan berada pada kategori Baik.

5. Indikator Kemampuan bekerja sesuai prosedur

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.11
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	9	29.03
2	Baik (B)	19	61.29
3	Cukup Baik (CB)	3	9.68
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 19 orang atau dengan persentase 61.29%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 9 orang atau dengan persentase 29.03%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 3 orang atau dengan persentase 9.68%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pada PT. SAR di Kuansing mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada berada pada kategori Baik.

5.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil yang diberikan oleh anggota karyawan dalam mencapai tingkat kualitas dengan baik dan sesuai standar mutu dari kebijakan perusahaan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu tersebut. Terdapat 5 indikator untuk mengukur tentang dimensi kualitas kerja pada penelitian ini, yaitu antara lain: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik, tingkat kesalahan, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan sistem dan pembagian kerja yang jelas.

1. Indikator Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.12
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	9	29.03
2	Baik (B)	17	54.84
3	Cukup Baik (CB)	5	16.13
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 17 orang atau dengan persentase 54.84%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 9 orang atau dengan persentase 29.03%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 16.13%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik berada pada kategori Baik.

2. Indikator Tingkat kesalahan

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.13
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	10	32.26

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Baik (B)	17	54.84
3	Cukup Baik (CB)	4	12.90
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 17 orang atau dengan persentase 54.84%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 10 orang atau dengan persentase 32.26%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 12.90%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori Baik.

3. Indikator Fasilitas kerja

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.14
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mendukung dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	9	29.03
2	Baik (B)	18	58.06
3	Cukup Baik (CB)	4	12.90
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mendukung dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 18 orang atau dengan persentase 58.06%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 9 orang atau dengan persentase 29.03%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 12.90%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mendukung dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan berada pada kategori Baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Indikator hubungan dengan rekan kerja

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.15
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	7	22.58
2	Baik (B)	5	16.13
3	Cukup Baik (CB)	17	54.84
4	Kurang Baik (KB)	2	6.45
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik ada 17 orang atau dengan persentase 54.84%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 7 orang atau dengan persentase 22.58%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Baik yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 16.13%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 6.45%, dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tanggapan responden tentang Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan berada pada kategori Cukup Baik.

5. Indikator sistem dan pembagian kerja yang jelas

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.16
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang PT. SAR di Kuansing memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas kepada setiap karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	10	32.26
2	Baik (B)	17	54.84
3	Cukup Baik (CB)	4	12.90
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang PT. SAR di Kuansing memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas kepada setiap karyawan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 17 orang atau dengan persentase 54.84%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 10 orang atau dengan persentase 32.26%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 12.90%, sedangkan responden yang memberikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang PT. SAR di Kuansing memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas kepada setiap karyawan berada pada kategori Baik.

5.3.3 Analisis Deskriptif Dimensi Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Terdapat 5 indikator untuk mengukur tentang dimensi ketepatan waktu pada penelitian ini, yaitu antara lain: Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, memaksimalkan waktu pekerjaan, waktu yang cukup bagi karyawan, memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain, dan pekerjaan selesai pada waktu awal.

1. Indikator Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.17
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	7	22.58

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Baik (B)	18	58.06
3	Cukup Baik (CB)	6	19.35
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 18 orang atau dengan persentase 58.06%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 7 orang atau dengan persentase 22.58%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 19.35%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan berada pada kategori Baik.

2. Indikator Memaksimalkan waktu pekerjaan

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.18
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan telah memaksimalkan waktu pekerjaan dengan baik di perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	8	25.81
2	Baik (B)	9	29.03
3	Cukup Baik (CB)	12	38.71
4	Kurang Baik (KB)	2	6.45
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan telah memaksimalkan waktu pekerjaan dengan baik di perusahaan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik ada 12 orang atau dengan persentase 38.71%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Baik yaitu ada 9 orang atau dengan persentase 29.03%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 8 orang atau dengan persentase 25.81%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 6.45%, dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan telah memaksimalkan waktu pekerjaan dengan baik di perusahaan berada pada kategori Cukup Baik.

3. Indikator Waktu yang cukup bagi karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.19
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	6	19.35
2	Baik (B)	21	67.74
3	Cukup Baik (CB)	4	12.90
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 21 orang atau dengan persentase 67.74%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 19.35%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 12.90%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden tentang Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan berada pada kategori Baik.

4. Indikator Memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.20
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan mampu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan aktivitas pekerjaan yang lain

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	4	12.90
2	Baik (B)	12	38.71
3	Cukup Baik (CB)	13	41.94
4	Kurang Baik (KB)	2	6.45
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Karyawan mampu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan aktivitas pekerjaan yang lain. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Cukup Baik ada 13 orang atau dengan persentase 41.94%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Baik yaitu ada 12 orang atau dengan persentase 38.71%, selanjutnya responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 12.90%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kurang Baik yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 6.45%, dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Karyawan mampu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan aktivitas pekerjaan yang lain berada pada kategori Cukup Baik.

5. Indikator Pekerjaan selesai pada waktu awal

Hasil tanggapan dari responden untuk indikator ini akan disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.21
Respons Responden Terkait Pernyataan Tentang Pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang lebih awal oleh karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	10	32.26
2	Baik (B)	13	41.94
3	Cukup Baik (CB)	8	25.81
4	Kurang Baik (KB)	-	-
5	Tidak Baik (TB)	-	-
Jumlah		**31**	**100.00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 31 orang responden yaitu karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kuansing memberikan tanggapan tentang Pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang lebih awal oleh karyawan. Jawaban tertinggi yaitu responden yang memberikan pernyataan Baik ada 13 orang atau dengan persentase 41.94%, kemudian diikuti oleh responden yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu ada 10 orang atau dengan persentase 32.26%, selanjutnya responden yang memberikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pernyataan Cukup Baik yaitu ada 8 orang atau dengan persentase 25.81%, sedangkan responden yang memberikan pernyataan Kurang Baik dan responden yang memberikan pernyataan Tidak Baik tidak ada. Maka dari itu kesimpulannya adalah kategori tanggapan responden tentang Pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang lebih awal oleh karyawan berada pada kategori Baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 5.22
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SB	B	CB	KB	TB	
		5	4	3	2	1	
	Dimensi Kuantitas Kerja						
1	Indikator tentang hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan.	5	24	2	-	-	31
	Bobot Nilai	**25**	**96**	**6**	**0**	**0**	**127**
2	Indikator tentang tingkat absensi karyawan.	8	16	7	-	-	31
	Bobot Nilai	**40**	**64**	**21**	**0**	**0**	**125**
3	Indikator tentang efisiensi dalam bekerja.	7	19	5	-	-	31
	Bobot Nilai	**35**	**76**	**15**	**0**	**0**	**126**
4	Indikator tentang kemampuan mencapai target.	10	18	3	-	-	31
	Bobot Nilai	**50**	**72**	**9**	**0**	**0**	**131**
5	Indikator tentang kemampuan bekerja sesuai prosedur.	9	19	3	-	-	31
	Bobot Nilai	**45**	**76**	**9**	**0**	**0**	**130**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Dimensi Kualitas Kerja						
6	Indikator tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik.	9	17	5	-	-	31
	Bobot Nilai	**45**	**68**	**15**	**0**	**0**	**128**
7	Indikator tentang tingkat kesalahan.	10	17	4	-	-	31
	Bobot Nilai	**50**	**68**	**12**	**0**	**0**	**130**
8	Indikator tentang fasilitas kerja.	9	18	4	-	-	31
	Bobot Nilai	**45**	**72**	**12**	**0**	**0**	**129**
9	Indikator tentang hubungan dengan rekan kerja.	7	5	17	2	-	31
	Bobot Nilai	**35**	**20**	**51**	**4**	**0**	**110**
10	Indikator tentang sistem dan pembagian kerja yang jelas.	10	17	4	-	-	31
	Bobot Nilai	**50**	**68**	**12**	**0**	**0**	**130**
	Dimensi Ketepatan Waktu						
11	Indikator tentang menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.	7	18	6	-	-	31
	Bobot Nilai	**35**	**72**	**18**	**0**	**0**	**125**
12	Indikator tentang memaksimalkan waktu pekerjaan.	8	9	12	2	-	31
	Bobot Nilai	**40**	**36**	**36**	**4**	**0**	**116**
13	Indikator tentang waktu yang cukup bagi karyawan.	6	21	4	-	-	31
	Bobot Nilai	**30**	**84**	**12**	**0**	**0**	**126**
14	Indikator tentang memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain.	4	12	13	2	-	31
	Bobot Nilai	**20**	**48**	**39**	**4**	**0**	**111**
15	Indikator tentang pekerjaan selesai pada waktu awal.	10	13	8	-	-	31
	Bobot Nilai	**50**	**52**	**24**	**0**	**0**	**126**
Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan		**595**	**972**	**291**	**12**	**0**	**1870**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari data tabel 5.22 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y) adalah sebesar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1870. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Nilai maksimal = 15 x 5 x 31 = 2325

Nilai minimal = 15 x 1 x 31 = 465

Interval Koefisien = $\frac{Nilai\ Maksimal - Nilai\ Minimal}{Skor\ Tertinggi} = \frac{2325 - 465}{5} = 372.$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 372.

Sangat Baik = 1953 – 2325

Baik = 1581 – 1953

Cukup Baik = 1209 – 1581

Kurang Baik = 837 – 1209

Tidak Baik = 465 – 837

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel produktivitas tenaga kerja (Y), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah "Baik" karena skor untuk variabel produktivitas tenaga kerja yaitu sebesar 1870 yang berada pada range 1581 – 1953.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi masih terdapat ketidaksempurnaan dalam mengelola produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu pada dimensi kualitas kerja dan dimensi ketepatan waktu.

Untuk dimensi kualitas kerja, saat ini sebagian karyawan masih memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja di perusahaan. Selanjutnya pada dimensi ketepatan waktu, sebagian karyawan belum mampu memaksimalkan waktu pekerjaan dengan baik di perusahaan dan belum mampu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan aktivitas pekerjaan yang lainnya.

5.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan dimensi ketepatan waktu. Dari data tabel rekapitulasi jawaban responden untuk variabel produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan adalah Baik, karena skor menunjukkan nilai yaitu sebesar 1870 yang berada pada range 1581 – 1953.

Produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan, yaitu pada dimensi kualitas kerja mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja dan dimensi ketepatan waktu mengenai indikator memaksimalkan waktu pekerjaan dan memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja (Hasibuan, 2013). Setiap perusahaan tentunya akan selalu menetapkan kebijakan dan aturan strategi cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan dan laba perusahaan tanpa merugikan karyawan dan pihak lain yang terkait dari perusahaan tersebut. Dengan produktivitas kerja itu salah satu pengukur keberhasilan perusahaan dan karyawan dalam bekerja, apakah sudah produktif atau belum dan untuk selalu berkaca startegi apa yang harus dijalan kan selanjutnya agar produktivitas meningkat. Karna jika semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka keuntungan perusahaan akan semakin meningkat secara berkala

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada uraian bab sebelumnya mengenai analisis produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan dimensi ketepatan waktu.
2. Produktivitas tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan yaitu pada dimensi kualitas kerja mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja dan dimensi ketepatan waktu mengenai indikator memaksimalkan waktu pekerjaan dan memanfaatkan waktu untuk aktivitas kerja yang lain.

6.2 Saran

Adapun beberapa saran atau masukan yang sifatnya membangun yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pihak manajemen PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan agar dapat mempertahankan tingkat produktivitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tenaga kerja yang sudah tergolong baik dan untuk kedepannya agar lebih meningkatkannya lagi serta melakukan perbaikan secara kontinu (berkelanjutan).

2. PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) diharapkan agar lebih fokus didalam memperhatikan hubungan karyawan dengan rekan kerja, mengawasi karyawan dalam bekerja agar memaksimalkan waktu pekerjaannya, dan memotivasi karyawan agar dapat memanfaatkan waktunya untuk aktivitas kerja yang lain di perusahaan. Karena pada indikator ini tanggapan responden masih menunjukkan kategori yang belum maksimal.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama ditempat yang berbeda tentang analisis produktivitas tenaga kerja, supaya menambahkan dimensi lainnya dan lebih memperdalam lagi pembahasan yang belum penulis bahas dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bohlander, George. dan Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.

Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR Press.

Isum Kusumanto. 2016. *Analisis Produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh Dengan Menggunakan Metode APC*. Jurnal Teknik Industri. Volume 2, Nomor 2. Hal. 128-137.

Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Muhammad Nasir Ismail. 2018. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit*. Jurnal Agriflora. Volume 2, Nomor 1. Hal. 1-10.

Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Payaman, J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3*. Jakarta: Fakultas UI.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Silaen, Sofar., dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.

Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9*. Jakarta: Bumi Aksara.

Solavide Angelina. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kabupaten Asahan*. Jurnal Fakultas Pertanian, Universitas Sumatera Utara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :