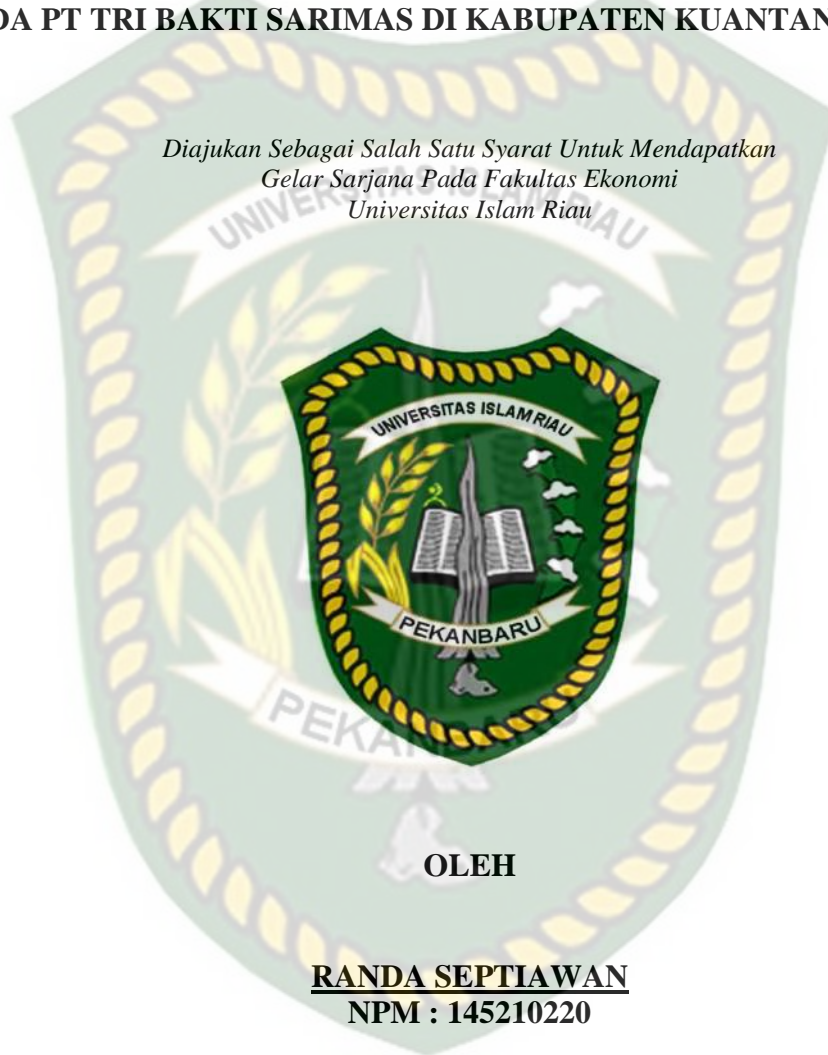


SKRIPSI

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIK PADA PT TRI BAKTI SARIMAS DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

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



OLEH

RANDA SEPTIAWAN
NPM : 145210220

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761)72127

Fax (0761) 674834 PEKANBARU - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Randa Septiawan
NPM :145210220
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik pada PT.
Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi.

Disahkan Oleh :

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Mengetahui :

Dekan

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

Ketua Prodi

Manajemen (S1)

Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI



Alamat: Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 72127

Fax (0761) 674834 PEKANBARU-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

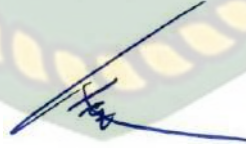
Nama : Randa Septiawan
NPM : 145210220
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen (S-1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik
pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi

Disetujui Oleh Tim Penguji:

<u>Nama</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S.MM.	()
2. Hafidzah Nurjannah, S.E., M.Sc.	()

Mengetahui:

Pembimbing



Abd. Razak Jer, S.E., M.Si.

Ketua Prodi Manajemen (S-1)



Abd. Razak Jer, S.E., M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp.(0761)72127






Fax (0761) 674834 PEKANBARU - 28284


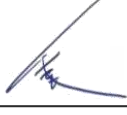
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : Randa Septiawan
NPM : 145210220
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen (S1)
Sponsor : **Abd. Razak Jer, SE., M.Si**
Co Sponsor : -
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi.

Dengan rincian sebagai berikut :

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
22-05-2019	X		- Konsultasi awal		
8-08-2019	X		- Judul diganti sesuai dengan isi dan objek perusahaan		
21-9-2019	X		- Buku produktivitas - Acc seminar profosal		
24-2-2020	X		- Acc koesioner		
26-6-2020	X		- Awal		

2-07-2020	X		<ul style="list-style-type: none"> - Bab 5 , judul tabel - Analisis produktif tabel - Komposisi & tabel - Data & dokumentasi 		
10-08-2020	X		<ul style="list-style-type: none"> - Acc seminar hasil 		

Pekanbaru, 23 September 2020

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



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: 1313/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 14 September 2020, Maka pada Hari Rabu 15 September 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Randa Septiawan |
| 2. N P M | : 145210220 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi. |
| 5. Tanggal ujian | : 15 September 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

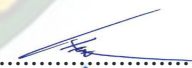

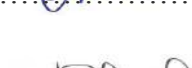
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti. S, MM
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

()
()
()

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

()

Pekanbaru, 15 September 2020

Mengetahui

Dekan,





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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1313 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Randa Septiawan
N P M : 145210220
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hj. Suyadi, SE.,M.Si	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 15 September 2020
Dekan

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

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU


FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

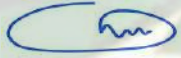

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Randa Septiawan
NPM : 145210220
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi.
Hari/Tanggal : Rabu 15 September 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

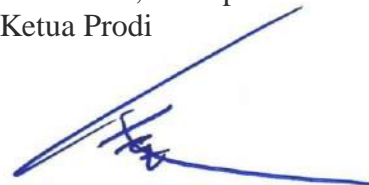
Mengetahui
An.Dekan



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



Pekanbaru, 15 September 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Randa Setiawan
NPM : 145210220
Judul Proposal : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi
Pembimbing : 1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 13 November 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.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		1. 
2.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


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

Pekanbaru, 13 November 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1634/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 16 Maret 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 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 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	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Randa Septiawan
 N P M : 145210220
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas 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: 18 Maret 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.

RANDA_SEPTIAWAN_145210220_2

ORIGINALITY REPORT

21%	13%	6%	18%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	12%
2	a-research.upi.edu Internet Source	3%
3	eprints.umpo.ac.id Internet Source	2%
4	materi-skripsi.blogspot.com Internet Source	2%
5	docplayer.info Internet Source	1%
6	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah aslidan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan kesimpulan saya sendiri tanpa bantuan dari pihak yang tidak termasuk arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dalam naskah dengan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan kondisi dikemudian hari terdapat penyimpangan dan pernyataan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar Yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 25 September 2020

Saya yang membuat pernyataan,



(Randa Septiawan)

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIK PADA PT TRI BAKTI SARIMAS DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh

Randa Septiawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas 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 48 responden yaitu karyawan bagian Mandor Pengolahan dan Operator Mesin di PKS I pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari dimensi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi. Produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan, yakni pada dimensi semangat kerja yaitu terkait indikator mengenai pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin. Selanjutnya dimensi pengembangan diri yaitu terkait indikator mengenai karyawan menyukai tantangan dalam bekerja.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah Swt. atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Selawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah dan tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw., kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul: **“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, S.E., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.

4. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Pimpinan PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
6. Terima kasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2014 Prodi Manajemen S-1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga segala bentuk saran, kritik dan masukan yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan ke depannya. Akhir kata penulis mengharap skripsi ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan bahan wacana, serta memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Pekanbaru, September 2020
Penulis,

Randa Septiawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK.	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Produktivitas Kerja Karyawan.....	10
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	12
2.2.3 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja	16
2.2.4 Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja	16
2.2.5 Indikator Produktivitas Kerja	22
2.3 Penelitian Terdahulu	24

2.4 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis	25
BAB III : METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	26
3.2 Operasional Variabel Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data	29
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	33
4.1 Sejarah Singkat PT. Tri Bakti Sarimas	33
4.2 Aktivitas PT. Tri Bakti Sarimas	35
4.3 Struktur Organisasi PT. Tri Bakti Sarimas.....	36
4.4 Tugas dan Wewenang Masing-Masing Jabatan.....	39
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
5.1 Identitas Responden.....	43
5.1.1 Umur Reponden	43
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	44
5.1.3 Lama Bekerja Responden.....	45
5.1.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	46
5.1.5 Bagian Pekerjaan Responden	48
5.2 Uji Instrument Penelitian	48

5.2.1 Uji Validitas	49
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	50
5.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi.....	51
5.3.1 Analisis Dimensi Kemampuan.....	51
5.3.2 Analisis Dimensi Meningkatkan Hasil Yang dicapai	56
5.3.3 Analisis Dimensi Semangat Kerja.....	58
5.3.4 Analisis Dimensi Pengembangan Diri	61
5.3.5 Analisis Dimensi Mutu.....	65
5.3.6 Analisis Dimensi Efisiensi	69
5.4 Pembahasan	75
BAB VI : PENUTUP.....	77
6.1 Kesimpulan.....	77
6.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 1.1	Data Komposisi Karyawan Bagian Pabrik PKS I Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019	3
Tabel 1.2	Hasil Realisasi Produksi CPO (<i>Crude Palm Oil</i>) Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2014-2018..	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	26
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Kuesioner	30
Tabel 3.3	Penilaian Interval Kelas	31
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	44
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	48
Tabel 5.6	Hasil Pengujian Validitas.....	50
Tabel 5.7	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	51
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan	52

Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan dalam bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan.....	53
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja secara profesional di lingkungan kerja	55
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bekerja berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku di perusahaan	57
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki etos kerja yang baik	59
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja terlihat dari pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan hari kemarin	60
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas menyukai tantangan dalam bekerja untuk mengembangkan dirinya di perusahaan.....	62
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya di perusahaan	63

Tabel 5.16	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki kualitas kerja yang baik	65
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian yang baik di perusahaan	67
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi di perusahaan	68
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja dengan efisien di perusahaan	70
Tabel 5.20	Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3 : Output SPSS Uji Instrument Penelitian

Lampiran 4 : Output SPSS Analisis Deskriptif Variabel

Lampiran 5 : Tabel Distribusi (Tabel-r)



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan utama berdirinya suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan profit atau laba, maka dari pada itu perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki potensi dibidangnya untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Karyawan merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik maka apa yang menjadi tujuan dan cita-cita perusahaan tidak akan tercapai dengan optimal.

Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan pada waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Menurut Muchdarsyah (2013:12), produktivitas kerja bisa diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:142), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan mengadakan perbaikan, maka diharapkan akan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi serta standar kehidupan yang lebih tinggi.

PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan kelapa sawit. Perusahaan telah

mengembangkan beberapa usaha di berbagai bidang seperti perkebunan, agro industri, dan ekspor hasil dari perkebunan tersebut. Perusahaan menjalin kerja sama atau menjalin kemitraan dengan masyarakat setempat dibidang budidaya perkebunan dan memasarkan hasil produksi dalam bentuk bahan baku dan barang jadi. PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi berlokasi di Bukit Payung Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi. PT tersebut saat ini telah memiliki dua pabrik kelapa sawit untuk mengolah tandan buah segar kelapa sawit menjadi minyak mentah atau (*Crude Palm Oil*) CPO.

PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi mengolah buah kepala sawit menjadi minyak CPO dan inti sawit beroperasi dengan menggunakan dua Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yaitu PKS I dan PKS II. Untuk PKS I ini merupakan pabrik inti dan yang pertama didirikan, sementara PKS II merupakan pabrik yang baru dibangun kurang lebih 6 tahun yang lalu untuk membantu proses produksi di perusahaan yang kapasitasnya semakin meningkat.

Penelitian ini akan difokuskan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS I), karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi di PKS I saat ini berjumlah sebanyak 93 orang. Rekapitulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Komposisi Karyawan Bagian Pabrik PKS I Pada PT Tri Bakti Sarimas
Kabupaten Kuantan Singingi
Tahun 2019

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Assisten Kepala	1
2	Assisten Sortasi dan Anggota	6
3	Danru dan Anggota	8
4	Ka. Bengkel dan Anggota	8
5	Ka. Listrik dan Anggota	4
6	Administrasi dan Anggota	4
7	Ka. Labor dan Anggota	6
8	Ka. Timbangan dan Anggota	4
9	Ka. Gudang dan Anggota	4
10	Mandor Pengolahan	2
11	Operator Loading Ramp dan Anggota	4
12	Operator Sterilizer dan Anggota	4
13	Operator Kernel dan Anggota	4
14	Operator Tippler dan Anggota	6
15	Operator Power House dan Anggota	4
16	Operator Clarifikasi dan Anggota	4
17	Operator Boiler dan Anggota	6
18	Operator Press dan Anggota	4
19	Operator Loader dan Anggota	4
20	WTP dan Anggota	3
21	Serba-Serbi dan Anggota	3
Total Jumlah Karyawan		93 Orang

Sumber: PT Tri Bakti Sarimas, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa total keseluruhan jumlah karyawan bagian pabrik di PKS I pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi ialah sebanyak 93 orang karyawan. Di mana yang menduduki posisi/jabatan Askep sebanyak 1 orang karyawan, pada posisi Sortasi berjumlah sebanyak 6 orang karyawan, pada posisi Danru berjumlah 8 orang karyawan, pada bagian Bengkel berjumlah sebanyak 8 orang karyawan, pada bagian Listrik berjumlah 2 orang karyawan, pada bagian Administrasi berjumlah 4 orang karyawan, pada bagian Labor berjumlah 6 orang karyawan, pada bagian Timbangan berjumlah 4 orang karyawan, pada bagian Gudang berjumlah 4 orang karyawan, dan pada posisi/bagian Mandor Pengolahan dan Operator Mesin berjumlah 48 orang karyawan, kemudian untuk bagian WTP dan Serba-serbi masing masing-masing berjumlah sebanyak 3 orang karyawan. Penelitian ini nantinya akan merunut atau memfokuskan kepada karyawan di bagian Mandor Pengolahan dan Operator Mesin dengan alasan dikarenakan karyawan pada posisi/bagian ini yang lebih menentukan produktivitas perusahaan di pabrik PKS I.

Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Untuk menilai bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi, maka akan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Realisasi Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) Pada PT Tri Bakti Sarimas di
Kabupaten Kuantan Singingi
Tahun 2014-2018

Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi CPO (Ton)	Realisasi Produksi CPO (Ton)	Persentase Pencapaian (%)
2014	11.114,44	200.059,92	189.180,27	94,56%
2015	11.114,44	200.059,92	181.474,36	90,71%
2016	11.114,44	222.288,80	231.352,43	104,03%
2017	11.114,44	222.288,80	198.480,27	89,29%
2018	11.114,44	222.288,80	182.201,16	81,96%

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi hasil produksi CPO pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi dalam 5 tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuasi atau tidak stabil. Pada tahun 2014 persentase pencapaian realisasi produksi CPO yaitu 94.56%, kemudian pada tahun 2015 persentase pencapaian realisasi produksi CPO mengalami penurunan yaitu 90.71%, pada tahun 2016 persentase pencapaian realisasi produksi CPO melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 104.03%, selanjutnya pada tahun 2017 persentase pencapaian realisasi produksi CPO mengalami penurunan yaitu 89.29%, dan pada tahun 2018 persentase pencapaian realisasi produksi CPO kembali mengalami penurunan yaitu 81.96%. Dari data tabel di atas dapat diindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi pencapaiannya belum maksimal.

Selanjutnya, adapun fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan pada PT tersebut saat ini ialah (1) Masih terdapatnya karyawan yang kurang profesional

didalam bekerja (2) Karyawan kurang memiliki semangat didalam bekerja, hal ini terlihat dari individu karyawan yang tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan maksimal. (3) Masih terdapatnya karyawan yang tidak berusaha untuk meningkatkan mutu pekerjaannya agar lebih baik dari hari kemarin atau hari sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian dalam hal ini penulis fokuskan dengan judul **“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

“Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan Bagian Pabrik pada PT. Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

Untuk mengetahui serta menganalisis tingkat produktivitas kerja karyawan Bagian Pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan yaitu PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi mengenai produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi penulis, penelitian ini ialah sebagai bentuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang telah didapat selama pendidikan dan diterapkan dalam penelitian dan penulisan ilmiah.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian bertujuan untuk menyusun dan mempermudah pembahasan agar lebih terstruktur. Sistematika penulisan pada penelitian ini, ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab Pendahuluan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dalam penulisan hasil penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjabarkan mengenai teori-teori yang relevan dalam mendukung penelitian ini. Bab ini juga menjabarkan beberapa penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, selanjutnya teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, serta tugas dan wewenang dari masing-masing posisi/jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan tentang analisis atau hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi dua jabaran ringkas yaitu kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang peneliti kemukakan untuk dapat dijadikan pertimbangan-pertimbangan tertentu bagi pihak terkait

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan atau pengorganisasian, pengkoordinasian dan pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (2013:2). Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada tiap individu atau karyawan. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa pengelolaan dan pendayagunaan tersebut kemudian dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi serta pengembangan individu karyawan.

Selanjutnya Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umumnya menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasan mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Lebih lanjut sumber daya

manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan yang dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Nawawi (2011), manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Dalam hal ini, tenaga kerja, pekerja, dan karyawan memiliki potensi sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan suatu eksistensi atau potensi sebagai aset yang berfungsi sebagai modal non material dalam suatu organisasi bisnis. Hal tersebut kemudian dapat diwujudkan menjadi potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur karyawan, mengembangkan potensinya dan organisasi, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai kepada pemberhentian sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Pentingnya produktivitas untuk meningkatkan pemasukan bagi perusahaan sering kali salah artikan, hal ini disebabkan kurangnya pemahaman

individu tersebut terhadap pemahaman yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas bagi suatu organisasi atau perusahaan disesuaikan dengan tujuan internal yang ingin dicapai.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2012:127), menyatakan bahwa maksud dari produktivitas adalah suatu perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja atau karyawan.

Menurut Danang (2012:203), produktivitas kerja ialah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang digunakan perusahaan serta peran dari tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah (2013:12), produktivitas kerja bisa diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Menurut Sedarmayanti (2016:142), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan mengadakan perbaikan, maka diharapkan akan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi serta standar kehidupan yang lebih tinggi.

Kemudian menurut Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2011), mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan cara bagaimana

menghasilkan atau meningkat hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran (*input*) dan masukan (*output*) dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan dari pendapat ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan pada waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki peran yang besar dalam menentukan suksesnya atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Sebetulnya, produktivitas manusia juga sering disebut sebagai sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu dan kualitas kehidupan saat ini haruslah lebih baik jika dibandingkan dengan masa dulu. Dengan kata lain, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh sebab itu, produktivitas kerja dapat dipenuhi atau ditingkatkan melalui beberapa faktor yang merupakan bagian-bagian yang penting. Mengenai hal ini, Sulistiyani dan Rosidah (2009) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi bisnis lainnya. Faktor-faktor tersebut ialah sebagai berikut.

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan. Pendidikan dalam hal ini dapat diperoleh secara formal dan

informal. Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dapat memberikan kontribusi kepada seseorang dalam mengelaborasi beragam persoalan dan daya cipta dalam melakukan atau menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan. Adanya pengetahuan yang luas serta pendidikan tinggi, memungkinkan seseorang sebagai pegawai atau karyawan memiliki kemampuan melakukan pekerjaan dengan konsisten dan produktif.

2. Keterampilan (*skills*), merupakan kemampuan atau penguasaan teknis operasional yang berhubungan dengan suatu bidang tertentu. Keterampilan berhubungan dengan pekerjaan. Keterampilan dapat diperoleh melalui proses belajar dan berlatih secara konsisten atau terus-menerus. Selain itu, keterampilan juga berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengorganisasi pegawai-pegawai lainnya dalam hal teknis. Lebih lanjut, dengan adanya keterampilan pada setiap pegawai yang bekerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.
3. Kemampuan (*abilities*), merupakan sejumlah kompetensi atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam dunia kerja. Pengetahuan dan keterampilan memiliki kaitan atau merupakan bagian dari pembentuk kemampuan. Oleh sebab itu, seseorang yang mempunyai pengetahuan serta keterampilan yang memadai, berkemungkinan pula untuk memiliki

kemampuan yang memumpuni. Dengan adanya kemampuan tersebut, seseorang berkemungkinan besar dapat melaksanakan aktivitas kerja dengan baik.

4. Sikap (*attitude*), merupakan pernyataan evaluatif berupa yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan. Hal itu berlaku terhadap objek, individu, dan peristiwa. Sikap berhubungan dengan kebiasaan yang berpola. Misalnya, kebiasaan yang memiliki implikasi positif dalam perilaku kerja, memiliki kemungkinan akan menguntungkan.
5. Perilaku (*behaviors*), merupakan operasionalisasi serta aktualisasi sikap seseorang atau kelompok terhadap situasi dan kondisi tertentu dalam suatu lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi). Suatu perilaku ditentukan oleh kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini dapat mendukung aktivitas kerja menjadi efektif atau justru sebaliknya.

Selain faktor-faktor tersebut Sedarmayanti (2011:214) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut ialah sebagai berikut.

1. Motivasi

Sesorang yang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki potensi untuk bekerja dengan rajin, bersemangat, serta giat. Hal tersebut akan memberi kemungkinan untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan.

2. Kedisiplinan

Kedisiplin kerja berhubungan dengan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan. Kedisiplinan meningkatkan gairah dan semangat kerja sehingga akan berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, kedisiplinan juga menjadi kunci dari keberhasilan perusahaan.

3. Etos kerja

Seseorang yang memiliki etika baik dalam pekerjaannya biasanya terlihat dari penampilannya sehari-hari. Penampilan tersebut meliputi kerja sama, antusias, kehadiran, inisiatif, tanggung jawab, dan kreativitas. Hal itu berpengaruh terhadap capaian produktivitas kerja serta pencapaian terhadap tujuan dari perusahaan.

4. Keterampilan

Dalam aspek tertentu apabila karyawan terampil dalam bekerja, maka akan lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaan serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

5. Pendidikan.

Umumnya seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja ialah di antaranya ialah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, sikap, perilaku atau etos kerja

karyawan, kedisiplinan, motivasi dan tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan

2.2.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Muchdarsyah (2013:126) mengemukakan beberapa manfaat dari penilaian produktivitas kerja karyawan, di antaranya ialah sebagai berikut:

1. Sebagai mpan balik (*feed back*) terhadap produktivitas kerja karyawan dalam pelaksanaan kerja.
2. Mengevaluasi produktivitas kerja, misalnya dengan pemberian bonus atau bentuk kompensasi lainnya.
3. Mengambil keputusan-keputusan atau penetapan seperti promosi, transfer, dan demosi.
4. Sebagai pengembangan dan kebutuhan latihan.
5. Sebagai pengembangan karir dan perencanaan.
6. Mengetahui adanya penyimpangan-penyimpangan tertentu dalam proses *staffing*.
7. Mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Memberikan sikap yang adil dalam memberikan kesempatan kerja.

2.2.4 Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi pada kasus dan waktu

tertentu perusahaan menemukan persoalan produktivitas kerja yang rendah. Dalam situasi seperti demikian sebaiknya manajemen dalam perusahaan menemukan strategi tertentu untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan.

Randall (dalam Haryani, 2002: 109) menyatakan bahwa program yang bertujuan untuk memberi peningkatan dalam produktivitas kerja dikelompokkan ke dalam tiga bagian. Bagian-bagian tersebut ialah sebagai berikut.

1. Desain ulang lingkungan kerja

Produktivitas biasanya mendapat pengaruh dari variabel yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin agar pekerjaan maksimum dalam hal produktivitas. Berikut adalah strategi desain ulang dalam lingkungan kerja.

- a. *Work site redesign* atau ergonomik. Ini adalah kegiatan mendesain pekerjaan beserta peralatan. Hal ini menjadikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan manusia secara fisik.
- b. Robotik, penggunaan robot di perusahaan bertujuan untuk menggantikan tenaga atau memudahkan pekerjaan manusia. Keunggulannya ialah dapat menurunkan biaya dan meningkatkan kualitas serta produktivitas.
- c. Otomasi pekerjaan kantor. Dengan adanya hal ini, pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dan produktivitas juga meningkat.

d. Mengubah desain pekerjaan (*job design*). Hal ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan motivasi serta kepuasan pekerja. Kemudian, *job design* juga bertujuan untuk meminimalisir kejenuhan dalam proses bekerja. *Job design* dapat diterapkan melalui beberapa cara, di antaranya ialah melalui rotasi kerja, pemekaran pekerjaan, dan pengkayaan pekerjaan.

e. Pengaturan kerja alternatif. Dalam hal ini, bagian yang menjadi populer ialah *flexitime*. Artinya ialah perusahaan memberi kebebasan tertentu kepada karyawan. Kebebasan tersebut di antaranya dapat berupa waktu masuk dan pulang kerja. Akan tetapi tetap wajib memenuhi penetapan jam kerja.

2. Peningkatan partisipasi karyawan

Peningkatan ini dapat meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan kepuasan dan motivasi. Peningkatan partisipasi dilakukan melalui beberapa cara, seperti pengambilan keputusan, mengidentifikasi masalah, dan memberikan saran.

3. Intervensi pemerintah

Intervensi pemerintah ditujukan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini dilakukan dengan cara mengeluarkan kebijakan serta berbagai program, yaitu:

a. Kebijakan, pemerintah membuat berbagai bentuk kebijakan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kebijakan tersebut dapat

berupa kebijakan pendidikan, anggaran di bidang pendidikan, dan perizinan, dan investasi.

- b. Program-program. Program pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas ialah dengan membuat balai pelatihan seperti balai latihan kerja, *Multi Media Training Centre*, dan transmigrasi.

Mengenai penjabaran sebelumnya, R. Bruce McAfee dan William Poffenberger (1998) menyatakan bahwa strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja para pekerja meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Menggunakan penguatan dan pembentukan positif

Salah satu cara memperbaiki produktivitas kerja karyawan ialah dengan cara memperbaiki penghargaan perilaku, akan tetapi bukan perilaku yang tidak menyenangkan. Caranya ialah melalui kapan, bagaimana, dan seberapa sering seorang seorang karyawan diberi penghargaan merupakan hal yang integral pada pendekatan ini.

2. Menggunakan disiplin dan hukuman efektif

Strategi ini bertujuan meningkatkan produktivitas melalui penekanan pentingnya memiliki dan memanfaatkan prosedur kedisiplinan secara efektif. Seorang karyawan diharuskan untuk memperbaiki kinerja serta menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

3. Memperlakukan orang-orang dengan adil

Strategi ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan, merekomendasikan bahwa para manajer memperlakukan karyawan mereka dengan adil atau

meyakinkan karyawan bahwa pada kenyataannya mereka menerima perlakuan yang adil. Apa yang dimaksud memperlakukan dengan adil merupakan komponen-komponen penting pada strategi ini.

4. Memuaskan kebutuhan karyawan

Salah satu strategi penambahan produktivitas terbaik yang dikenal dan paling tua untuk menentukan apa yang dibutuhkan karyawan adalah agar membuat pemuasan kebutuhan tersedia. Pendekatan ini memerlukan satu pemahaman kebutuhan-kebutuhan dasar manusia dan cara orang-orang berbeda dalam penguatan kebutuhan-kebutuhan mereka.

5. Mengatur pekerjaan yang berhubungan dengan sasaran

Pendekatan ini membantah bahwa menentukan ukuran sasaran sulit bagi karyawan atau membiarkan karyawan untuk membuat sasaran bagi diri mereka dapat mengakibatkan produktivitas karyawan lebih tinggi.

6. Merestrukturisasi pekerjaan

Pendekatan ini merekomendasikan bahwa pekerjaan tersusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga menyediakan karyawan dengan rasa pemenuhan prestasi dan tanggung jawab.

7. Ganjaran berdasarkan kinerja

Seorang penyelia menggunakan pendekatan ganjaran karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Bagi bawahan produktivitas yang lebih tinggi berarti akan semakin besar ganjaran yang didapatkan. Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan

pendidikan didalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran.

Menurut Vincent Gaspersz (2000:71), mengemukakan bahwa karakteristik umum dari karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal, antara lain:

1. Secara terus menerus selalu mencari gagasan dan cara penyelesaian tugas agar lebih baik.
2. Selalu memberikan saran atau masukan untuk perbaikan secara sukarela.
3. Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.
4. Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal dan waktu.
5. Bersikap positif atas pekerjaannya.
6. Bisa berperan sebagai anggota tim kerjasama dengan baik, sebagaimana juga menjadi pemimpin tim kerjasama dengan baik.
7. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dalam diri sendiri.
8. Memiliki pengetahuan dan pemahaman dengan baik terhadap pekerjaan dan mau menerapkannya dalam pekerjaan tersebut.
9. Mau menerima saran dan ide-ide yang lebih baik dari orang lain.
10. Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung baik.
11. Begitu menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber daya.
12. Memiliki tingkat kehadiran yang baik.

13. Mampu melampaui standar-standar kerja yang telah ditetapkan.
14. Selalu memiliki sesuatu hal yang baru dengan cepat.

2.2.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:104), produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan di perusahaan. Dengan produktivitas kerja diharapkan suatu pekerjaan bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien, sehingga mampu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dalam mengukur produktivitas kerja karyawan di perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat tergantung kepada keterampilan yang ia miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan sesuatu yang dapat dicapai baik bagi orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi suatu upaya dalam memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan suatu usaha untuk menjadi lebih baik dari pada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari hari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai bahan pedoman dan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1	Priscilia (2017)	Analisis produktivitas kerja pada PT. Berkat Anugerah Raya.	Analisis deskriptif kualitatif.	Proses produksi yang terjadi di PT. Berkat Anugerah Raya berjalan dengan baik. kendali kualitas dari setiap proses dilakukan secara konsisten sehingga kualitas output terjamin.
No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
2	Adyguna WF Simamora (2016)	Produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.	Analisis deskriptif kuantitatif.	Perproduktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015 adalah sebesar 732,68 Kg perhari atau sebesar 106,71 persen dan masuk pada kategori cukup. Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen adalah gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, sedangkan motivasi, umur dan masa kerja tidak berpengaruh nyata.
3	Erdina (2012)	Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten	Analisis deskriptif kuantitatif, dan regresi linear berganda.	Secara simultan pengalaman kerja dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat.

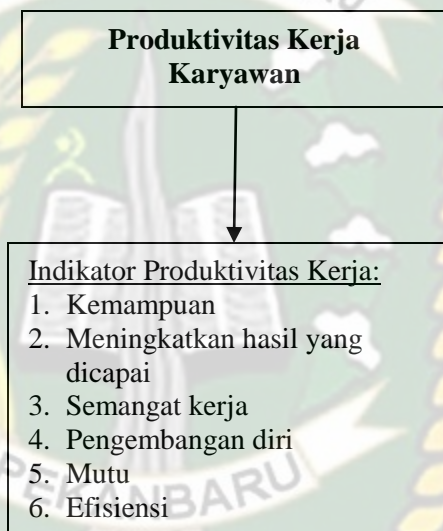
		Indragiri Hulu.		
--	--	-----------------	--	--

Sumber data: Data Olahan, 2019.

2.4 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, kerangka pemikiran disajikan sebagaimana gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Sutrisno, 2011.

2.5 Hipotesis

Berawal dari perumusan masalah dan dilihat dari kerangka penelitian diatas, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis yaitu sebagai berikut:

Diduga bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan baik.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Objek penelitian ialah PT Tri Bakti Sarimas yang berlokasi di Bukit Payung, Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. PT Tri Bakti Sarimas merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dianalisis dalam pembahasan ini dijabarkan sebagai tabel berikut.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y), adalah sikap mental (<i>attitude of mind</i>) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan mengadakan perbaikan, maka diharapkan akan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi serta standar kehidupan yang lebih tinggi (Sedarmayanti, 2016: 142).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja	a). Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. b). Memiliki keterampilan. c). Profesional didalam bekerja. d). Meningkatkan hasil kerja yang dicapai dengan bekerja sesuai SOP yang berlaku. e). Etos kerja yang dimiliki karyawan. f). Pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin.	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		4. Pengembangan diri	g). Karyawan menyukai tantangan dalam bekerja. h). Karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	Ordinal
		5. Mutu	i). Kualitas kerja karyawan. j). Tingkat ketelitian karyawan. k). Tingkat kedisiplinan.	
		6. Efisiensi	l). Karyawan bekerja dengan efisien.	

Sumber: Data Olahan, 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik PKS I pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah sebanyak 93 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:130). Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 48 orang responden. Yaitu difokuskan kepada karyawan bagian Mandor Pengolahan dan Operator Mesin di PKS I pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan

Singingi. Alasannya dikarenakan atas dasar pertimbangan karyawan pada posisi/bagian ini yang lebih menentukan produktivitas perusahaan di pabrik PKS I tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah menggunakan metode *purposive sampling*. Berdasarkan metode tersebut, penarikan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua data. Jenis dan sumber data tersebut ialah sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung yang diperoleh oleh pengumpul data. Data tersebut dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini, responden yang menjadi sampel penelitian tersebut ialah karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data atau diperoleh oleh pengumpul data. Data sekunder juga dimaksudkan untuk melengkapi data primer. Dengan kata lain, data sekunder ialah sebagai data pendukung. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi, jurnal, artikel- artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya yang relevan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

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 dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap lokasi atau objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang valid terkait topik penelitian, yaitu tentang produktivitas kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas 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.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu penganalisaan data dengan cara mengelompokkan data yang kemudian disusun sedemikian rupa, ditabulasikan dan

selanjutnya menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Hasil dari data variabel yang diteliti didapatkan dengan mentransformasikan data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif. Proses tersebut dilakukan dengan memberikan skor atau nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagaimana yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran kuesioner

Kategori Jawaban		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.

Berdasarkan skala tersebut, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh maka akan semakin baik pula tingkat produktivitas karyawan di perusahaan. Kemudian, kuesioner disusun dengan menggunakan skala ordinal (1-5). Setelah itu, hasilnya ditransformasikan ke dalam pengukuran interval.

Pada analisis kuantitatif ditemukan bahwa kriteria interpretasi skor diawali dengan menentukan interval kelas dari gradian (alternatif jawaban yang disebut kategori) dengan rumus sebagai berikut (Silaen dan Widiyono, 2013: 128).

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

Keterangan:

CI = *Class Interval* (interval Kelas).

Range = Skor tertinggi – Skor Terendah.

C = 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).

Setelah uraian tersebut, kemudian dikemukakan langkah-langkah untuk menganalisis data pada penelitian, yaitu:

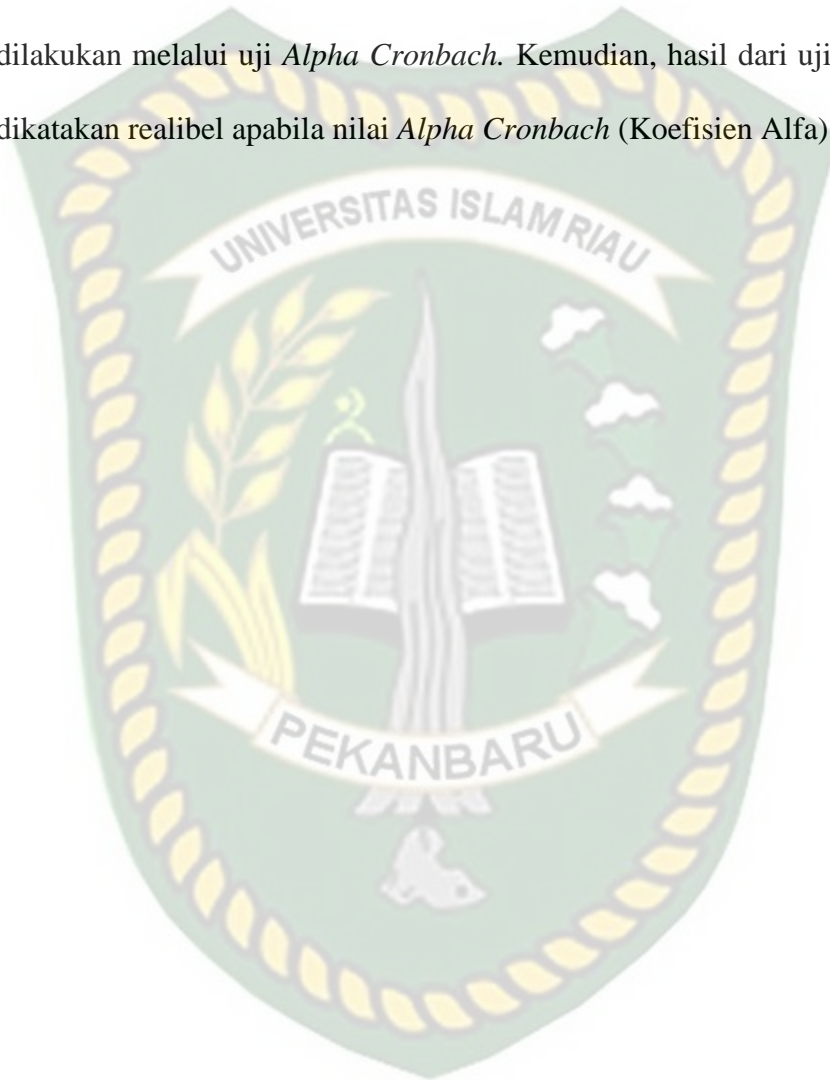
1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Total Correlations* (r-hitung) lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2013).

Apabila korelasi setiap faktor ialah positif dan lebih besar dari nilai r-tabel, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Kemudian, item kuesioner yang valid dijadikan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan dalam mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan melalui uji *Alpha Cronbach*. Kemudian, hasil dari uji tersebut dapat dikatakan realibel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) $> 0,60$.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT Tri Bakti Sarimas

PT Tri Bakti Sarimas adalah salah satu perusahaan berskala nasional yang bersifat swasta dan bergerak di bidang perkebunan dan pertanian. Perusahaan ini berdiri didasarkan pada akta No. 17 tanggal 1 Oktober tahun 1986 oleh notaris Tn. Singgih Susilo, S.H.. Kantor perusahaan ini berpusat di Jalan Saleh Abbas No. 50 B Kota Pekanbaru. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki kantor atau cabang di beberapa kota lain seperti Jakarta, Padang, dan Medan. Akan tetapi, lokasi pengembangannya perusahaan ini berada di Kebun Sei Besar, Sei Bengkuang, Bukit Payung, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

Akta pendirian perusahaan PT Tri Bakti Sarimas mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan terakhir ialah akta Berita Acara hasil dari Rapat No. 516 tanggal 28 Desember tahun 1996. Akta ini dibuat oleh Notaris Tajib Raharjo, S.H. di Kota Pekanbaru. Kemudian, akta pendirian ini mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK No. C2-13HT.01.01 TH'88 tanggal 7 Januari 1988, dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI tanggal 2 Februari 1988 No 10, tambahan No 129.

Berdasarkan akta dengan No 17 tanggal 1 Oktober tahun 1986, tujuan dari didirikan perusahaan didasarkan beberapa hal sebagaimana penjabaran berikut.

1. Untuk mengusahakan dan menjalankan industri perkebunan dan segala

sesuatu yang menyangkut perkebunan.

2. Untuk menjalankan usaha di bidang pengolahan dan memproduksi barang-barang dari hasil perkebunan, serta mendirikan, memiliki, mengelola pabrik, dan sarana lainnya sehubungan dengan itu.
3. Memperdagangkan hasil dari perkebunan di dalam dan di luar negeri dan melakukan ekspor-impor barang dan bahan yang diperlukan oleh industri perkebunan.
4. Untuk mengorganisir usaha di bidang peternakan.

Selain hal itu, visi dari perusahaan tersebut ialah “mengisi pembangunan nasional dibidang perkebunan secara terpadu, yaitu bersama-sama dengan masyarakat melalui program kemitraan mewujudkan perkebunan modern, petani yang tangguh dan mandiri, serta berwawasan agribisnis.”

Sejalan dengan visi perusahaan, berikut ini adalah misi PT Tri Bakti Sarimas yaitu :

1. Mengembangkan budi daya kelapa sawit, kelapa hibrida, dan kakao untuk menghasilkan bahan baku bagi industri pengolahan terpadu terkait dengan usaha peternakan sapi yang berbasiskan pada *zero waste*,
2. Meningkatkan nilai lebih dari bahan baku menjadi barang jadi beserta dengan produk turunan lainnya,
3. Mengembangkan jaringan pemasaran nasional sekaligus internasional.

4.2 Aktivitas PT Tri Bakti Sarimas

PT Tri Bakti Sarimas (selanjutnya disebut PT TBS) merupakan perusahaan dengan berbagai macam bentuk bisnis. Perusahaan ini pada awalnya memiliki fokus bisnis pada perkebunan kelapa sawit. Bisnis tersebut berawal pada tahun 1990-an. Kemudian, perusahaan ini mengembangkan usaha ke bentuk lain seperti menanam kakao dan kelapa. Setelah itu, panen dari hasil penanaman tersebut disuling dan diolah menjadi produk siap saji berupa santan dan dilabeli dengan merek Kara.

Pada perkembangannya, PT TBS menemukan cadangan batu bara di area konsesi perkebunan pada awal 2000-an. Oleh sebab itu, PT TBS melakukan eksplorasi serta eksploitasi terhadap penemuan tersebut. Sejak saat itu dan hingga kini, produksi batu bara oleh PT TBS tersebut didistribusikan pada PT Semen Padang dan PT Riau Andalan Pulp and Paper.

Manajemen PT TBS juga mengembangkan sisi kreatif di bidang lain. Sisi kreatif tersebut ialah dengan melakukan impor sapi berskala ratusan ekor dari Australia. Pakan impor sapi tersebut berasal dari limbah kelapa dan kakao. Selain itu, PT TBS juga mengolah dan menghasilkan pupuk organik dari olahan limbah kelapa, kakao, dan juga kotoran sapi. Dengan demikian, perusahaan mengalami kemajuan hingga menjadi perusahaan dengan hasil produk dan ekspor mencapai tingkat internasional hingga sekarang.

Pada perkembangan hingga saat ini, perusahaan telah mengalami perkembangan di berbagai usaha seperti berbagai perkebunan, peternakan sapi, bibit kakao, bibit kelapa unggul, dan bibit pinang. Selain itu, perusahaan juga mengalami

perkembangan dalam industri pengolahan seperti pakan ternak, kompos, dan ekspor hasil perkebunan.

Selain itu, PT TBS juga menjalin kerja sama dengan masyarakat di lingkungan perusahaan untuk membudidayakan perkebunan serta memasarkan hasil produk dari kelapa sawit, kelapa, kakao, pinang, kompos, bibit kakao, dan pakan ternak, baik dalam bentuk bahan baku hingga barang jadi.

PT TBS juga menerapkan konsep berwawasan ramah lingkungan tanpa limbah atau yang dikenal dengan istilah *zero waste* dalam menjalankan industrinya. Hal ini menjadi bagian dari visi perusahaan. Limbah yang dihasilkan saat produksi diusahakan untuk dapat dimanfaatkan menjadi pakan ternak serta pupuk organik.

Beragam jenis usaha yang dilakukan oleh PT TBS juga melibatkan tenaga ahli yang memiliki kompetensi di bidangnya. Hingga saat ini, PT TBS telah memiliki pengalaman dalam pengembangan kakao, baik secara monokultur maupun tumpang sari. Oleh karena beragam capaian tersebut, PT TBS ditunjuk sebagai sumber benih kakao hibrida berdasarkan SK Menhutbun No. 746/Kpts-II/99 tgl.22 September 1999.

4.3 Struktur Organisasi PT Tri Bakti Sarimas

Pada sebuah perusahaan, struktur organisasi menjadi hal penting untuk kelancaran kegiatan dan jalannya perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi, koordinasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dan menghindari adanya pertentangan atau penyimpangan.

Pimpinan perusahaan bertugas untuk mengkoordinir pemberian tugas kepada bawahannya. Pada umumnya, struktur organisasi digambarkan dalam bentuk diagram dalam pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan masing-masing fungsi secara rinci dan ringkas.

Mengenai struktur organisasi, Manullang (1997:52) menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan proses penetapan atau pembagian kerja. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa pembagian kerja tersebut meliputi pembatasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Dengan adanya hal itu, sehingga memungkinkan terjalinnya kerja sama yang efektif.

Pengelompokkan struktur organisasi ialah sebagai berikut.

a. Organisasi garis

Pada bagian ini, kekuasaan dan tanggung jawab berada pada satu kesatuan.

Kemudian, setiap tingkatan lainnya, dari hingga ke bawah bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Organisasi fungsional

Pada bagian ini, lintas kekuasaan tidak secara langsung. Dengan kata lain, tiap-tiap atasan tidak memiliki sejumlah bawahan dengan tugas tertentu yang menerima perintah dari setiap orang setingkat lebih tinggi dari kedudukannya.

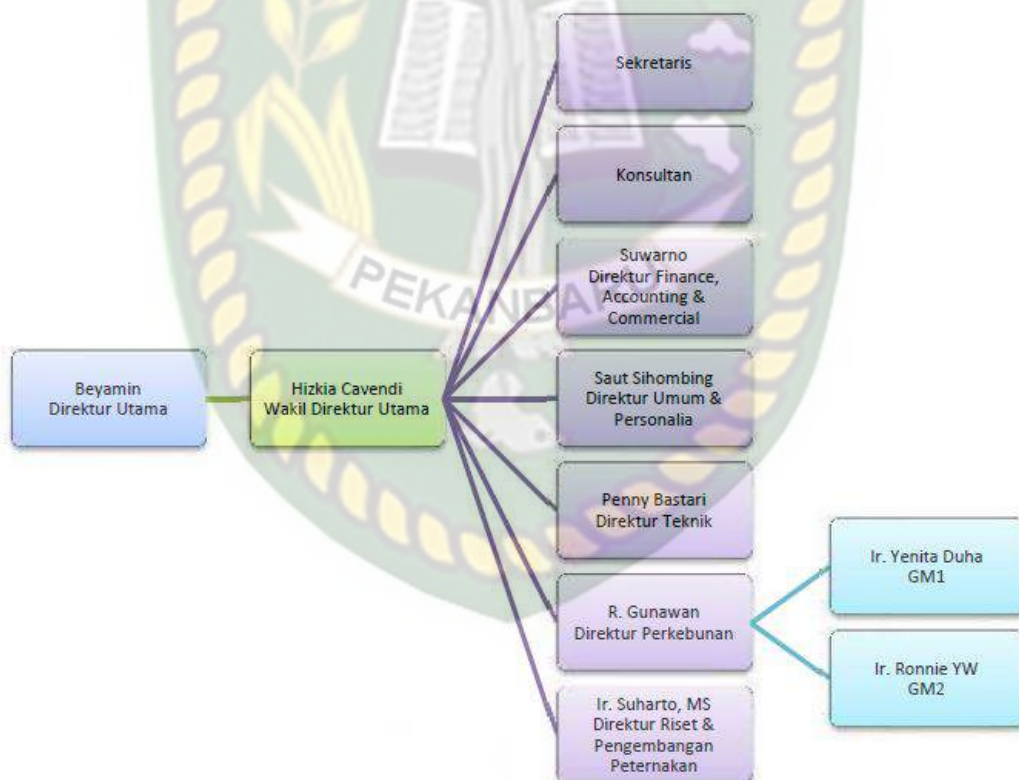
c. Organisasi garis dan staff (*Line Organization*)

Pada bagian ini, terdapat perpaduan dari organisasi garis dan fungsional.

Sehubungan dengan penjabaran sebelumnya, struktur organisasi yang diaplikasikan oleh PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi tergolong ke dalam organisasi garis. Hal ini didasarkan pada kekuasaan dan tanggung jawab bawahan ialah kepada atasan setiap pimpinan.

Berdasarkan berita acara dari hasil Rapat No. 516 tertanggal 28 Desember 1996 oleh Notaris Tajib Raharjo, S.H. di Pekanbaru Point IIB, maka susunan pengurus atau struktur organisasi PT TBS di antaranya adalah:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Tri Bakti Sarimas di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020



Sumber: PT Tri Bakti Sarimas, 2020.

4.4 Tugas dan Wewenang Masing-Masing Jabatan

Berikut akan dijabarkan tugas dan wewenang yang terdapat pada PT Tri Bakti Sarimas.

1. Direktur Utama

- a. Memimpin perusahaan dan membuat berbagai kebijakan untuk kelangsungan perusahaan.
- b. Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas setiap karyawan. Hal ini juga termasuk kepada kepala bagian (menejer) atau wakil direktur.
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

2. Wakil Direktur Utama

- a. Membantu serta menjalankan sebagian dari tugas direktur utama.
- b. Bertanggung jawab terhadap atasan, yaitu direktur utama.
- c. Memimpin direktorat yang ada di bawahnya. Kemudian melakukan pengendalian, pelaksanaan, dan pengembangan, dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Sekretaris

- a. Menyaring segala jenis informasi serta berperan sebagai sumber informasi atasan dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.
- b. merekam, menyimpan, dan mengingat kegiatan pimpinan dan menyusun jadwal kerja harian.
- c. Memperlancar kegiatan tata usaha seperti mengetik, mengarsipkan, dan mengandakan dokumen sesuai kebutuhan perusahaan.

- d. Menjadi perantara bagi pihak-pihak tertentu ketika akan bertemu atau berhubunga dengan atasan.
- e. Sebagai wakil perusahaan dalam mengkomunikasikan kegiatan perusahaan serta menyampaikan perkembangan perusahaan kepada public.
- f. Sebagai mediator pimpinan dengan bawahan.
- g. Berperan dalam memberikan alternatif ide terhadap pemikiran pimpinan.
- h. Memegang dan menjaga rahasia penting pimpinan terkait perusahaan.

4. Konsultan

Berperan dalam menangani peningkatan produksi perusahaan.

5. Direktur *Finance, Accounting dan Commercial*

- a. Mengelola fungsi akuntansi saat memproses data dan informasi keuangan. Kemudian, membuat laporan keuangan yang akurat dan tepat sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Mengkoordinir dan mengontrol pelaporan, perencanaan, dan pembayaran pajak perusahaan sesuai peraturan pemerintah.
- c. Mengkoordinir penggunaan kas perusahaan, sehingga dapat memastikan ketersediaan dana operasional perusahaan.
- d. Mengkoordinir proses penyusunan anggaran serta mengontrol penggunaannya. Hal ini bertujuan agar penggunaan dana perusahaan berlangsung secara efektif dan efisien.
- e. Mengkoordinir pengembangan sistem dan prosedur keuangan serta mengontrol pelaksanaannya.

- f. Mengkoordinir proses analisa keuangan dan memberi masukan kepada pimpinan perusahaan saat mengambil keputusan bisnis.

6. Direktur Umum dan Personalia

- a. Mengkoordinir setiap kegiatan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.
- b. Meningkatkan progres sumber daya manusia seperti rekrutmen, kompensasi karyawan, dan kebijakan personalia.

7. Direktur Teknik

- a. Merencanakan dan mengendalikan program Bagian Produksi, Distribusi, dan Perencanaan Teknik.
- b. Mengkoordinir kegiatan Bagian Produksi, Distribusi, dan Perencanaan Teknik.

8. Direktur Perkebunan

- a. Mengawasi jalannya industri perkebunan sekaligus memberi masukan kepada pimpinan atau direktur.
- b. Bertugas berdasarkan maksud dan tujuan perkebunan atau sesuai kepentingan perkebunan.
- c. Mengamanatkan dewan komisaris dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu direktur sesuai situasi dan kondisi tertentu.

9. Direktur Riset dan Pengembangan Peternakan

- a. Menyusun kebijakan teknis, penelitian dan pengembangan, rencana dan program, serta inovasi dalam industri peternakan.

- b. Memantau dan mengevaluasi laporan kegiatan dalam industri peternakan.

10. *General Manager*

- a. Memimpin dan sebagai motivator karyawan.
- b. Sebagai operasional harian perusahaan.
- c. Mengkoordinir semua aktivitas bisnis perusahaan.
- d. Mengelola perusahaan berdasarkan visi dan misinya.
- e. Mengkoordinir proses penganggaran dalam perusahaan.
- f. Mengkoordinir kebijakan perusahaan agar maksimal.
- g. Memastikan departemen melakukan strategi perusahaan
- h. Mengelola keuangan perusahaan.
- i. Membuat kebijakan guna kemajuan perusahaan.
- j. Membuat standar prosedur perusahaan.
- k. Mengkoordinir strategi perusahaan, baik dalam jangka menengah maupun dalam jangka panjang.
- l. Menghadiri konferensi, pertemuan, pelatihan, dan semina-seminar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini terdiri dari bahasan hasil penelitian serta analisis tentang produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kabupaten Kuantan Singingi. Pada bab ini juga dijelaskan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik di perusahaan yang bersangkutan.

Data yang penulis kumpulkan didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada para responden penelitian yaitu yang dijadikan sebagai sampel karyawan bagian mandor dan operator yang berjumlah 48 orang. Pada sub bahasan yang pertama akan dideskripsikan mengenai identitas responden yakni mencakup umur responden, jenis kelamin responden, lama bekerja responden, tingkat pendidikan, dan bagian pekerjaan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih rinci melalui sub bab dibawah ini:

5.1.1 Umur Reponden

Umur seseorang yang mana disini yaitu karyawan PT. TBS di Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, perusahaan cenderung mempekerjakan karyawan dengan kategori usia produktif agar dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas umur dari

responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.1 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No.	Kategori Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	11	22,92
2	30 – 39	26	54,17
3	40 – 49	11	22,92
4	Diatas 50	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berhubungan dengan penyajian data dari tabel 5.1 terlihat bahwa responden penelitian dengan kelompok umur antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu terdapat 26 orang karyawan atau dengan persentase 54.17%, kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan kelompok umur antara 20 sampai dengan 29 tahun dan 40 sampai dengan 49 tahun yaitu masing-masing terdapat 11 orang karyawan atau dengan persentase 22.92%, sedangkan untuk responden penelitian yang umurnya diatas 50 tahun tidak ada. Maka dari itu jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT. TBS di Kabupaten Kuantan Singingi adalah dengan kelompok umur antara 30 sampai dengan 39 tahun.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, biasanya karyawan yang berjenis kelamin

laki-laki cenderung ditempatkan pada bagian lapangan (di luar kantor) karena mereka memiliki stamina yang baik dan lebih mampu untuk bekerja dengan fleksibel dibandingkan perempuan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas jenis kelamin dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.2 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	48	100,00
2	Perempuan	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Sesuai dengan data tersebut, terlihat bahwasannya responden penelitian dengan jenis kelamin laki-laki yaitu terdapat 48 orang karyawan atau dengan persentase 100.00%, sedangkan untuk responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan tidak ada. Maka dari itu jadi bisa disimpulkan bahwasannya mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT TBS di Kabupaten Kuantan Singingi adalah berjenis kelamin laki-laki.

5.1.3 Lama Bekerja Responden

Lamanya masa kerja seorang karyawan juga menentukan produktivitas kerjanya di perusahaan, karena masa kerja tentu akan memberikan dampak terhadap pengalaman karyawan dalam bekerja, keterampilan, dan lebih menguasai lingkungan kerjanya. Untuk lebih jelasnya terkait identitas lama

bekerja dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.3 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	-	-
2	1 – 5 tahun	14	29,17
3	6 – 10 tahun	31	64,58
4	Diatas 10 tahun	3	6,25
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Sesuai penyajian data dari tabel 5.3 terlihat bahwa responden penelitian yang memiliki lama masa kerja dari 6 sampai 10 tahun yaitu terdapat 31 orang karyawan atau dengan persentase 64.58%. kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan lama masa kerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu terdapat 14 orang karyawan atau dengan persentase 29.17%, selanjutnya responden penelitian dengan masa kerja di atas 10 tahun yaitu terdapat 3 orang karyawan atau dengan persentase 6.25%, sedangkan untuk responden penelitian yang lama masa kerja kurang dari 1 tahun tidak ada. Maka dari itu jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT TBS adalah dengan lama masa kerja antara 6 sampai dengan 10 tahun.

5.1.4 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, karena karyawan dengan latar belakang

pendidikan yang tinggi tentunya akan mempunyai pengetahuan yang baik dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai arahan dari atasan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas tingkat pendidikan dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.4 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	44	91,67
2	Diploma (D3)	2	4,17
3	Strata Satu (S1)	2	4,17
4	Magister (S2)	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.4 terlihat bahwa responden penelitian dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat yaitu terdapat 44 orang karyawan atau dengan persentase 91.67%, kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan jenjang pendidikan Diploma dan Strata Satu yaitu masing-masing terdapat 2 orang karyawan atau dengan persentase 4.17%, sedangkan responden penelitian dengan jenjang pendidikan Magister tidak ada. Maka dari itu jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT. TBS di Kabupaten Kuantan Singingi adalah dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat.

5.1.5 Bagian Pekerjaan Responden

Bagian/posisi pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan itu sendiri akan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya di perusahaan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas bagian pekerjaan dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.5 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

No.	Bagian Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Mandor	2	4,17
2	Operator	46	95,83
	Jumlah	48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.5 terlihat bahwa responden penelitian dengan bagian pekerjaan sebagai Operator yaitu terdapat 46 orang karyawan atau dengan persentase 95.83%, kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan bagian pekerjaan sebagai Mandor yaitu terdapat 2 orang karyawan atau dengan persentase 4.17%.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka perlu untuk diuji kelayakan setiap variabel atau sebagai pengujian kualitas data. Hal ini bertujuan untuk menentukan kevalidan alat ukur indikator variabel penelitian yang dilakukan dengan cara berikut ini:

5.2.1 Uji Validitas

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa validitas merupakan ukuran yang menunjukkan keaslian atau keandalan alat ukur. Apabila instrumen valid, maka artinya ialah alat ukur dalam mendapatkan data itu valid. Oleh sebab itu, valid artinya ialah instrumen dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur.

Sugiyono melanjutkan bahwa perlu untuk diketahui keputusan hasil perhitungan korelasi dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel. Perhitungan tersebut ialah jika r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid, sebaliknya jika r-hitung < r-tabel maka dinyatakan tidak valid.

Produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) ialah dengan pengukuran validitas instrumen dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan terhadap sebanyak 48 orang responden. Kemudian, r-tabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, berarti $48 - 2 = 46$. Dari r-tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui nilai r-tabel ialah sebesar 0,291.

Setelah itu, untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r-hitung dari item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Tri Bakti Sarimas, diperoleh hasil output SPSS dan nilai r-tabel sesuai tabel berikut.

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y. ₁	0,479	0,291	Valid
		Y. ₂	0,526	0,291	Valid
		Y. ₃	0,753	0,291	Valid
		Y. ₄	0,387	0,291	Valid
		Y. ₅	0,787	0,291	Valid
		Y. ₆	0,600	0,291	Valid
		Y. ₇	0,465	0,291	Valid
		Y. ₈	0,421	0,291	Valid
		Y. ₉	0,543	0,291	Valid
		Y. ₁₀	0,521	0,291	Valid
		Y. ₁₁	0,462	0,291	Valid
		Y. ₁₂	0,414	0,291	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian tabel 5.6 terkait hasil pengujian validitas, terlihat bahwa seluruh nilai R-hitung pada masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan nilai R-tabel. Maka dari itu peneliti dapat menarik suatu kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) ini telah valid atau sudah menunjukkan keandalan.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara untuk mengetahui hasil pengukuran variabel. Pengukuran ini menunjukkan instrumen dapat dipercaya. Kemudian, dihasilkan data yang juga dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan indikator

variabel dan konstruk. SPSS menyediakan fasilitas untuk menguji reliabilitas menggunakan statistik *Cronbach Alpha*. Pengukuran ini bisa digunakan jika koefisien *Cronbach Alpha* setara atau melebihi 0,60.

Tabel 5.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Pengambilan Keputusan
1	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,770	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian tabel 5.7 terkait hasil pengujian reliabilitas, terlihat bahwa nilai cronbach's alpha yaitu sebesar 0,770 lebih besar jika dibandingkan dengan ambang batas reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Maka dari itu peneliti dapat menarik suatu kesimpulan bahwa untuk variabel produktivitas kerja (Y) ini data dapat dinyatakan telah reliabel atau sudah menunjukkan konsistensi. Dengan demikian data kuesioner yang telah dikumpulkan sudah dapat digunakan dan layak dianalisis sesuai dengan metode penelitian statistik.

5.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT Tri Bakti Sarimas, Kabupaten Kuantan Singingi

5.3.1 Analisis Dimensi Kemampuan

Kemampuan merupakan suatu kapasitas yang dimiliki oleh individu karyawan dalam melakukan berbagai tugas/pekerjaannya di perusahaan. Dimensi kemampuan yang diukur pada penelitian ini terbagi menjadi beberapa

indikator yaitu: kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, keterampilan karyawan, dan profesionalitas dalam bekerja. Untuk menilai tanggapan dari karyawan terhadap indikator-indikator, maka diuraikan melalui tabel-tabel berikut.

1. Indikator Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan tentang Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas yang Memiliki Kemampuan dalam Melaksanakan Pekerjaannya di Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	10,42
2	Baik	36	75,00
3	Cukup Baik	4	8,33
4	Tidak Baik	3	6,25
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari penyajian data dari tabel 5.8 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 36 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 75.00%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 10.42%, selanjutnya karyawan yang

memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 8.33%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.25%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan berada dalam kategori Baik.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di lapangan menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memang sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari kapasitas yang dimiliki oleh karyawan bagian operator, mereka dapat mengoperasikan mesin di pabrik pengolahan dengan baik dan mampu mengoptimalkan hasil produksi CPO yang diolah.

2. Indikator Memiliki keterampilan

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan dalam bekerja pada PT Tri Bakti Sarimas memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	20,83
2	Baik	31	64,58
3	Cukup Baik	5	10,42
4	Tidak Baik	2	4,17
5	Sangat Tidak Baik	-	-

Jumlah	48	100,00
---------------	-----------	---------------

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.9 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan dalam bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 31 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 64.58%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 20.83%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 10.42%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 4.17%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan dalam bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan berada dalam kategori Baik.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di lapangan menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan memang telah sesuai dengan posisi/bagian pekerjaannya saat ini. Contohnya terlihat dari keterampilan karyawan bagian operator dalam mengoperasikan mesin produksi, dan

karyawan bagian mandor dapat mengatur anggotanya untuk bekerja dengan baik dan pada pergantian shift kerja tidak adanya kendala terkait ketersediaan bahan baku maupun soal mesin.

3. Indikator Profesional didalam bekerja

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja secara profesional di lingkungan kerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	20,83
2	Setuju	28	58,33
3	Cukup Setuju	6	12,50
4	Tidak Setuju	4	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.10 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja secara profesional di lingkungan kerja. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 28 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 58.33%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 20.83%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.50%, kemudian karyawan yang

memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 8.33%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja secara profesional di lingkungan kerja berada dalam kategori Setuju.

Temuan yang peneliti dapatkan di perusahaan menunjukkan bahwa karyawan telah mampu bekerja secara profesional di lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari keahlian atau kemampuan yang dimiliki karyawan, secara umum karyawan telah bertanggung jawab atas pekerjaannya, serta selalu fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya.

5.3.2 Analisis Dimensi Meningkatkan Hasil Yang dicapai

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu ciri karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi di perusahaan, dengan mematuhi aturan-aturan serta SOP yang berlaku di perusahaan. Dimensi meningkatkan hasil yang dicapai pada penelitian ini diukur dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai SOP yang berlaku di perusahaan. Untuk menilai tanggapan dari karyawan terhadap indikator tersebut maka akan diuraikan melalui tabel dibawah ini:

1. Indikator Meningkatkan hasil kerja yang dicapai dengan bekerja sesuai SOP yang berlaku

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bekerja
berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku di
perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	16,67
2	Setuju	32	66,67
3	Cukup Setuju	5	10,42
4	Tidak Setuju	3	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.11 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan bekerja berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku di perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 32 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 66.67%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 16.67%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 10.42%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.25%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan

bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan bekerja berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku di perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di perusahaan menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah mampu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap tahunnya karyawan telah diberikan oleh perusahaan buku pedoman kerja sesuai dengan posisi/jabatannya masing-masing, tujuan diberikannya buku saku ini ialah agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

5.3.3 Analisis Dimensi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki karyawan yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorongnya untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan penuh rasa tanggung jawab. Dimensi semangat kerja yang diukur pada penelitian terbagi menjadi beberapa indikator yaitu: etos kerja yang dimiliki karyawan, dan perbandingan hasil kerja saat ini dengan yang sebelumnya. Untuk menilai tanggapan dari karyawan terhadap indikator-indikator tersebut maka akan diuraikan melalui tabel-tabel dibawah ini:

1. Indikator Etos kerja yang dimiliki karyawan

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki etos kerja yang baik

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	25,00
2	Baik	22	45,83
3	Cukup Baik	9	18,75
4	Tidak Baik	5	10,42
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.12 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki etos kerja yang baik. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 22 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 45.83%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 12 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 25.00%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 18.75%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 10.42%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang

Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki etos kerja yang baik berada dalam kategori Baik.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki etos kerja yang baik. Hal ini terlihat dari sikap karyawan dalam menjaga komitmen terhadap pekerjaan, menjaga kedisiplinan, serta bersikap jujur di lingkungan kerja baik itu dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

2. Indikator Pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja terlihat dari pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan hari kemarin

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	10	20,83
2	Tinggi	12	25,00
3	Cukup Tinggi	22	45,83
4	Tidak Tinggi	4	8,33
5	Sangat Tidak Tinggi	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.13 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja terlihat dari pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan hari kemarin. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan

pernyataan Cukup Tinggi yaitu terdapat 22 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 45.83%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Tinggi yaitu terdapat 12 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 25.00%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tinggi yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 20.83%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Tinggi yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 8.33%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Tinggi tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja terlihat dari pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan hari kemarin berada dalam kategori Cukup Tinggi.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di perusahaan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki semangat kerja yang cukup. Hal ini terlihat dari sebagian karyawan masih kurang bergairah dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagian karyawan ini menunjukkan sikap tidak berusaha untuk mencapai hasil kerjanya lebih baik dibandingkan hari sebelumnya, mereka tidak memanfaatkan waktu dengan optimal karena pada saat selesai jam istirahat siang tidak langsung masuk bekerja dengan tepat waktu.

5.3.4 Analisis Dimensi Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam membantu meningkatkan kemampuan

karyawan dalam bekerja. Dimensi pengembangan diri yang diukur pada penelitian terbagi menjadi beberapa indikator yaitu: karyawan menyukai tantangan didalam bekerja, dan dan keinginan karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja. Untuk menilai tanggapan dari karyawan terhadap indikator-indikator tersebut maka akan diuraikan melalui tabel-tabel dibawah ini:

1. Indikator Karyawan menyukai tantangan dalam bekerja

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas menyukai tantangan dalam bekerja untuk mengembangkan dirinya di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22,92
2	Setuju	6	12,50
3	Cukup Setuju	27	56,25
4	Tidak Setuju	4	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.14 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas menyukai tantangan dalam bekerja untuk mengembangkan dirinya di perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 27 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 56.25%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 11

orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 22.92%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.50%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 8.33%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas menyukai tantangan dalam bekerja untuk mengembangkan dirinya di perusahaan berada dalam kategori Cukup Setuju.

Temuan yang peneliti dapatkan di perusahaan menunjukkan bahwa sebagian karyawan memang masih cukup menyukai tantangan didalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Hal ini terlihat dari sebagian karyawan yang tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit baginya, dan cenderung menghindari pekerjaan yang bukan keahliannya.

2. Indikator Karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	58,33
2	Setuju	11	22,92
3	Cukup Setuju	8	16,67

4	Tidak Setuju	1	2,08
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.15 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya di perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 28 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 58.33%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 22.92%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 16.67%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 1 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 2.08%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya di perusahaan berada dalam kategori Sangat Setuju.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memang memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya di perusahaan. Hal ini terlihat dari

antusiasme karyawan dalam mengikuti program-program pelatihan kerja yang diadakan perusahaan. Selain itu karyawan juga selalu untuk mencoba memahami buku pedoman kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap tahunnya, pengarahan yang diberikan oleh atasan juga diperhatikan dengan baik.

5.3.5 Analisis Dimensi Mutu

Mutu atau yang sering disebut dengan kualitas merupakan suatu tingkat baik atau buruknya kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan. Dimensi mutu yang diukur pada penelitian terbagi menjadi beberapa indikator yaitu: kualitas kerja, tingkat ketelitian, dan tingkat kedisiplinan karyawan. Untuk menilai tanggapan dari karyawan terhadap indikator-indikator tersebut maka akan diuraikan melalui tabel-tabel dibawah ini

1. Indikator Kualitas kerja karyawan

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki kualitas kerja yang baik

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	34	70,83
2	Baik	7	14,58
3	Cukup Baik	6	12,50
4	Tidak Baik	1	2,08
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.16 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 34 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 70.83%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 7 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 14.58%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.50%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 1 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 2.08%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas memiliki kualitas kerja yang baik berada dalam kategori Sangat Baik.

Melalui temuan yang peneliti dapatkan di perusahaan menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah memiliki kualitas kerja yang baik. Hal ini terlihat dari kualitas CPO dan kernel yang dihasilkan di pabrik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan selalu mampu memenuhi kriteria kualitas sesuai permintaan pasar. Karyawan juga melakukan pekerjaannya dengan teliti dan penuh kehati-hatian agar kualitas produk perusahaan dapat selalu terjaga dengan baik.

2. Indikator Tingkat ketelitian karyawan

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian yang baik di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	17	35,42
2	Baik	23	47,92
3	Cukup Baik	7	14,58
4	Tidak Baik	1	2,08
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.17 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian yang baik di perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 23 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 47.92%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 17 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 35.42%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 7 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 14.58%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 1 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 2.08%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang

Karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian yang baik di perusahaan berada dalam kategori Baik.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di perusahaan menunjukkan bahwa tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja memang sudah baik. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya secara umum karyawan bekerja dengan penuh kehati-hatian dan menjaga ketelitian didalam bekerja untuk menjaga mutu produk yang akan dihasilkan oleh PT. Tri Bakti Sarimas.

3. Indikator Tingkat kedisiplinan

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	11	22,92
2	Tinggi	25	52,08
3	Cukup Tinggi	9	18,75
4	Tidak Tinggi	3	6,25
5	Sangat Tidak Tinggi	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.18 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi di perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Tinggi yaitu terdapat 25 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 52.08%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan

Sangat Tinggi yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 22.92%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Tinggi yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 18.75%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Tinggi yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.25%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Tinggi tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi di perusahaan berada dalam kategori Tinggi.

Melalui temuan yang peneliti dapatkan di lapangan menunjukkan bahwa secara umum tingkat kedisiplinan karyawan sudah tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari setiap harinya karyawan masuk dan pulang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tepat pada waktunya. Absensi karyawan di perusahaan selalu dijaga dengan baik.

5.3.6 Analisis Dimensi Efisiensi

Efisiensi merupakan suatu pencapaian tujuan atau target perusahaan dengan menggunakan biaya (input) dalam jumlah yang sama demi menghasilkan hasil yang lebih besar. Efisiensi biasanya digunakan dalam menilai sejauh mana tenaga, waktu serta usaha yang dipakai dalam melakukan suatu kegiatan. Dimensi efisiensi pada penelitian diukur dengan menilai efisiensi karyawan didalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Untuk

menilai tanggapan dari karyawan terhadap indikator tersebut maka akan diuraikan melalui tabel dibawah ini:

1. Indikator Karyawan bekerja dengan efisien

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja dengan efisien di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22,92
2	Setuju	29	60,42
3	Cukup Setuju	6	12,50
4	Tidak Setuju	2	4,17
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.19 mengenai distribusi respon karyawan yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja dengan efisien di perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 29 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 60.42%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 22.92%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.50%, kemudian karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 2 orang atau dengan

persentase yang menunjukkan angka 4.17%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas mampu bekerja dengan efisien di perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Dari temuan yang peneliti dapatkan di perusahaan menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan sudah mampu bekerja dengan efisien. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam memaksimalkan bahan baku yang ada dalam proses produksi di pabrik. Tujuannya ialah untuk meminimumkan biaya operasional yang dikeluarkan perusahaan dalam proses produksi demi mendapatkan keuntungan yang optimal.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT. TBS di Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 5.20
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
Dimensi Kemampuan							
1	Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.	5	36	4	3	-	48
	Skor/Bobot Nilai	25	144	12	6	0	187

2	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan.	10	31	5	2	-	48
	Skor/Bobot Nilai	50	124	15	4	0	193
3	Karyawan mampu bekerja secara profesional di lingkungan kerja.	10	28	6	4	-	48
	Skor/Bobot Nilai	50	112	18	8	0	188
Dimensi Meningkatkan Hasil yang dicapai							
4	Karyawan bekerja berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku di perusahaan.	8	32	5	3	-	48
	Skor/Bobot Nilai	40	128	15	6	0	189
Dimensi Semangat Kerja							
5	Karyawan memiliki etos kerja yang baik.	12	22	9	5	-	48
	Skor/Bobot Nilai	60	88	27	10	0	185
6	Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja terlihat dari pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan hari kemarin.	10	12	22	4	-	48
	Skor/Bobot Nilai	50	48	66	8	0	172
Dimensi Pengembangan Diri							
7	Karyawan menyukai tantangan dalam bekerja untuk mengembangkan dirinya di perusahaan.	11	6	27	4	-	48
	Skor/Bobot Nilai	55	24	81	8	0	168
8	Karyawan selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya di perusahaan.	28	11	8	1	-	48

	Skor/Bobot Nilai	140	44	24	2	0	210
Dimensi Mutu							
9	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.	34	7	6	1	-	48
	Skor/Bobot Nilai	170	28	18	2	0	218
10	Karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian yang baik di perusahaan.	17	23	7	1	-	48
	Skor/Bobot Nilai	85	92	21	2	0	200
11	Karyawan bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi di perusahaan.	11	25	9	3	-	48
	Skor/Bobot Nilai	55	100	27	6	0	188
Dimensi Efisiensi							
12	Karyawan mampu bekerja dengan efisien di perusahaan.	11	29	6	2	-	48
	Skor/Bobot Nilai	55	116	18	4	0	193
Total Skor/Bobot Nilai		835	1048	342	66	0	2291

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan penyajian data pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah skor terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) ialah sebanyak 2291. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut.

Data berikut ialah nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yang diperoleh.

$$\text{Nilai maksimal} = 12 \times 5 \times 48 = 2880$$

$$\text{Nilai minimal} = 12 \times 1 \times 48 = 576$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{2880 - 576}{5} = 460,8.$$

Berdasarkan data tersebut, maka nilai interval koefisien ialah sebesar 461 (pembulatan).

Sangat Baik	= 2419 – 2880
Baik	= 1958 – 2419
Cukup Baik	= 1497 – 1958
Kurang Baik	= 1036 – 1497
Tidak Baik	= 576 – 1036

Sesuai dengan tabel rekapitulasi tersebut, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) secara keseluruhan ialah “Baik”. Kesimpulan tersebut didasarkan pada skor variabel produktivitas kerja karyawan, yaitu sebesar 2291, berada pada *range* 1958 – 2419.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan tingkat produktivitas kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi telah berjalan dengan baik. Akan tetapi masih terdapatnya ketidaksempurnaan/kelemahan dalam mengelola produktivitas kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu pada dimensi semangat kerja yaitu terkait indikator mengenai pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin. Selanjutnya dimensi pengembangan diri yaitu terkait indikator mengenai karyawan menyukai tantangan dalam bekerja.

Untuk dimensi semangat kerja, saat ini sebagian karyawan masih belum memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan pekerjaannya hari ini dibandingkan hari kemarin. Selanjutnya pada dimensi pengembangan diri,

sebagian karyawan belum terlalu memiliki minat untuk menganggap pekerjaannya tersebut dijadikan sebagai tantangan untuk pengembangan dirinya.

5.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi kemampuan, dimensi meningkatkan hasil yang dicapai, dimensi semangat kerja, dimensi pengembangan diri, dan dimensi efisiensi. Dari data tabel rekapitulasi jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan ialah baik, karena skor menunjukkan nilai sebesar 2291 antara *range* 1958 – 2419.

Produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan atau kekurangan, yakni pada dimensi semangat kerja yaitu terkait indikator mengenai pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin. Selanjutnya dimensi pengembangan diri yaitu terkait indikator mengenai Karyawan menyukai tantangan dalam bekerja.

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 berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam

bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitasnya akan meningkat.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada uraian sebelumnya mengenai analisis produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari dimensi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi.
2. Untuk dimensi kemampuan, karyawan telah memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan, memiliki keterampilan sesuai bidangnya, dan mampu bekerja secara profesional. Untuk dimensi meningkatkan hasil yang dicapai, karyawan telah bekerja berdasarkan SOP yang berlaku di perusahaan, memiliki etos kerja yang baik, dan sebagian karyawan masih belum memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk dimensi semangat kerja, sebagian karyawan belum menyukai tantangan dalam bekerja, dan karyawan telah memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Untuk dimensi mutu, karyawan telah memiliki kualitas kerja yang baik, ketelitian yang baik, dan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi. Kemudian karyawan juga telah mampu bekerja dengan efisien di perusahaan.

3. Produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan, yakni pada dimensi semangat kerja yaitu terkait indikator mengenai pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin. Selanjutnya dimensi pengembangan diri yaitu terkait indikator mengenai Karyawan menyukai tantangan dalam bekerja.

6.2 Saran

1. Pihak manajemen PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi produktivitas kerja karyawan yang saat ini sudah tergolong baik. Karena hal ini tentunya juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam memproduksi CPO dan kernel kelapa sawit.
2. PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan agar lebih focus dalam mengkoordinir semangat kerja dan pengembangan diri karyawan, karena sebagian besar karyawan masih belum memiliki semangat kerja yang maksimal, dan karyawan masih kurang menyukai tantangan yang ada didalam pekerjaannya untuk pengembangan diri karyawan itu sendiri.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama ditempat yang berbeda tentang analisis produktivitas kerja karyawan, diharapkan supaya menambahkan dimensi lainnya dan lebih memperdalam lagi pembahasan yang belum penulis bahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyguna WF Simamora. 2016. *Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari*. E-Jurnal JIIA. Volume 4, Nomor 2. Halaman 152-160.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Erdina. 2012. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu*. Skripsi Publikasi. Jurusan Manajemen, UIN Suska Riau.
- Gasperz, Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- International Labour Organization. 2012. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja (Sarana untuk Produktivitas)*. Jakarta: Modul 5. Edisi Bahasa Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2013. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Priscilia. 2017. *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya*. E-Jurnal Agora. Volume 5, Nomor 1. Halaman.
- R. Bruce McAFEE & William Poffenberger. 1998. *Productivity Strategies Enhancing Employee Job Performance*. Prentice Hall, Inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

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

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

