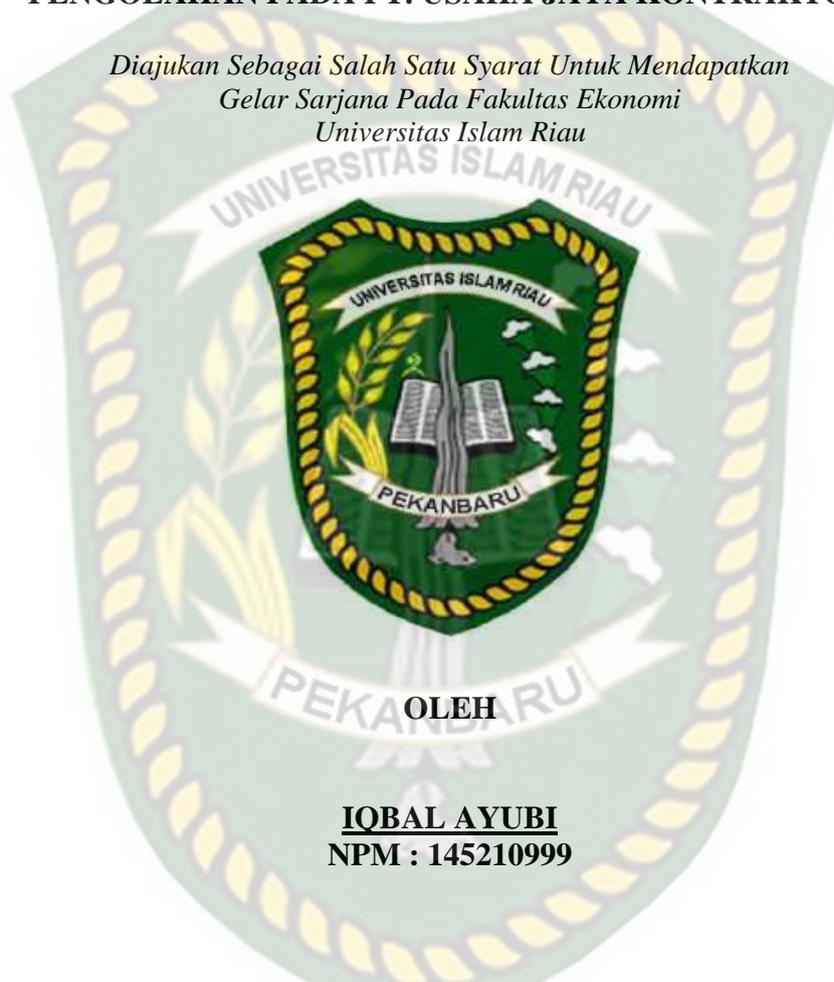


# SKRIPSI

## ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR

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



OLEH

**IOBAL AYUBI**  
NPM : 145210999

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



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

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

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Iqbal Ayubi  
NPM : 145210999  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT.Usaha Jaya Kontraktor

Disetujui Oleh :

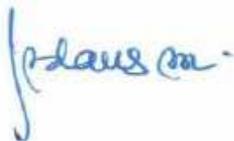
Pembimbing

  
(Drs. Asril, MM)

Mengetahui :

Dekan

Ketua Program Studi



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



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



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Iqbal Ayubi  
NPM : 145210999  
Program Studi : Manajemen SI  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
JudulSkripsi : ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENGOLAHAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR

Denganperinciansebagaimana berikut :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	BeritaAcara	Paraf Sponsor
1.	06/11/2019		Perkecil variabel dan sesuaikan dengan judul	
2.			Tambahkan penelitian terdahulu	
3.	13/11		Tambahkan data pegawai bagian pengolahan	
4.			Tambahkan data pendapatan karyawan	
5.	20/11		Tambahkan penelitian terdahulu yang sesuai objeknya	
6.	3/02/2020		Acc seminar proposal	
7.	22/07		Proposal sudah di perbaiki dan diubah menjadi Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor	
8.	2/09		Setarakan kuesionernya dan tambahkan	

9.	9/09		Acc Kuisiner	
10.	17/09		Perbaiki teliti:	
11.			-Sesuaikan Skripsi -Lengkapi Daftar Pustaka	
12.	12/10/2020		Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 13 Januari 2021

Wakil Dekan I

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



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

# 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: 1730/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 14 Desember 2020, Maka pada Hari Kamis 17 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Iqbal Ayubi   |
| 2. N P M                | : 145210999   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor. |
| 5. Tanggal ujian        | : 17 Desember 2020  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B) 68,83</b>  |
| 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. Drs. Asril, MM
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Awliya Afwa, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)

Pekanbaru, 17 Desember 2020

Mengetahui

Dekan,



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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 1730 / 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 comprehensive 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 : Iqbal Ayubi  
N P M : 145210999  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Ramzi Durin, SH.,MH	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 : 17 Desember 2020  
Dekan

*Firdaus AR*  
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 : Iqbal Ayubi  
NPM : 145210999  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.  
Hari/Tanggal : Kamis 17 Desember 2020  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

#### Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM		

#### Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		
2	Awliya Awfa, SE., MM		

#### Hasil Seminar : \*)

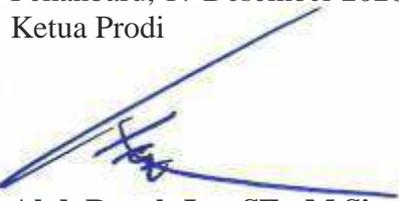
1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan

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



Pekanbaru, 17 Desember 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

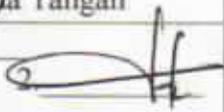
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Iqbal Ayubi  
NPM : 145210999  
Judul Proposal : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor  
Pembimbing : I. Drs. Asril., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu / 07 Maret 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

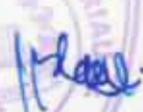
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang 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.	Drs. Asril., MM		
2.	Yul Efnita, SE., MM		
3.	Awliya Afwa, SE., MM		

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 07 Maret 2020  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2666/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 6 Oktober 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
  2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
    - a. Nomor: 0880/U/1997
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c. Nomor: 0378/U/1986
    - d. Nomor: 0387/U/1987
  2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
    - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpt-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.	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Iqbal Ayubi  
 N P M : 145210999  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor

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: 7 Oktober 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.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doctor). Baik di Universitas Islam Riau maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan masalah dan kesimpulan saya sendiri tanpa bantuan dari pihak yang tidak termasuk dalam arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali tertulis dalam naskah dengan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya dan kondisi di kemudian hari terdapat penyimpangan dan pernyataan yang tidak sesuai dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh sampai waktu yang ditentukan. Serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Pekanbaru, 13 Januari 2021

Saya yang membuat pernyataan



(Iqbal Ayubi)

## ABSTRAK

### ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG

Oleh

**Iqbal Ayubi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor – Bangkinang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian yaitu karyawan bagian pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor di Bangkinang yang berjumlah 48 orang. Dari rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor – Bangkinang sudah baik, hal ini ditandai dengan data jawaban terkait indikator produktivitas kerja berupa, kemampuan, peningkatan hasil capaian, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi yang sudah baik. dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor di Bangkinang sudah produktif dan signifikan terhadap pekerjaan yang dijalani.

**Kata Kunci : Produktifitas Kerja Karyawan.**

## DAFTAR ISI

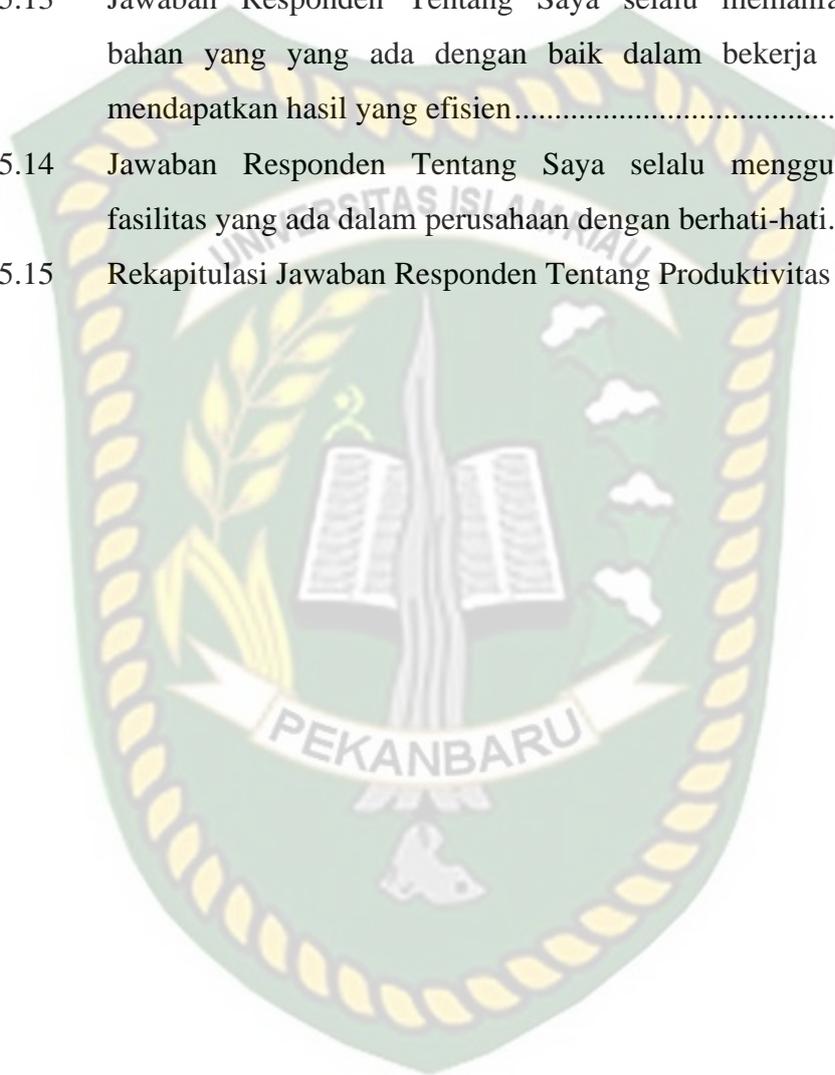
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Rumusan Masalah.....	5
3. Tujuan Penelitian.....	5
4. Manfaat Penelitian.....	5
5. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Produktivitas .....	8
2.1.1. Pengertian Produktivitas .....	8
2.1.2. Peningkatan Produktivitas Kerja .....	9
2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	10
2.1.4. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11
2.1.5. Indikator Produktivitas .....	13
2.1.6. Evaluasi Sistem Produktivitas .....	15
2.2 Kinerja Karyawan .....	17
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ....	19
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	21
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.2.5 Kontribusi Kinerja.....	25
2.2.6 Kriteria-Kriteria Ukuran Kinerja.....	27
2.2.7 Pengukuran Kinerja.....	31
2.3 Kontruksi.....	32
2.3.1 Pengertian Kontruksi.....	32
2.3.2 Jenis Kontruksi.....	34
2.3.3 Tahap-Tahap Dalam Kontruksi Industri .....	36
2.3.4 Bagian-Bagian Dalam Kontruksi .....	37
2.4 Penelitian Terdahulu .....	40
2.5. Struktur Penelitian.....	41
2.6. Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	42

1. Data Primer .....	43
2. Data Sekunder .....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	43
1. Populasi .....	43
2. Sampel .....	43
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	44
1. Observasi .....	44
2. Kuisisioner .....	44
3.5 Indikator Variabel .....	45
3.6 Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT. Usaha Jaya Kontraktor .....	47
4.2 Bentuk dan Kegiatan Usaha .....	48
4.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	49
1. Visi .....	49
2. Misi .....	50
4.4 Struktur Organisasi .....	50
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Gambaran Umum Responden .....	50
5.2 Hasil Penelitian .....	51
5.2.1 Jawaban Responden Tentang Variabel Produktifitas .....	52
5.2.2 Uji Keabsahan Data Responden .....	64
1. Uji Validitas .....	64
2. Uji Reliabilitas .....	65
5.2.3 Pembahasan .....	66
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	70
6.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Pendapatan Karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor .....	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan PT. Usaha Jaya Kontraktor.....	4
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 5.2	Data Usia Karyawan.....	50
Tabel 5.3	Jawaban Responden tentang Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor.....	51
Tabel 5.4	Jawaban Responden Tentang Saya mempunyai keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor.....	52
Tabel 5.5	Jawaban Responden Tentang Saya mampu memaksimalkan kinerja untuk meningkatkan hasil yang lebih baik.....	53
Tabel 5.6	Jawaban Responden Tentang Saya menerima setiap arahan yang diberikan untuk perbaikan demi meningkatkan hasil yang lebih baik .....	54
Tabel 5.7	Jawaban Responden Tentang Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan PT. Usaha Jaya Kontraktor.....	54
Tabel 5.8	Jawaban Responden Tentang Saya selalu meningkatkan kinerja yang lebih .....	55
Tabel 5.9	Jawaban Responden Tentang Saya senang mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja baik dari hari kehari.....	56
Tabel 5.10	Jawaban Responden Tentang Saya memiliki harapan untuk lebih profesional dalam bekerja.....	57
Tabel 5.11	Jawaban Responden Tentang Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik.....	57

Tabel 5.12	Jawaban Responden Tentang Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk menambah pengalaman dan mengasah keterampilan .....	58
Tabel 5.13	Jawaban Responden Tentang Saya selalu memanfaatkan bahan yang ada dengan baik dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang efisien.....	59
Tabel 5.14	Jawaban Responden Tentang Saya selalu menggunakan fasilitas yang ada dalam perusahaan dengan berhati-hati.....	60
Tabel 5.15	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Produktivitas (X).....	61



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan bisnis saat ini menjadi sangat ketat dengan ancaman persaingan global dan kondisi ekonomi yang tidak menentu. Hal ini membuat para pelaku usaha lebih intens dalam peningkatan kualitas produk. Teknologi modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang bermutu menjadi salahsatu faktor penunjang dalam kegiatan produksi. Namun semua faktor tersebut tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai.

Adam Smith mengungkapkan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar tetap tumbuh dalam jurnal Putri Anggraini (2013:1). Hal senada juga dinyatakan oleh Ibn Khaldun yakni faktor produksi yang utama adalah tenaga kerja manusia, “laba (produksi) adalah nilai utama yang dicapai dari tenaga kerja manusia”.Tenaga kerja menurut ekonomi Islam adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pemikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Perannya yang begitu penting menjadikan tenaga manusia tidak akan pernah tergantikan disemua kegiatan ekonomi dalam jurnal Bahrul Ulum dan Muffarohah (2016:24).

Teknologi yang dirancang untuk mempermudah pekerjaan manusia akan tetap mengikutsertakan tenaga manusia didalamnya. Oleh karena itu,

tanpa tenaga manusia produktivitas perusahaan juga sulit untuk capai. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan atau ditargetkan. Tolak ukur produktivitas kerja adalah hasil dari kerja tersebut, maka pegawai yang baik adalah pegawai yang meningkatkan kualitas kerjanya. Setiap sesuatu mendapatkan hasil yang seimbang dengan apa yang mereka kerjakan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dikerjakan maka semakin tinggi pula hasil yang didapatkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor penulis menemukan bahwa tingkat produktifitas di PT. Usaha Jaya Kontraktor mengalami peningkatan. Untuk lebih jelasnya, peningkatan produktivitas pada perusahaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tingkat Pendapatan Karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Pendapatan</b>	<b>Realisasi Pendapatan</b>	<b>Persentase Pendapatan</b>
2017	75	2.600.000.000	2.690.175.000	1,034%
2018	77	2.800.000.000	2.900.381.000	1,035%
2019	90	2.800.000.000	2.980.056.000	1,064%

Sumber data : Hasil Wawancara dengan Ibu Ika Bagian Keuangan PT. Usaha Jaya Kontraktor Tahun 2020

Berdasarkan pada data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan pendapatan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan sebanyak 75 orang mampu merealisasikan pendapatan sebanyak 2.690.175.000 ditahun ini perusahaan mengalami peningkatan sebesar 1,034% dari target, pada tahun 2018 pendapatan mengalami meningkat sebesar 2,900.381.000 atau sebesar 1,035% dari target.

Kemudian pada tahun 2019 PT. Usaha Jaya Kontraktor kembali mengalami peningkatan realisasi pendapatan sebesar 2.980.056.000 atau sebesar 1,064% dari target. Sehingga dapat dikatakan bahwa PT.Usaha Jaya Kontraktor telah mendapat hasil yang optimal dari target yang ditetapkan perusahaan. Peningkatan pendapatan ini tidak luput dari hasil yang telah dicapai oleh karyawan bagian pengolahan, karena bagian pengolahan merupakan bagian produksi bahan mentah yang akan dipakai untuk jasa konstruksi pada PT.Usaha Jaya Kontraktor.

Menurut KBBI “pengolah” berarti orang yang mengolah sesuatu. Dalam PT.Usaha Jaya Kontraktor bagian pengolahan adalah bagian yang berkaitan langsung dengan produksi. Tugas bagian pengolahan adalah mengolah setiap bahan mentah dari hasil pertambangan yang diangkut oleh bagian quarry yang diolah dengan cara dihancurkan, dipisahkan, maupun disaring sehingga menjadi bahan baku konstruksi seperti pasir, batu, batu split, abu batu, semen, aspal, base dan produk lainnya. Selain digunakan sebagai bahan baku untuk kegiatan konstruksi, hasil produksi juga dipasarkan langsung kepada konsumen yang membutuhkan.

Jumlah karyawan bagian pengolahan dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan PT. Usaha Jaya Kontraktor**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Divisi Perencanaan	5
2	Divisi Operasi Tambang (Quarry)	13
3	Divisi Pengolahan	22
4	Divisi K3 dan Lingkungan	8
<b>Jumlah</b>		48

Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Fery Divisi Perencanaan Bagian Pengolahan PT. Usaha Jaya Kontraktor Tahun 2020

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa seluruh karyawan bagian pengolahan berjumlah sebanyak 48 orang. Dengan ini perusahaan tentu mengharapkan hasil produksi yang meningkat serta kualitas produksi yang baik sehingga mampu menjadi salah satu faktor dalam menunjang pendapatan perusahaan.

Menurut Haryanto (2011:63) produktivitas diukur dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia yang ada dalam upaya mencapai hasil yang optimal. Dari tabel 1.1 diketahui bahwa perusahaan berhasil memperoleh laba yang dapat dikatakan optimal karena telah mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Sehingga seharusnya seluruh karyawan telah dapat dikatakan produktif. Namun perihal produktivitas tidak dapat disimpulkan dengan hanya dilihat dari satu sudut pandang, melainkan ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur sehingga benar-benar dapat dikatakan produktif.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menganalisa lebih lanjut terkait produktivitas dari kinerja karyawan yang menjadi pembanding dari tolak ukur produktifnya suatu perusahaan sebagaimana yang telah dijelaskan pada teori sebelumnya dengan mengangkat judul penelitian: **“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi bahasan dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana produktivitas kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui dan menganalisis secara kinerja karyawan bagian Pengolah pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan demi kemajuan perusahaan, terutama mengenai kinerja karyawan.

### **2. Bagi Penulis**

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun didunia perusahaan.

### 3. Civitas Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada pihak lain yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini dibagi menjadi 6 (enam) bab yang merupakan pembahasan tersendiri tentang topik dari bab tersebut dan keseluruhan mempunyai hubungan antara bab satu dengan yang lainnya, dengan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini disajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini adalah merupakan landasan teori yang diambil dari para ahli guna sebagai perbandingan dalam penerapan dilapangan, landasan yang diambil digunakan sebagai bahan dalam pembentukan penelitian ini

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi metode penelitian yang terdiri dari, lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Menggambarkan tentang gambaran umum perusahaan yaitu, Sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan yaitu, menguraikan mengenai hasil dari analisis data

## **BAB VI : PENUTUP**

Berisi kesimpulan dari pembahasan pada Bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan penulis.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Produktivitas

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input). John Soeptrihanto berpendapat bahwa: Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil- hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang dipergunakan, John Soeptrihanto (2010: 79).

Pengertian lain dari produktivitas adalah output dibagi input. Input terdiri pada setiap proses terjadi transformasi input menjadi output. dari tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja, modal kerja dan informasi. Output adalah barang- barang atau jasa yang memiliki nilai tambah.

Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input dan output. Produktivitas dihasilkan dari kapabilitas SDM dalam menggunakan alat kerja, metode kerja, modal kerja, bahan baku, dan informasi Darsono dan Tjatjuk Siswandoko (2011: 161).

Dimensi waktu dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat produktivitas, hal ini disebabkan dimensi waktu merupakan faktor berada diluar pengendalian manusia sehingga objektivitasnya sangat baik. Dalam suatu proses produksi barang atau jasa, makin sedikit waktu yang

digunakan untuk memproses waktu yang sama berarti produktivitas semakin tinggi.

### **2.1.2 Peningkatan Produktivitas Kerja**

Setelah semua masalah penurunan produktivitas bisa dihapuskan, maka manajemen perusahaan meningkatkan produktivitas dengan berbagai cara. Cara yang digunakan untuk meningkatkan produksinya adalah, Darsono, dan Tjatjuk Siswandoko (2011: 183):

1. Manajemen harus mampu membuat program kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya dan yang sesuai dengan perubahan kondisi eksternal dan internal sehingga outputnya dapat dinikmati pelanggan serta manajemen bergaya demokratis.
2. Sumber daya manusia harus dimotivasi agar mampu bekerja efektif dan efisien.
3. Metode kerja harus cocok dengan kondisi peralatan dan sumber daya manusia yang tersedia.
4. Peralatan kerja harus cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa yang diproduksi.
5. Material atau sasaran kerja yang diolah harus cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa yang diproduksi.
6. Lingkungan kerja harus kondusif (menyenangkan).
7. Teknik pengukur prestasi kerja harus yang tepat; pusat laba diukur dengan profitabilitas, pusat biaya diukur dengan

efisiensi, pusat pendapatan diukur dengan luasnya pangsa pasar dan tinggi nya pendapatan, dan pusat investasi diukur dengan *return on investment*.

8. Modal kerja harus cukup dalam melaksanakan kegiatan.

### **2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Henry Simamora menjelaskan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu Darsono dan Tjatjuk Siswandoko (2011: 185):

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Secara umum Rasio produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan atau persentase antara Output dan Input seperti rumus dibawah ini:

$$\text{Produktivitas} = \text{Output} / \text{Input}$$

Perlu diingat Input bukanlah berarti Kuantitas bahan mentah yang diolah yang kemudian menjadi Output. Maksud dari Input disini adalah Sumber-sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu Output. Misalnya Sumber daya Manusia (Karyawan), Waktu, Perlengkapan produksi dan lain sebagainya.

#### **2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Payaman J. Simanjutak (2001: 39) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2004: 28) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

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

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan

kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

#### 2.1.5 Indikator Produktifitas

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2009) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
3. Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan kedepan

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah

7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)

8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari 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. Sebab semakin kuat tantangannya. 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 yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

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

#### **2.1.6 Evaluasi Sistem Produktivitas**

Laporan perubahan produktivitas merupakan informasi manajemen untuk evaluasi sistem produktivitas. manajemen harus menemukan sebab-sebab penurunan dan kenaikan produktivitas tiap-tiap input yang dikorbankan untuk memperoleh output. Penurunan produktivitas pada umumnya disebabkan oleh:

1. Manajemen tidak mampu membuat program kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya dan yang sesuai dengan perubahan kondisi eksternal dan internal serta bergaya otokratik.
2. Sumber daya manusia tidak mempunyai motifasi kerja.

3. Metode kerja tidak cocok dengan kondisi peralatan dan sumber daya manusia yang tersedia.
4. Peralatan kerja tidak cocok dengan jenis kualitas barang atau jasa yang diproduksi.
5. Material atau sasaran kerja yang diolah tidak cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa yang diproduksi.
6. Lingkungan kerja yang tidak kondusif.
7. Teknik pengukuran prestasi kerja yang tidak tepat.
8. Modal kerja tidak cukup untuk melaksanakan kegiatan.

Kedelapan unsur inilah yang akan menimbulkan penurunan terhadap nilai produktivitas perusahaan dan merupakan masalah yang harus dipecahkan, Darsono (2011: 188).

Penurunan produktivitas akan mengakibatkan penurunan laba dan selanjutnya akan mengakibatkan penurunan nilai perusahaan. Perusahaan yang nilainya turun, para pemegang saham dan para kreditur akan menarik modalnya. Disamping itu perusahaan yang labanya turun pada umumnya mengalami kesulitan likuiditas yang berdampak langsung pada kegiatan operasi yaitu kegiatan operasi bisa terganggu. Perusahaan yang kegiatan operasinya terganggu dapat dipastikan akan menghasilkan produk (output) yang kualitasnya buruk, akibatnya konsumen tidak puas, dan bermuara pada kebangkrutan perusahaan.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*)

Menurut Mangkunegara (2000: 67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya ”.

Menurut Rivai (2006:309-310), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan

mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Achmad S. Ruky (2008:14) dalam *The Webster Dictionary* memberikan tiga arti kata performance, yaitu: (1) Kinerja adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya, tentang mobil yang sangat cepat (*high performance cars*), (2) Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah kumpulan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang pegawai ke tempat kerja: pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan

pekerjaan, sedangkan kondisi eksternal mendukung produktivitas seorang karyawan, walaupun ia memiliki keterampilan dan motivasi yang baik. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung yang berada diluar kendali karyawan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2013:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (Intelligent Quotient) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ tinggi.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai/ Karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. /sikap Mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap secara mental. Fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mengungkapkan Bahwa “kinerja merupakan gambaran tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas

dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Sedangkan pendapat lainnya menurut Lloyd L. Byars Leslie W. Rue (2017:151) yang dialih bahasakan oleh (Sutrisno, 2016) mengemukakan adanya dua faktor yang mempunyai prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role Or Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kondisi fisik, peralatan, keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung

menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Begitu pula yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (dalam Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015:155) yang menyatakan ada tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor itu adalah:

1. Kemampuan individu melakukan pekerjaan Kemampuan individu yang termasuk diantara adalah talenta, keterampilan, kecerdasan, pengetahuan, minat, karakteristik, kepribadian, dan lain-lain.
2. Adapun usaha yang dicurahkan di antara lain motivasi, etika kerja, kehadiran pergantian karyawan, desain pekerjaan.
3. Dukungan Organisasi.

kondisi dan syarat kerja setiap seorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang terdapat diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki potensi yang tinggi apabila dikerjakan dengan bekerjasama maupun individual dapat meningkatkan kemajuan dalam organisasi ataupun perusahaan.

### **2.2.3 Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan

tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apabila ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yaitu dikelompokkan dalam 4 kategori:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem, dan
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia

Menurut George Dan Jones (2002 dalam Harsuko 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan. Robbins (1994 dalam Harsuko 2011) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu :

1. Tugas individu
2. Perilaku individu, dan
3. Ciri individu

Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan”.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

#### 2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Di dalam Mangkunegara (2000), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Wibowo (2007), menyatakan , “penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian kinerja tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data didefinisikan sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya

terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”.

Sedangkan Menurut Rivai yang dialih bahasakan dalam Sudarmant (2015:15) yaitu sebagai berikut :

1. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematika dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
2. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
3. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
4. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
5. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan kebijakan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi selalu sesuai dengan tujuan.

#### **2.2.5 Kontribusi Kinerja**

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi

hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

## 2. Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

## 3. Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

## 4. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

## 5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

### 2.2.6 Kriteria-Kriteria Ukuran Kinerja

Menurut Afandi (2016:70) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama, dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

#### 1. Kriteria berdasarkan sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

#### 2. Kriteria berdasarkan perilaku

Terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.

#### 3. Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russel (2001 Dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness* (kreativitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation* (kerja sama)

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Dependability* (ketergantungan)

Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* (inisiatif)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal Qualities* (kualitas personil)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Adapun empat tinjauan kriteria kinerja karyawan yang berhubungan dengan perusahaan dan organisasi sebagai berikut :

1. Kesesuaian strategis merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategi, sasaran, dan budaya organisasi. Jika perusahaan menekankan pada pelayanan pelanggan, sistem manajemen kinerja harus menilai seberapa baik para karyawan dalam melayani para pelanggan perusahaan. Kesesuaian strategis menekankan pentingnya sistem manajemen kinerja untuk menuntut para karyawan agar dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Ini memerlukan sistem-sistem yang cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan pendirian strategis perusahaan.
2. Keabsahan adalah sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Hal ini sering disebut :keabsahan isi. Agar ukuran kinerja menjadi absah, ukuran kinerja tidak boleh kurang atau tercemar. Seperti satu lingkaran mewakili kinerja pekerjaan yang “ benar” seluruh aspek kinerja yang penting pada

keberhasilan pekerjaan. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan harus menggunakan beberapa ukuran kinerja, seperti peringkat kinerja pengawasan pada serangkaian dimensi atau ukuran dari hasil-hasil pekerjaan yang obyektif. Keabsahan berkaitan dengan memaksimalkan kesesuaian antara kinerja pekerjaan aktual dengan ukuran kinerja pekerjaan.

3. keandalan mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Salah satu jenis keandalan yang penting adalah keandalan *anatarpenilai* : keandalan tidak berubah-ubah di antara para individu yang melakukan evaluasi kinerja karyawan. Ukuran kinerja memiliki keandalan anatarpenilai jika dua individu memberikan evaluasi yang sama (atau hampir sama) terhadap kinerja pekerjaan seseorang. Bukti tampaknya menunjukkan bahwa ukuran-ukuran kinerja pekerjaan pengawasan yang paling subjektif menunjukkan keandalan yang rendah. Dengan adanya beberapa ukuran, sejauh apa seluruh materi dinilai tetap pada internal perusahaan adalah penting (keandalan internal yang tidak berubah-ubah).

penerimaan mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya. Banyak ukuran kinerja yang rumit sangat absah dan dapat diandalkna, tetapi menghabiskan begitu banyak waktu manajer sehingga nmereka menolak menggunakannya. Mereka yang dievaluasi dengan menggunkana ukuran mungkin tidak menerimannya. Penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen

kinerja yang dianggap tidak adil cenderung ditantang secara hukum, dapat digunakan secara tidak benar, dan menurunkan motivasi karyawan untuk memperbaiki diri.

### **2.2.7 Pengukuran Kinerja**

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
4. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja individu seorang karyawan/pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai/karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai/karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku kartwan/pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

### **2.3. Konstruksi**

#### **2.3.1 Pengertian Konstruksi**

Konstruksi merupakan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana. Dalam sebuah bidang arsitektur atau teknik sipil, sebuah konstruksi juga dikenal sebagai bangunan atau satuan infrastruktur pada sebuah area atau pada beberapa area. Secara ringkas konstruksi didefinisikan sebagai objek keseluruhan bangun(an) yang terdiri dari bagian-bagian struktur. Misal, Konstruksi Struktur Bangunan adalah bentuk/bangun secara keseluruhan dari

struktur bangunan. contoh lain: Konstruksi Jalan Raya, Konstruksi Jembatan, Konstruksi Kapal, dan lain lain.

Konstruksi dapat juga didefinisikan sebagai susunan (model, tata letak) suatu bangunan (jembatan, rumah, dan lain sebagainya) Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2005:24). Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai satu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan satuan kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda.

Pada umumnya kegiatan konstruksi diawasi oleh manajer proyek, insinyur disain, atau arsitek proyek. Orang-orang ini bekerja di dalam kantor, sedangkan pengawasan lapangan biasanya diserahkan kepada mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, tukang kayu, dan ahli bangunan lainnya untuk menyelesaikan fisik sebuah konstruksi.

Untuk keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi, perencanaan yang efektif sangatlah penting. Hal ini terkait dengan rancang-bangun (desain dan pelaksanaan) infrastruktur yang mempertimbangkan mengenai dampak pada lingkungan / AMDAL, metode penentuan besarnya biaya yang diperlukan / anggaran, disertai dengan jadwal perencanaan yang baik, keselamatan lingkungan kerja, ketersediaan material bangunan, logistik, ketidaknyamanan publik terkait dengan yang disebabkan oleh keterlambatan persiapan tender dan penawaran, dll.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi keempat, Hasan Alwi, (2007:22). konstruksi adalah susunan dan hubungan kata dalam kalimat atau kelompok kata. Makna suatu kata ditentukan oleh konstruksi dalam kalimat atau

kelompok kata. Menurut Sarwiji Suwandi (2008:23), yang dimaksud dengan makna konstruksi adalah makna yang terdapat dalam konstruksi kebahasaan. Jadi, makna konstruksi dapat diartikan sebagai makna yang berhubungan dengan kalimat atau kelompok kata yang ada didalam sebuah kata dalam kajian kebahasaan. Konstruksi dapat juga didefinisikan sebagai susunan (model,tata letak) suatu bangunan (jembatan). Secara ringkas konstruksi didefinisikan sebagai objek keseluruhan bangunan yang terdiri dari bagian-bagian struktur. Misalnya, Konstruksi Struktur Bangunan adalah bentuk atau bangun secara keseluruhan dari struktur bangunan.

### **2.3.2 Jenis konstruksi**

#### **1. Konstruksi Gedung**

Yang satu ini adalah yang familiar dengan kita. Konstruksi gedung terjadi di semua kota besar maupun kecil. Mulai dari konstruksi fasilitas umum seperti bangunan institusional, lembaga pendidikan, dan tempat rekreasi. Konstruksi pada sebuah gedung biasanya direncanakan oleh arsitek dan insinyur sipil, sementara material yang dibutuhkan lebih ditekankan pada aspek-aspek arsitektural.

#### **2. Konstruksi Teknik**

Konstruksi teknik yaitu suatu konstruksi yang melibatkan struktur yang direncanakan dan didesain secara khusus oleh para ahli dan dibuat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berhubungan dengan infrastruktur. Jenis Konstruksi ini dibagi lagi menjadi dua

bagian, yaitu konstruksi jalan dan konstruksi berat. Sedangkan yang termasuk dalam konstruksi berat, yaitu proyek-proyek utilitas suatu negara seperti bendungan, pemasangan pipa, jalur transportasi selain jalan raya, transportasi air, dan transportasi udara. Konstruksi ini biasanya dibiayai oleh pemerintah atau kerjasama antara pemerintah dengan pihak swasta.

### 3. Konstruksi jalan

Yaitu suatu proyek yang meliputi penggalian, pengurangan, pengerasan jalan, dan konstruksi jembatan serta struktur drainase. Konstruksi jalan biasanya direncanakan oleh departemen pekerjaan umum setempat dan berbeda dengan konstruksi bangunan dari segi aktivitas antara pemilik, perencana, dan kontraktor. Konstruksi teknik yaitu suatu konstruksi yang melibatkan struktur yang direncanakan dan didesain secara khusus oleh para ahli dan dibuat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berhubungan dengan infrastruktur.

### 4. Konstruksi Berat

Sedangkan yang termasuk dalam konstruksi berat, yaitu proyek-proyek utilitas suatu negara seperti bendungan, pemasangan pipa, jalur transportasi selain jalan raya, transportasi air, dan transportasi udara. Konstruksi ini biasanya dibiayai oleh pemerintah atau kerjasama antara pemerintah dengan pihak swasta.

## 5. Konstruksi Industri

Yang termasuk dalam konstruksi industri ini biasanya proyek industri yang membutuhkan spesifikasi dan persyaratan khusus seperti untuk kilang minyak, industri berat atau industri dasar, pertambangan, nuklir, dan sebagainya. Perencanaan dan pelaksanaannya membutuhkan ketelitian dan keahlian, serta teknologi yang spesifik.

### 2.3.3 Tahap-Tahap Dalam Konstruksi Industri

Secara garis besar, terdapat empat tahapan proyek konstruksi. Dimulai dari tahap perencanaan atau planning, tahap perancangan atau design, tahap pengadaan atau pelelangan dan tahap pelaksanaan atau construction. Berikut ini penjelasan lebih detail dari keempat tahapan tersebut:

1. Tahap perencanaan, penetapan garis-garis besar rencana proyek dilakukan, termasuk merekrut pihak konsultan. Apa saja yang dilakukan pada tahap ini? Diantaranya adalah briefing, studi kelayakan proyek, pemilihan desain, program budgeting hingga financing.
2. Tahap kedua ini perancangan desain akan dilaksanakan dalam tiga periode. Adapun ketiga periode tersebut, yaitu periode preliminary design atau pra rancangan, periode design development atau pengembangan rancangan dan periode desain akhir serta penyiapan dokumen pelaksanaan atau final design and construction document.
3. Pada tahap ketiga, tahap pengadaan atau pelelangan, maka yang dilakukan adalah pengadaan konsultan perencanaan setelah gagasan awal dan pengadaan konsultan pengawas untuk melakukan supervisi pada

proyek tersebut. Setelah pengadaan konsultan, pengadaan kontraktor juga dilakukan pada tahap ini.

4. Terakhir adalah tahap construction yang merupakan pelaksanaan pembangunan konstruksi fisik sesuai konsep desain yang telah disepakati pada tahap sebelumnya. Pada tahap ini, setelah kontrak ditandatangani, SPK atau Surat Perintah Kerja dikeluarkan, maka pekerjaan dapat dilakukan.

#### **2.3.4 Bagian - Bagian dalam Konstruksi**

##### *1. Project Manager (PM)*

Memastikan semua divisi berjalan sesuai fungsinya, dan merupakan yang paling bertanggung jawab terhadap kelancaran proyek baik pelaksanaan maupun administrasi. ini jabatan tertinggi sesuai dengan tanggung jawabnya yang tinggi.

##### *2. Site Manager (SM)*

Orang yang bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan proyek, mengintruksikan para team projectnya untuk menyelesaikan proyek.

##### *3. Site Enginner (SE)*

Orang yang bertanggung jawab atas perencanaan proyek dari visual menuju aktual, artinya menjabarkan shopdrawing (gambar kerja) untuk kemudian direalisasikan dengan kondirsi lapangan, dibebeberapa proyek besar SE ini di bagi menjadi 3 bagian, SE pekerjaan Arsitektur, SE pekerjaan Struktur & SE pekerjaan Mechanical

Electrical. prinsipnya site Engineer ini yang nentutin detail-detail pekerjaan berdasarkan gambar tender.

#### 4. *Quality Control (QC)*

Orang yang bertanggung jawab atas mutu pekerjaan lapangan, prosedurnya serta kualitas material yang benar2 sempurna. Jadi, dilapangan beliau ini yang menekankan para mandor/subcont untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang sempurna. jika dalam prosedur pekerjaan lapangan tidak sesuai dengan standar/mutu yang diharapkan, QC ini punya wewenang untuk menghentikan pekerjaan tersebut.

#### 5. *Quantity Surveyor (QS)*

Orang yang bertanggung jawab atas alur administasi proyek gan, perhitungan volume pekerjaan,scedule,mengitung kebutuhan material, opname pekerjaan (membayar mandor/subcont) melalui QS ini. kesimpulannya gan QS ini ngurus keuangan proyek cash flow (penagihan ke owner) maupun (pembayaran ke mandor/subcon).

#### 6. *Supervisor (SPV)*

Orang yang bertanggung jawab atas pengawasan pekerjaan dilapangan. yang ngawasin dan ngasih arahan yang benar ke para pekerja.

### 7. *Drafter*

Orang yang bertanggung jawab atas shopdrawing (gambar kerja) beliau yang buat gambar pake software autoCad. koordinasi langsung dengan Site Engineer untuk membuat shopdrawing yang dibutuhkan.

### 8. *Surveyor*

Orang ini yang bertanggung jawab atas pengukuran lapangan, penentuan elevasi di lapangan, menentukan marking (presisi) apakah letaknya sudah perfect atau belum.

### 9. *Logistic*

Orang yang bertanggung jawab atas ketersediaan material pekerjaan, berkordinasi langsung dengan QS untuk order material, dan lain-lain. semen, besi, semua muanya di order lewat beliau.

### 10. *Safety*

Orang yang bertanggung jawab atas keselamatan para pekerja proyek, agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja, membuat antisipasi maupun mengawasi langsung para pekerja. jiwa safety harus kita miliki sepenuhnya supaya selamat, bukan cuma tanggung jawab Safetyman tersebut.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Secara sederhana beberapa penelitian terdahulu yang cukup dekat dengan penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

No	Peneliti dan judul penelitian	Analisi data	Hasil
1	Ferawanti (2015) Analisis Produktifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi	bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja.
2	Sofyan Surya Rochmawan (2017) Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Suryatama Kartika Adya Semarang	Kuantitatif Regresi	Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Satria Tahir (2013) Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo	Kualitatif	bahwa kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo masih belum optimal akan tetapi perlu ditingkatkan lagi karena masih ada karyawan yang mengalami masalah kerja yang membawa dampak pada pencapaian kinerja.

## 2.5 Struktur Penelitian



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya. Tujuan penelitian menggunakan hipotesa adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi penguji hipotesis. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kinerja karyawan bagian pengolahan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor telah produktif.”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian yang dilakukan di PT. Usaha Jaya kontraktor dimulai bulan maret 2019 sampai selesai sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor yang beralamat Jl. Bangkinang No. 389B.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dimana peneliti ingin mencermati apa yang terjadi di PT. Usaha Jaya Kontraktor. Menurut Hancock, Ockleford, dan Windridge (2009:6). Penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan fokus pada deskripsi dan interpretasi untuk mengembangkan sebuah konsep atau teori atau untuk melakukan evaluasi mengenai sebuah proses organisasi. Penelitian ini diarahkan untuk mendeskripsikan berbagai faktor yang menentukan tingkat produktivitas kerja di PT. Usaha Jaya Kontraktor.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, Penulis memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan pimpinan dan karyawan PT.Usaha Jaya Kontraktor. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penulisan ini adalah:

### 1. Data primer

yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu maupun kelompok yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan pada bagian pengolahan.

### 2. Data sekunder

Yaitu jenis data yang diperoleh dan digali dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

## **3.3 Populasi Dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dalam penelitian ini penelitian mengambil seluruh karyawan Pada bagian Marketing PT. Usaha Jaya Kontraktor yang diketahui 48 Orang.

### 2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Namun dikarenakan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian tidak mencapai lebih dari 100 orang maka peneliti menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah pengambilan semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Maka

sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor sebanyak 48 Orang.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Yaitu penulis langsung kelapangan untuk memastikan bahwa data yang didapat benar-benar valid, yang berhubungan dengan data dan informasi yang diterima.

#### 2. Kuisisioner

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pernyataan kepada responden. Selanjutnya data tersebut di beri skor dengan menggunakan Skala Likert, yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1-5, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2008:108).

Kemudian untuk mengetahui rata- rata jawaban responden digunakan interval kelas yang diperoleh dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden adalah sebagai berikut:

4,21 – 5,00 = Sangat Setuju = 5

3,41 – 4,20 = Setuju = 4

2,61 – 3,40 = Cukup Setuju = 3

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju = 2

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju = 1

### 3.5 Indikator Variabel

Variabel	Indikator
<b>Produktivitas</b>	1. kemampuan 2. Peningkatan Hasil Capaian 3. Semangat Kerja 4. pengembangan Diri 5. Mutu Kerja 6. Efisiensi dalam Bekerja

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Keabsahan Data

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variable yang dimaksud. Duwi Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam uji validitas suatu data akan dinyatakan valid atau memberikan hasil ukur yang akurat

sesuai maksud dari tes yang akan dilakukan apabila hasil nilai dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji yang dilakukan. Uji Validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah ingin diukur, dengan teknik Korelasi Product Moment.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:97) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket atau kuisioner dapat dipercaya atau tidak. Tinggi rendahnya reabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reabilitas, berkisaran antara 0-1 dilambang  $r_x$  dengan  $x$  adalah indeks kasus yang dicari. Syarat suatu data dikatakan reliabel apabila data tersebut sudah dinyatakan valid dan nilai *Cronchbach Alpha*  $>$  0,6.

### 3.6.2. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:103), metode deskriptif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan di tabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah singkat PT.Usaha Jaya Kontraktor

PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu alam yang kemudian diproduksi menjadi beberapa bahan material untuk kebutuhan pekerjaan sipil dan pabrik semen yang berdiri di Bangkinang, Riau. PT UJK ini terletak di Jl. Bangkinang Petapahan Km 04 Kel Pasir Sialang Kec Bangkinang Kab Kampar, dengan luas 26000 M<sup>2</sup>.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 dan oleh Bapak Haji Hasan Basri Bakar menjabat sebagai Direktur Utama lahir pada tanggal 13 April 1961 di Salo Kab Kampar, Riau memiliki 500 saham dalam perseroan. Kemudian, Bapak Hidayat Syah Putra yang lahir pada tanggal 04 Maret 1983 di Salo Kab Kampar, Riau menjabat sebagai Direktur memiliki 125 saham dalam perseroan. Ibuk Linda Susanti menjabat sebagai Komisaris I memiliki 250 saham dalam dan Bapak Amrizal Basri menjabat sebagai Komisaris II dan memiliki 125 saham.

Semua hasil produksi yang dihasilkan PT.UJK berasal dari tenaga ahli yang mumpuni dan peralatan kerja yang handal untuk mendukung kualitas hasil tambang dan produksi dan menjaga kualitas kepada pelanggan. Selain Produksi PT.UJK juga menangani pekerjaan arsitektural dan prasarana, khususnya dalam pembangunan jalan dan fasilitas lainnya. PT.UJK merupakan perusahaan daerah yang sudah memiliki jam tambang

yang sangat banyak, berpengalaman tidak hanya di bidang pertambangan, PT.UJK juga sangat peduli dengan konservasi alam.

Dengan mesin produksi yang berkualitas dan hasil penambangan yang bagus PT.UJK hadir untuk mendukung dalam segala aspek kebutuhan material batu berkualitas baik di dalam maupun luar kota tentunya dengan memfasilitasi perizinan sesuai dengan yang berlaku aturan. PT.UJK juga membuka peluang bisnis di bidang perkebunan, pemasaran dan pengelolaan tambang yang bebas dari pencemaran dan kerusakan alam.

#### **4.2 Bentuk dan Kegiatan Usaha**

Adapun bentuk dan kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah sebagai berikut:

1. Usaha Bidang Pembangunan
  - a. Sebagai pengembangan pembangunan
  - b. General Contractor
  - c. Heavy lifting
  - d. Pembangunan infrastruktur berupa gedung, jalan, jembatan dan lainnya
  - e. Pemasangan instalasi
  - f. Pembangunan pemukiman
  - g. Pemborong bidang pertambangan Umum
  - h. Pemborong bidang Telekomunikasi
  - i. Pemborong bidang Petrokimia
  - j. Kontruksi baja dan besi

- k. Pemborong bidang pertambangan batubara
- l. Pembangunan kawasan terpadu
2. Menjalankan usaha dalam bidang perdagangan
  - a. Menjalankan usaha ekspor – impor material
  - b. *Grossier, Suplier, severansier, dan commision house*
  - c. Distributor, agen, dan perwakilan badan perusahaan
  - d. Perdagangan property dan *Real Este*
  - e. Industri material bangunan
  - f. Pertambangan dan bahan galian batuan
3. Usaha – usaha dibidang jasa
  - a. Jasa pengangkutan transportasi darat
  - b. Jasa pengiriman barang dan paket
  - c. Jasa persewaan mesin dan peralatan
  - d. Jasa instalasi listrik dan jalinan
  - e. Jasa pengolahan air limbah
  - f. Jasa agen property
  - g. Jasa perawatan dan pemeliharaan bangunan
  - h. Konsultasi bidang management dan dan pemeliharaan property

#### 4.3 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi

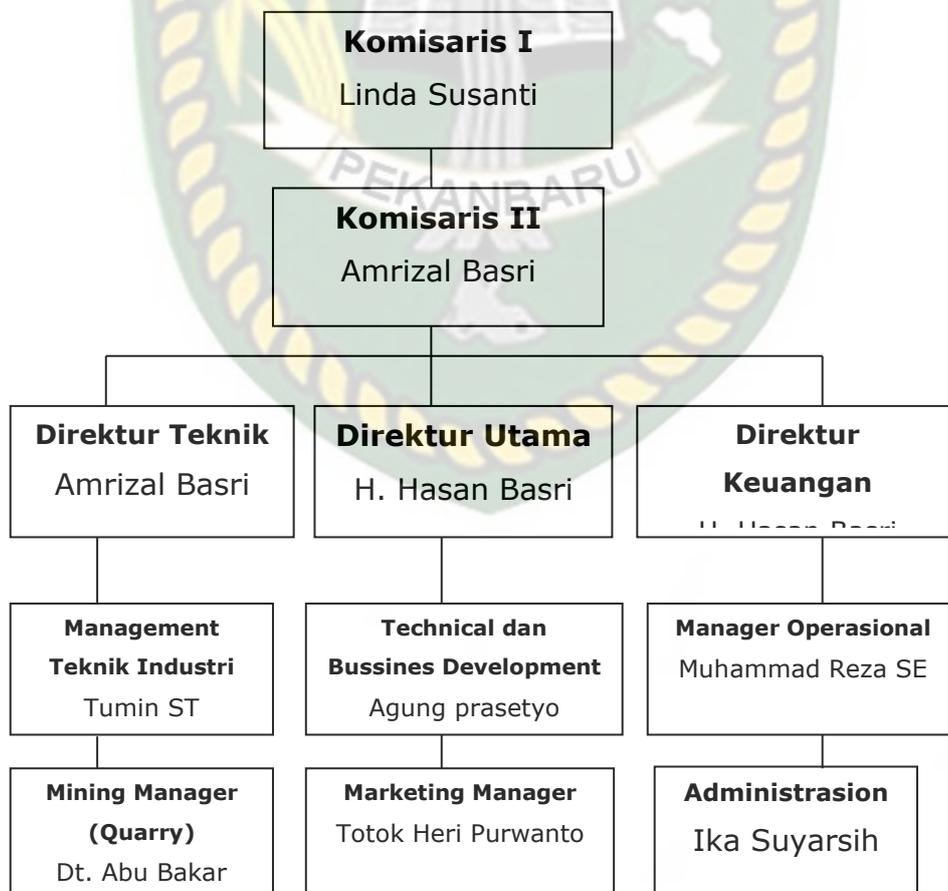
Menjadikan perusahaan yang kompetitif dan professional dalam menciptakan karya konstruksi yang terus berkelanjutan, baik dalam skala

nasional maupun skala global dengan parameter kepuasan pelanggan yang maksimal.

## 2. Misi

- a. Membangun kualitas Sumber Daya Manusia secara kompeten, yang mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman dan teknologi yang memiliki pengaruh terhadap daya saing konstruksi.
- b. Meningkatkan kualitas hasil konstruksi guna memenuhi kebutuhan konsumen dengan menerapkan standar pelayanan prima serta penggunaan teknologi yang canggih

## 4.4 Stuktur organisasi



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Bab ini menguraikan data yang telah diperoleh, hasil pengolahan data serta analisis pembahasan pada variabel penelitian untuk mengetahui signifikansi nilai rata-rata tanggapan terhadap indikator variabel. Bagian ini akan memberikan gambaran mengenai responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Perempuan	5	10%
2	LAKI-LAKI	43	90%
	JUMLAH	48	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.1, karyawan berjenis laki-laki lebih dominan yaitu 43 orang yaitu dengan persentase 90%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang dengan persentase 10%.

Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.2 Data Usia Karyawan**

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE
1	20< TAHUN	9	19%
2	26 -30 TAHUN	13	27%
3	31> TAHUN	26	54%
	JUMLAH	48	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui responden usia 20 – 25 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 19%, responden usia 26 - 30 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 27%, dan responden dengan usia 31 - 55 tahun adalah sebanyak 26

orang atau 54. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berusia 30-55 tahun.

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	10	21%
2	1 - 3 tahun	12	25%
3	3 - 5 tahun	26	54%
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel 5.3 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden penelitian yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau 21%, kemudian responden dengan lama masa kerja antara 1 sampai 3 tahun terdapat 12 orang atau 25%, responden dengan lama masa kerja antara 3 sampai 5 tahun ada 26 orang atau 54%, Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Usaha Jaya Kontraktor ialah dengan lama masa kerja diatas 3-5 tahun.

## 5.2 Hasil Penelitian

Gambaran variabel penelitian yang diperoleh dari jawaban responden dengan sampel berjumlah 48 orang, akan menjelaskan persepsi mereka tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor, telah dikumpulkan berdasarkan tanggapan responden untuk masing masing variabel.

### 5.2.1 Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas

Jawaban responden tentang tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel ini :

**Tabel 5.4 Jawaban Responden tentang Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	22	110	46%	4,27%
2	Setuju	4	18	72	37%	
3	Cukup Setuju	3	7	21	15%	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
Jumlah			48	205	100%	Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor

jawaban sangat setuju adalah sebanyak 22 orang atau 46%, setuju sebanyak 18 orang atau 37%, cukup setuju sebanyak 7 orang atau 15%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,27%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah sangat setuju.

Kemudian responden tentang saya mempunyai keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.5 Jawaban Responden Tentang Saya mempunyai keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
----	----------	------	------------------	-------	------------	-----------

1	Sangat Setuju	5	23	90	47%	3,56%
2	Setuju	4	18	60	37%	
3	Cukup Setuju	3	7	21	14%	
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
Jumlah			48	171	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya mempunyai keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor

dengan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang atau 47%, setuju sebanyak 18 orang atau 37%, cukup setuju sebanyak 7 orang atau 21%, tidak setuju sebanyak 6 orang atau 10%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,56%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mempunyai keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan adalah setuju. Kemudian responden tentang saya mampu memaksimalkan kinerja untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.6 Jawaban Responden Tentang Saya mampu memaksimalkan kinerja untuk meningkatkan hasil yang lebih baik**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	24	95	50%	3,62%
2	Setuju	4	20	68	42%	
3	Cukup Setuju	3	3	9	6%	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	

Jumlah		48	174	100%	Setuju
--------	--	----	-----	------	--------

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya mampu memaksimalkan kinerja untuk meningkatkan hasil yang lebih baik, dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 24 orang atau 50%, setuju sebanyak 20 orang atau 42%, cukup setuju sebanyak 3 orang atau 6%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,62%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mampu memaksimalkan kinerja untuk meningkatkan hasil yang lebih baik adalah Setuju.

Kemudian responden tentang saya menerima setiap arahan yang diberikan untuk perbaikan demi meningkatkan hasil yang lebih baik dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.7 Jawaban Responden Tentang Saya menerima setiap arahan yang diberikan untuk perbaikan demi meningkatkan hasil yang lebih baik**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	22	95	46%	3,64%
2	Setuju	4	22	72	46%	
3	Cukup Setuju	3	2	6	4%	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	0	2%	
Jumlah			48	175	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden saya menerima setiap arahan yang diberikan untuk perbaikan demi meningkatkan hasil yang lebih baik dengan jawaban sangat setuju adalah 22 orang atau 46%, setuju sebanyak 22

orang atau 46%, cukup setuju sebanyak 2 orang atau 4%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju 1 orang atau 2%. Rata-rata skor responden adalah sebesar 3,64%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan menerima setiap arahan yang diberikan untuk perbaikan demi meningkatkan hasil yang lebih baik adalah setuju.

Kemudian responden tentang saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan PT. Usaha Jaya Kontraktor dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.8 Jawaban Responden Tentang Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan PT. Usaha Jaya Kontraktor**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	30	135	63%	3,81%
2	Setuju	4	15	40	32%	
3	Cukup Setuju	3	2	6	3%	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
Jumlah			48	183	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan PT. Usaha Jaya Kontraktor dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 30 orang atau 63%, setuju sebanyak 15 orang atau 32%, cukup setuju sebanyak 2 Orang atau 3%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,81%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah Setuju.

Kemudian responden tentang selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik dari hari kehari dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Saya selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik dari hari kehari**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	24	100	50%	3,70%
2	Setuju	4	21	72	44%	
3	Cukup Setuju	3	3	6	6%	
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
Jumlah			48	178	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik dari hari kehari dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 24 orang atau 50%, setuju 21 orang atau 44%, cukup setuju sebanyak 3 orang atau 6% orang, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,70%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya selalu meningkatkan kinerja yang lebih baik dari hari kehari adalah Setuju.

Kemudian responden tentang saya senang mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.10 Jawaban Responden Tentang Saya senang mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	25	110	52%	3,73%
2	Setuju	4	19	60	40%	
3	Cukup Setuju	3	4	9	8%	

4	Tidak Setuju	2	0	0	0%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
Jumlah			48	179	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya senang mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 25 orang atau 52%, setuju sebanyak 19 orang atau 40%, cukup setuju sebanyak 4 orang atau 8%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,73%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan saya senang mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja adalah setuju.

Kemudian responden tentang saya memiliki harapan untuk lebih profesional dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.11 Jawaban Responden Tentang Saya memiliki harapan untuk lebih profesional dalam bekerja**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	25	105	52%	3,64%
2	Setuju	4	17	56	36%	
3	Cukup Setuju	3	5	12	10%	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
Jumlah			48	175	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya memiliki harapan untuk lebih profesional dalam bekerja dengan jawaban sangat

setuju sebanyak 25 orang atau 52%, setuju sebanyak 17 orang atau 36%, cukup setuju sebanyak 5 orang atau 10%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor responden adalah sebesar 3,64%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tentang saya memiliki harapan untuk lebih profesional dalam bekerja adalah Setuju.

Kemudian responden tentang saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.12 Jawaban Responden Tentang Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	22	95	46%	3,62%
2	Setuju	4	21	68	44%	
3	Cukup Setuju	3	3	9	6%	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	0	2%	
Jumlah			48	174	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil penelitian Tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang atau 46%, setuju sebanyak 21 orang atau 44%, cukup setuju sebanyak 3 orang atau 6%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,62%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan tentang saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik adalah setuju.

Kemudian responden tentang Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk menambah pengalaman dan mengasah keterampilan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.13 Jawaban Responden Tentang Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk menambah pengalaman dan mengasah keterampilan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	23	105	48%	3,73%
2	Setuju	4	22	68	46%	
3	Cukup Setuju	3	3	6	6%	
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
	Jumlah		48	179	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil penelitian Tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh - sungguh untuk menambah pengalaman dan mengasah keterampilan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang atau 48%, setuju sebanyak 22 orang atau 46%, cukup setuju sebanyak 3 orang atau 6%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,73%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk menambah pengalaman dan mengasah keterampilan adalah Setuju.

Kemudian responden tentang saya selalu memanfaatkan bahan/peralatan yang ada dengan baik dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang efisien dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.14 Jawaban Responden Tentang Saya selalu memanfaatkan**

**bahan/peralatan yang ada dengan baik dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang efisien**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	22	95	46%	3,56%
2	Setuju	4	19	60	40%	
3	Cukup Setuju	3	4	12	8%	
4	Tidak Setuju	2	3	4	6%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
Jumlah			48	171	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil penelitian Tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan bahan/peralatan yang ada dengan baik dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang efisien dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang atau 46%, setuju sebanyak 19 orang atau 40%, cukup setuju sebanyak 4 orang atau 8%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,56%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan tentang saya selalu memanfaatkan bahan/peralatan yang ada dengan baik dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang efisien adalah Setuju.

Kemudian responden tentang saya selalu menggunakan fasilitas yang ada dalam perusahaan dengan berhati-hati dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.15 Jawaban Responden Tentang Saya selalu menggunakan fasilitas yang ada dalam perusahaan dengan berhati-hati**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	19	65	40%	3,46%
2	Setuju	4	22	84	46%	

3	Cukup Setuju	3	6	15	12%	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%	
	Jumlah		48	166	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil penelitian Tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang saya selalu menggunakan fasilitas yang ada dalam perusahaan dengan berhati-hati dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 40%, setuju sebanyak 22 orang atau 46%, cukup setuju sebanyak 6 orang atau 12%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,46%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan tentang saya selalu menggunakan fasilitas yang ada dalam perusahaan dengan berhati-hati adalah setuju.

**Tabel 5.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Produktivitas (X)**

No	Pernyataan	Ket	5	4	3	2	1	Jumlah	Rata-Rata
1	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT.Usaha Jaya Kontraktor	Jumlah Responden	22	18	7	1	0	48	4,27
		Persentase	46%	37%	15%	2%	0%	100%	
		Bobot	110	72	21	2	0	205	
2	Saya mempunyai keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor	Jumlah Responden	23	18	7	0	0	48	3,56
		Persentase	47%	37%	14%	0%	0%	100%	
		Bobot	90	60	21	0	0	171	
3	Saya mampu memaksimalkan	Jumlah Responden	24	20	3	1	0	48	3,62
		Persentase	50%	42%	6%	2%	0%	100%	

	n kinerja untuk meningkatkan hasil yang lebih baik	Bobot	95	68	9	2	0	174	
4	Saya menerima setiap arahan yang diberikan untuk perbaikan demi meningkatkan hasil	Jumlah Responden	22	22	2	1	1	48	3,64
		Persentase	46%	46%	4%	2%	2%	100%	
		Bobot	95	72	6	2	0	175	
5	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan	Jumlah Responden	30	15	2	1	0	48	3,81
		Persentase	63%	32%	3%	2%	0%	100%	
		Bobot	135	40	6	2	0	183	
6	Saya selalu meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik dari hari ke hari	Jumlah Responden	24	21	3	0	0	48	3,70
		Persentase	50%	44%	6%	0%	0%	100%	
		Bobot	100	72	6	0	0	178	
7	Saya senang mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja	Jumlah Responden	25	19	4	0	0	48	3,73
		Persentase	52%	40%	8%	0%	0%	100%	
		Bobot	110	60	9	0	0	179	
8	Saya memiliki harapan untuk lebih profesional dalam bekerja	Jumlah Responden	25	17	5	1	0	48	3,64
		Persentase	52%	36%	10%	2%	0%	100%	
		Bobot	105	56	12	2	0	175	
9	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik	Jumlah Responden	22	21	3	1	1	48	3,62
		Persentase	46%	44%	6%	2%	2%	100%	
		Bobot	95	68	9	2	0	174	
10	Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk	Jumlah Responden	23	22	3	0	0	48	3,73
		Persentase	48%	46%	6%	0%	0%	100%	
		Bobot	105	68	6	0	0	179	

	menambah pengalaman dan mengasah keterampilan								
11	Saya selalu memanfaatkan bahan / peralatan yang ada dengan baik dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang efisien	Jumlah Responden	22	19	4	3	0	48	3,56
		Persentase	46%	40%	8%	6%	0%	100%	
		Bobot	95	60	12	4	0	171	
12	Saya selalu menggunakan fasilitas yang dimiliki perusahaan dengan berhati-hati	Jumlah Responden	19	22	6	1	0	48	3,46
		Persentase	40%	46%	12%	2%	0%	100%	
		Bobot	65	84	15	2	0	166	
Jumlah responden			281	234	49	10	2	<b>576</b>	Setuju
Rata-rata			49%	41%	9%	1%	0%	<b>100%</b>	
Rata-rata skor			<b>3,69</b>						

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil dari tanggapan responden pada setiap item pernyataan yang paling dominan adalah kategori setuju yaitu sebanyak 34 orang, maka dapat dikatakan bahwa poin-poin yang diukur pada variabel ini memengaruhi Produktivitas pada PT. Usaha Jaya Kontraktor. Adapun nilai rata-rata pada variabel Produktivitas kerja sebesar 3,69% yang artinya bahwa responden setuju terhadap item-item pernyataan variabel Produktivitas kerja.

## 5.2.2 Uji Keabsahan Data Responden

### 1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menguji pernyataan satu dengan yang lainnya valid atau tidak valid. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 48 orang responden.

Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

Dasar pengambilan pada uji validitas ini adalah:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrument dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil uji validitas instrument pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan program spss.

**Tabel 5.17 Uji Validitas Variabel Produktivitas**

VARIABEL	No. Item Pernyataan	Corected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Produktivitas	1	0.694	0,284	Valid
	2	0.665	0,284	Valid
	3	0.642	0,284	Valid
	4	0.650	0,284	Valid
	5	0.556	0,284	Valid
	6	0.550	0,284	Valid
	7	0.681	0,284	Valid
	8	0.634	0,284	Valid
	9	0.475	0,284	Valid
	10	0.544	0,284	Valid
	11	0.370	0,284	Valid
	12	0.448	0,284	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 16, 2020

Pada tabel diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji dengan spss menunjukan seluruh item pernyataan variabel Disiplin kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,284). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variable dapat dinyatakan Valid.

## 2 . Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya, isntrumen yang reliable berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali

untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.18 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Produktivitas	0,815	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha variabel sebesar (0,815) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variable yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliable.

### 5.2.3. Pembahasan

Dilihat dari hasil data yang diperoleh dengan uji validitas terbukti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang valid, handal dan reliable. Karena sudah memenuhi kriteria sesuai dengan teori yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat di pergunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini ditandai dengan hasil  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung, dan reliabel ditandai dengan cronbach's alpha berda diatas angka 0,60.

Berdasarkan hasil pengujian tentang produktivitas pada pt. Usaha jaya kontraktor didapati bahwa:

1. Dari indikator produktivitas kemampuan pada pertanyaan no 1 tentang mampu menjalankan tugas yang diberikandan pertanyaan no 2 tentang mempunyai keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugas. Pada pertanyaan ini pekerja

merasa sangat setuju pada pertanyaan no 1 dan setuju untuk pertanyaan no 2 halini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa karyawan mampu menjalankan masing-masing tugasnya dengan tepat dan benar.

2. Dari indikator produktivitas tentang meningkatkan hasil ditemukan respon karyawan menyatakan bahwa mereka terus berupaya dalam meningkatkan kinerja ditandai dengan jawaban pada kuisisioner no 3 dan no 4. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa setiap pekerja dibidang pengolahan bekerja dengan giat dan berupaya untuk melakukan evaluasi dalam bentuk laporan jumlah produksi untuk bagian produksi dan peningkatan program-program kerja untuk bagian non produksi.

2. Dari indikator produktivitas tentang meningkatkan hasil ditemukan respon karyawan menyatakan bahwa mereka terus berupaya dalam meningkatkan kinerja ditandai dengan jawaban pada kuisisioner no 3 dan no 4. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa setiap pekerja dibidang pengolahan bekerja dengan giat dan berupaya untuk melakukan evaluasi dalam bentuk laporan jumlah produksi untuk bagian produksi dan peningkatan program-program kerja untuk bagian non produksi.

2. Dari indikator produktivitas tentang meningkatkan hasil ditemukan respon karyawan menyatakan bahwa mereka terus berupaya dalam meningkatkan kinerja ditandai dengan jawaban pada kuisisioner no 3 dan no 4. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa setiap pekerja dibidang pengolahan bekerja dengan giat dan berupaya untuk melakukan evaluasi dalam bentuk laporan jumlah

produksi untuk bagian produksi dan peningkatan program-program kerja untuk bagian non produksi.

3. Dari indikator produktivitas tentang semangat kerja ditemukan respon karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki semangat kerja dengan jawaban pada kuisisioner no 5 dan no 6. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa beberapa karyawan kerap tersenyum atau bercanda sewajarnya dengan karyawan lain saat bekerja. Karena menurut Sastrohadiwiryono (2003), semangat kerja merupakan kondisi perilaku atau mental tenaga kerja yang menimbulkan kesenangan untuk bekerja dengan giat dan konsekuen.

4. Dari indikator produktivitas tentang pengembangan diri didapat bahwa respon karyawan menyatakan setuju tentang upaya pengembangan diri mereka dalam bekerja ditandai dengan jawaban pada kuisisioner no 7 dan no 8. Dalam observasi yang dilakukan karyawan sering mendapati target produksi yang lebih karena tuntutan permintaan, atau menghasilkan prestasi kerja. Sejalan dengan teori McClelland dalam Anwar Prabu (2013:94) yang mengatakan bahwa perkembangan diri dikategorikan pada pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi.

5. Dari indikator produktivitas tentang mutu kerja ditemukan respon karyawan menyatakan setuju bahwa mereka telah berupaya dalam meningkatkan mutu kerja ditandai dengan jawaban pada kuisisioner no 9 dan no 10. Sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa aspek dari mutu adalah terpenuhinya kebutuhan perusahaan Edward Sallis (2008:132).

6. Dari indikator produktivitas tentang efisiensi ditemukan respon karyawan menyatakan bahwa mereka telah melakukan efisiensi kerja ditandai dengan jawaban pada kuisioner no 11 dan no 12. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa pekerja tidak membuang waktu untuk bersantai-santai dalam bekerja, dan memanfaatkan bahan produksi sebaik mungkin. Hal ini sejalan dengan teori Mulyadi (2007:63) yang menyatakan bahwa efisiensi adalah ketepatan dalam bekerja serta tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya.

Produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan karena hal ini akan berdampak pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sementara itu sumber daya manusia (pekerja) merupakan elemen penting untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini dapat kita lihat pada PT.Usaha jaya kontraktor yang memiliki peningkatan hasil atau pendapatan dengan kondisi karyawan yang produktif secara faktor-faktor produktifitas. Peningkatan itu tentu bisa lebih dioptimalkan lagi apabila perusahaan mendata produktivitas karyawanya dengan lebih detil dan meningkatkan aspek-aspek yang dirasa perlu demi hasil terbaik yang ingin dicapai oleh perusahaan.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian diatas dapat kita lihat bahwa hasil tanggapan karyawan terhadap indikator produktivitas dalam bentuk kemampuan, peningkatan hasil capaian, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi dengan hasil sebagai berikut:
  - a. Karyawan merasa setuju bahwa mereka memiliki kemampuan yang cukup dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata jawaban sebanyak 4,72 dan 3,56 yang berada pada rentang interval setuju dan sangat setuju.
  - b. Karyawan merasa setuju bahwa mereka terus berusaha melakukan peningkatan hasil capaian dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata jawaban sebanyak 3,62 dan 3,64 yang berada pada rentang interval setuju.
  - c. Karyawan merasa setuju bahwa mereka selalu semangat dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata jawaban sebanyak 3,81 dan 3,70 yang berada pada rentang interval setuju.
  - d. Karyawan merasa setuju bahwa mereka terus berusaha melakukan pengembangan diri dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata jawaban sebanyak 3,73 dan 3,64 yang berada pada rentang interval setuju.
  - e. Karyawan merasa setuju bahwa mereka terus berusaha melakukan peningkatan mutu dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata

jawaban sebanyak 3,62 dan 3,73 yang berada pada rentang interval setuju.

f. Karyawan merasa setuju bahwa mereka terus berusaha melakukan efisiensi dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata jawaban sebanyak 3,56 dan 3,46 yang berada pada rentang interval setuju.

2. Dari tanggapan diatas yang merupakan poin-poin tolak ukur atau indikator produktivitas, dapat dinyatakan bahwa karyawan bagian pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor telah dapat dikatakan produktif dalam melaksanakan tugas hal ini sejalan dengan opservasi yang telah dilakukan dan teori ahli.

## 6.2 Saran

Dari hasil penelitian diatas saya memberikan saran yang dapat menunjang dan membangun karyawan dalam meningkatkan Produktivitas:

1. Perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan dan meningkatkan persoalan produktivitas karyawan, karena produktivitas kerja karyawan yang baik akan menuntun pada peningkatan hasil yang maksimal untuk kebaikan PT. Usaha Jaya Kontraktor.
2. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja dengan teliti, karena dalam kuesioner yang saya sebar ditemukan bahwa jawaban karyawan tentang penggunaan fasilitas dengan hati-hati adalah rata-rata tanggapan paling kecil dari poin pernyataan lain yang saya lakukan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.

3. Untuk peneliti selanjutnya yang meneliti hal yang sama dirasa perlu untuk menguji dengan indikator lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan, sehingga dapat membandingkan seberapa besar tingkat pengaruh dari variabel-variabel tersebut dan dapat diketahui variabel mana yang dominan atau terbesar dalam mempengaruhi Produktivitas karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Rucky. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, Pandi. 2016. Konsep & Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Riset Manajemen. Yogyakarta : Deepublish.
- Al-Fandi, Haryanto. 2011. Desain Pembelajaran Yang Demokratis & Humanis. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Alwi, Hasan. 2012. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Anwar Prabu, Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Rosda Karya, 2013.
- Anggraini, Putri. 2013. Jurnal Pengaruh Tenaga Kerja dan Investasi SDM Terhadap Ekonomi, Malang: Universitas Brawijaya
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin & Russel. 2011. Pintar Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: Bumi Aksara
- Edy,Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Fery. 2020. Hasil wawancara dengan Divisi Perencanaan Bagian Pengolahan PT. Usaha Jaya Kontraktor
- Hasibuan S.P, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- John, Soeprihanto. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE: Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016 mengungkapkan Bahwa “kinerja merupakan gambaran tiga faktor penting
- Mangkuprawira dan Vitalaya 2009, juga menyatakan bahwa, penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2013. Manajemen Personalia Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Payaman, J. Simanjuntak. 2015. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit FE UI.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Suryani, Ika. 2020. Hasil wawancara dengan Divisi Perencanaan Bagian Pengolahan PT. Usaha Jaya Kontraktor
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandi, Sarwiji. 2008. Semantik Pengantar Kajian Makna. Yogyakarta: Media Perkasa.
- Ulum, Bahrul dan Muffarohah. 2016. Kontribusi Ibnu Khaldun dalam Perkembangan Ekonomi Islam. Malang: Institut Agama Islam Al-Qolam Gondanglegi
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.