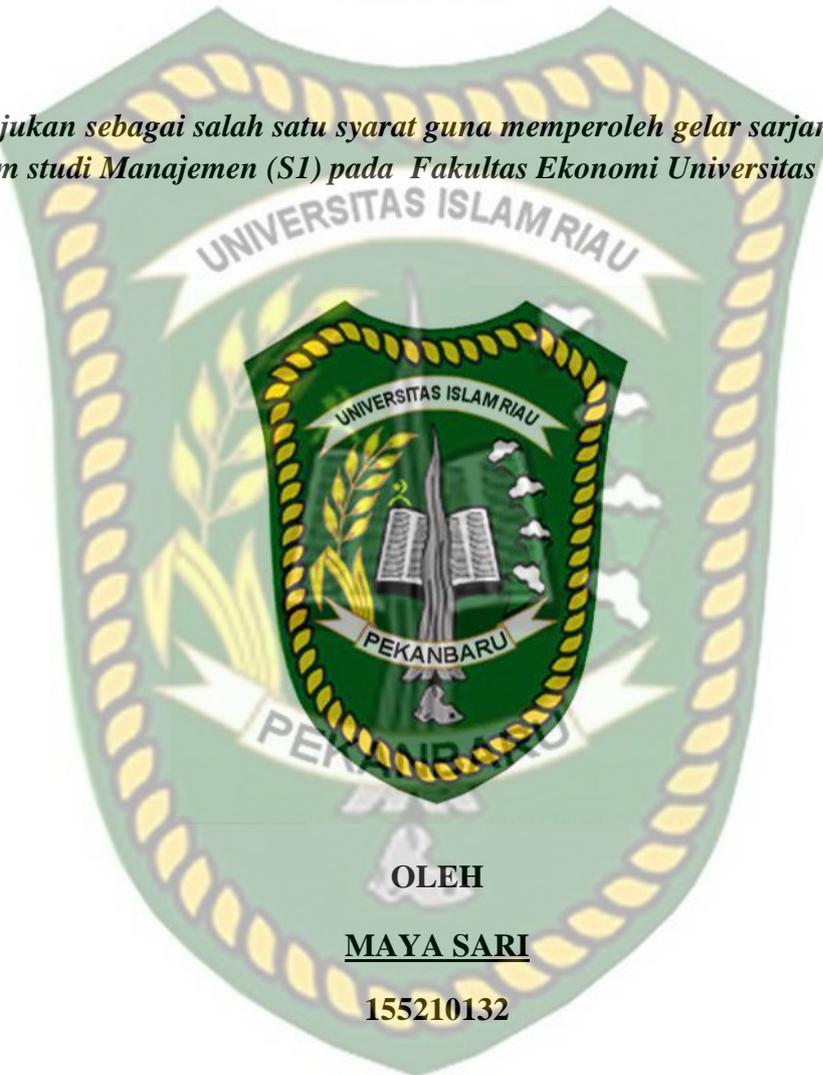


SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV. SURYA PELANGI KOTA
PEKANBARU**

*Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada
program studi Manajemen (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH

MAYA SARI

155210132

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maya Sari
NPM : 155210132
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen (SI)
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Bagian Produksi Di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru

Disahkan Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karva, SE., MA)

Pembimbing II

(Yul Efnita., SE., MM)

Mengetahui :

Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA
Kuasa dekan No : 681/A-UIR/5-FE/2019

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



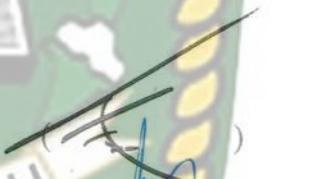
UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Maya Sari
NPM : 155210132
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di CV. surya pelangi kota pekanbaru

Dosen:

1. Abd Razak Jer, SE., M.Si ()
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc ()
3. Syaefulloh, SE., M.Si ()

Mengetahui:

Pembimbing I



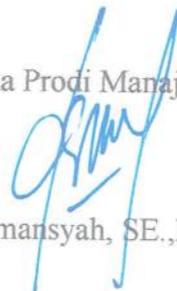
(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MM)

Pembimbing II



(Yul Efnita, SE., MM)

Ketua Prodi Manajemen



(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharuddinNasution No. 113 PerhentianMarpoyanTelp. (0761) 674681

Fax.(0761) 674834 Fax. (0761) Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Maya Sari
NPM : 155210132
Program Studi : Manajemen
Sponsor : Prof.Dr.H.Detri Karya,SE.,MA
Co Sponsor : Yul Efniita,SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co sponsor
22-11-2018	X		- Judul sebaiknya di sesuaikan - Teruskan kepembimbing II		
29-11-2018		x	- Cari penelitian terdahulu sesuai dengan objek		
28-11-2018		x	- Pada latar belakang belum terlihat kemampuan - Apa-apa saja yang di bentuk perusahaan kepada karyawan - Gambaran karyawan - Yang sudah dapat pelatihan belum ada		
04-02-2019		x	- Perbaiki sesuai anjuran		
06-02-2019		x	- Acc seminar proposal		
07-02-2019	x		- Acc seminar proposal		
09-04-2019	x		- Perbaiki kuesioner		

09-04-2019		x	- Acc kuesioner		f
22-04-2019	x		- Perbaiki sesuai hasil diskor dan saran	R	f
25-04-2019	x		- Acc seminar hasil	R	
11-05-2019		x	- Perbaiki databab v dan inti pembahasan - Sesuaikan dengan hasil penelitian		f
16-05-2019		x	- Buat pembahasan berdasarkan hasil penelitian - Buat kesimpulan berdasarkan tujuan dan hipotesis		f
22-05-2019		x	- Lengkapi lampiran		f
24-05-2019		x	- Acc seminar hasil		f

Pekanbaru, 7 Agustus 2019
Pembantu Dekan I

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

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: 2338/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 29 Juli 2019, Maka pada Hari Jumat 09 Agustus 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Maya Sari |
| 2. NPM | : 155210132 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 09 Agustus 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 68,75 (B) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak, CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris



Azmansyah, SE, M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Yul Efnita, SE., MM
2. Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC
3. Abd Razak Jer, SE., M.Si
4. Awliya Afwa, SE., MM
5. Syaefulloh, SE., M.Si

Saksi

- 1.



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

Pekanbaru 09 Agustus 2019
Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
Kuasa Dekan No : 681/A-UIR/5-FE/2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Mhik :

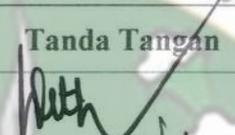
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

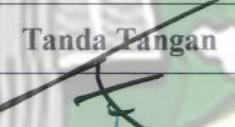
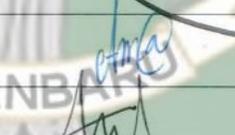
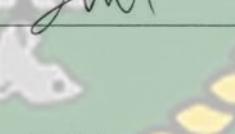
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Maya Sari
NPM : 155210132
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru
Hari/Tanggal : Selasa, 30 Juli 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

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

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
3	Syaefulloh, SE., M.Si		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|---------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>68,3 (B)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 30 Juli 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

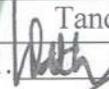
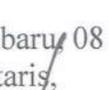
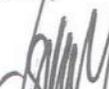
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Maya Sari
NPM : 155210132
Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Yul Efnita, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 08 Maret 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

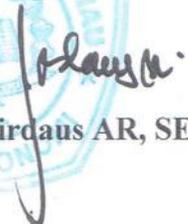
1. Judul : ~~Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *~~
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

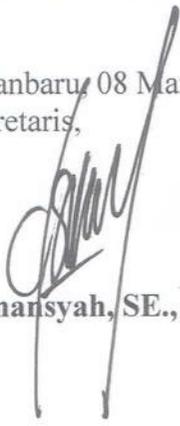
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA.		1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM.		2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.		3. 
4.	Desy Mardianty, SE., MM.		4. 
5.	Eva Sundari, SE., MM.		5. 
6.	Drs. Asril, MM.		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis,


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

Pekanbaru, 08 Maret 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 963/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 22 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 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPM/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Maya Sari
 N P M : 155210132
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

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: 23 Oktober 2018
 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.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Keharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 25284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email: fekon@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

FORMULIR PENGUSULAN SK PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA

Maya Sari

NPM

155210132

PROGRAM STUDI

Manajemen

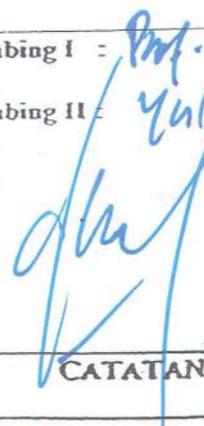
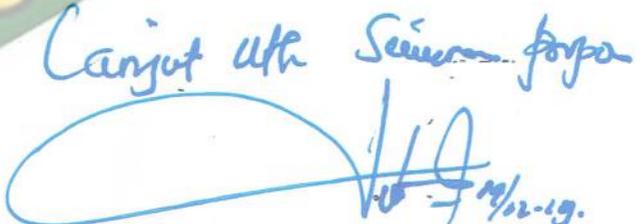
KONSENTRASI

Msdm.

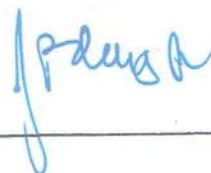
JUDUL

Pengaruh Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja
 Karyawan bagian Produksi di G. Surya Pelangi
 Kota Pekanbaru

Perisakan Dokumen ini adalah Arsip Milik Universitas Islam Riau

USULAN PEMBIMBING		CATATAN PEMBIMBING I	
Pembimbing I : Prof. Petri Kanya Pembimbing II : Yuliefrita, MM 		Acc Seminar 	
CATATAN PEMBIMBING II		CATATAN KETUA PRODI	
Acc Seminar Proposal 		Cantor utu Seminar forpa 	

Pekanbaru, 15 FEBRUARI 2019
 Wakil Dekan I



Persyaratan Pengusulan:

1. Proposal Yang Telah Disetujui Prodi
2. Kwitansi Jumlah Nilai

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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

Pekanbaru, 09-07-2019

Saya yang membuat pernyataan



MAYA SARI
...../

ABSTRAK**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARAYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV.SURYA PELANGI KOTA
PEKANBARU****OLEH:****MAYA SARI****155210132**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru metode ini dilaksanakan dengan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara serta kuesioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 40 orang. Dari populasi tersebut penelitian mengambil 30 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. hasil penelitian yaitu kemampuan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Kata kunci: kemampuan kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT**EFFECT OF WORK ABILITY TO PRODUCTIVITY OF KARAYAWAN PRODUCTION PART IN CV. SURYA PELANGI CITY OF PEKANBARU**

The Effect Of Work Ability On The Productivity Of Employees In The Production Section Of Cv.Surya Pelangi, Pekanbaru City. The purpose of this research is to find out and analyze the ability of employees to work productivity of the production department employees at CV. Surya Pelangi Pekanbaru City, this method is carried out with a descriptive method that uses primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. The population in this study were 40 employees. From this population the study took 30 employees to be the research sample. The *sampling* technique uses the census method. the results of the study are the ability to work affect the variable work productivity of employees at CV.Surya Pelangi Pekanbaru City.

Keywords: Work Ability, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim.....

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta shalawat dan salam atas junjungan nabi besar kita nabi muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja bagian produksi di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru”**. skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr.H.Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen selaku staf pengajar beserta karyawan/ti Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajari ilmu selama perkuliahan.
6. Teristimewa buat Ayahanda KH.Soleh dan Ibunda Darwati yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendo'akan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Buat kakak dan abang tercinta jusmani, rita, sandra, riduwan, juliana, junilawati, jamal abdullah, dewi karmila, dan adek syahputra, khoiria penulis yang selalu memberikan do'a, semangat, serta selalu memberikan kasih sayang yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang, dan selalu dimurahkan rezekinya.
8. Buat pimpinan CV.Surya Pelangi Bapak Rahmad Adi Suryono beserta staff dan juga karyawan/ti lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta buat orang yang terkasih roy andika pratama dan sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas

Islam Riau angkatan 2015 : Irma abdillah, indri yani siregar, Lia Dinata Bako, Nursimah, ria wati, suryana, desma wati, suci, rini, wiwik dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis tulis satu persatu.

Seperti kata pribahasa, “Tak Ada Gading Yang Tak Retak”. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca yang bersifat membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan pengetahuan.

Pekanbaru, 8 Maret 2019

Penulis

Maya Sari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Kemampuan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja	10
2.1.2 Macam-Macam Kemampuan Kerja.....	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	18
2.1.4 Komponen Kemampuan Kerja	20
2.2 Produktivitas	21

2.2.1 Pengertian Produktivitas	21
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	23
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	27
2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	27
2.2.5 Pengukuran Produktivitas Kerja	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi Penelitian.....	31
3.2 Operasional Variabel.....	31
3.3 Populasi Dan Sampel	32
3.4 Jenis Dan Sumber Data	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Analisis Data	35
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1 Sejarah Singkat CV.Surya Pelangi.....	39

4.2	Visi Dan Misi CV.Surya Pelangi	40
4.3	Tujuan Mendirikan CV.Surya Pelangi.....	41
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
5.1	Identitas Responden	44
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia	45
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	47
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
5.2	Uji Kualitas Data.....	52
5.2.1	Uji Validitas.....	52
5.2.2	Uji Reabilitas	55
5.3	Kemampuan Kerja Karayawan	56
5.3.1	Kemampuan Intelektual	58
5.3.1.1	Kemampuan Memecahkan Maslaah	59
5.3.1.2	Kemampuan Menggunakan Logika.....	61
5.3.1.3	Kemampuan Daya ingat.....	64
5.3.1.4	Ketelitian Dalam Bekerja.....	67

5.3.2 Kemampuan Fisik	69
5.3.2.1 Kekuatan Tubuh.....	71
5.3.2.2 Keseimbangan.....	73
5.3.2.3 Stamina	75
5.3.2.4 Ketahanan Tubuh.....	77
5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja.....	81
5.5 Produktivitas Kerja Karyawan.....	83
5.5.1 Kualitas Hasil Kerja Yang Baik.....	84
5.5.2 Kualitas Mutu Dalam bekerja.....	87
5.5.3 Keterampilan Dan Keahlian Dalam Bekerja.....	89
5.5.4 Keterampilan Menggunakan Sarana Pekerjaan.....	91
5.5.5 Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu.....	93
5.5.6 Kejujuran.....	95
5.5.7 Kecakapan Kerja.....	97
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja.....	100
5.7 Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Cv.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	102
5.7.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	102

5.7.2 Uji Koefisien Korelasi (R^2).....	105
5.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	107
5.7.4 Uji Persial (Uji T)	109
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	110
BAB VI. PENUTUP	113
6.1 Kesimpulan	113
6.2 saran	115
DAFTAR PUSTAKA	116



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bagian-Bagian Kerjakaryawan Di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru Tahun 2018	5
Tabel 1.2 Jumlah Produktivitas Karyawan Di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru 2014-2018	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia	46
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	48
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Kemampuan.....	53
Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel Produktivitas.....	54
Tabel 5.7 Uji Reabilitas.....	55
Tabel 5.8 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Memecahkan Maslaah.....	60

Tabel 5.9 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menggunakan Logika	63
Tabel 5.10 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Daya Ingat	66
Tabel 5.11 Jawaban Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja	68
Tabel 5.12 Jawaban Responden Mengenai Kekuatan Tubuh	72
Tabel 5.13 Jawaban Responden Mengenai Keseimbangan	74
Tabel 5.14 Jawaban Responden Mengenai Stamina	76
Tabel 5.15 Jawaban Responden Mengenai Ketahanan Tubuh.....	79
Tabel 5.16 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Hasil Variabel Kemampuan Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	81
Tabel 5.17 Jawaban Responden Mengenai Kualitas Hasil Kerja Yang Baik	86
Tabel 5.18 Kualitas Mutu Dalam bekerja	88
Tabel 5.19 Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Dan Keahlian Dalam Bekerja	90
Tabel 5.20 Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Menggunakan Sarana Pekerjaan	92
Tabel 5.21 Jawaban Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu.....	94
Tabel 5.22 Jawaban Responden Mengenai Kejujuran	96
Tabel 5.23 Jawaban Responden Mengenai Kecakapan Kerja	98

Tabel 5.24 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Hasil Variabel Produktivitas Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	100
Tabel 5.25 Regresi Linear Sederhana	104
Tabel 5.26 Analisis Korelasi	106
Tabel 5.27 Interpretasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi.....	107
Tabel 5.28 Analisis Koefisien Determinasi	108
Tabel 5.29 Uji Persial (Uji T)	109



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran..... 29

Gambar 2. Struktur Organisasi Diperusahaan CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru 42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan disebuah perusahaan, karna bagaimana pun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan yang merupakan pelaksana mekanisme kegiatan dalam sebuah perusahaan akan bekerja dengan efektif dan efisien apabila dibekali dengan kemampuan dan keahlian yang handal di bidangnya.

Kemampuan adalah suatu kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan segala tugas yang dibebankan padanya. Dalam suatu instansi ataupun organisasi, untuk memperoleh produktivitas karyawan yang baik, maka pihak manajer perlu perhatikan beberapa faktor-faktor penting seperti kemampuan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak

karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan menjahitnya maupun keahlian yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Manusia adalah unsur utama dalam organisasi, tanpa adanya manusia suatu organisasi tidak akan berjalan.

kemampuan kerja yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan dalam program kerja. Hal ini akan terjadi karena karyawan dapat mencurahkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada dasarnya permasalahan yang akan muncul berkaitan dengan penyediaan sumber daya manusia yang bermutu. Permasalahan tersebut juga dirasakan oleh perusahaan-perusahaan saat ini, termasuk Cv surya pelangi karna bagai manapun majunya perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tidak mungkin berjalan dengan sendirinya. Setiap karyawan yang berkerja disuatu perusahaan pasti memiliki masalah terhadap pekerjaannya minsalnya seperti konflik kerja yang sering terjadi karna pembagian kerjanya, beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan waktu kerja yang dimulai dari jam 07.00-18.00 yang terbilang masih singkat, dan pengaruh terhadap kurangnya pelatihan karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi

kemampuan karyawannya sehingga menyebabkan kesulitan dan dapat menghambat perusahaan untuk berkembang.

CV. Surya pelangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi, yakni dari proses merajut benang sampai akhir proses pembuatan pakaian. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Rahmad Adi Suryono pada tahun 2001. CV. Surya pelangi ini salah satu toko konveksi terbesar dipekanbaru dan riau secara keseluruhan. CV. Surya pelangi ini menawarkan berbagai macam produk, mulai dari baju seragam sekolah, baju olah raga sekolah, baju kaos, baju kemeja, sablon, baju koko, baju kebaya, baju melayu baik pria maupun wanita.

CV.surya pelangi didukung oleh tenaga kerja yang sudah berpengalaman dan handal. Selain itu juga didukung dengan mesin jahit dan mesin bordir yang modren sehingga menghasilkan produk yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. CV. Surya pelangi ini juga dipercaya oleh pasar luar kota pekanbaru, hal ini terbukti hampir seluruh daerah kabupaten/kota pekanbaru yang diprovinsi riau telah bekerja sama dengan CV. Surya pelangi khususnya instansi pemerintah, swasta dan sekolah.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Kemampuan karyawan di CV. Surya pelangi ini tergantung berapa lama karyawannya bekerja, karyawan yang baru 1-3 bulan kerja kemampuannya masih kurang barus dibandingkan karyawan karyawan yang sudah bekerja 1-2 tahun yang kemampuannya sudah bisa dijamin bagus. CV. Surya pelangi sedang melebarkan

sayap usaha dengan membuka toko penjualan bahan-bahan untuk kebutuhan konveksi. Adapun jumlah karyawan yang ada pada CV. Surya Pelangi Pekanbaru pada setiap bagian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tabel 1.1

Bagian-Bagian Kerja Karyawan di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru Pada Tahun 2018

Bagian	Jumlah Karyawan
Bagian Mengukur	3
Bagian Menjahit	
- Baju Kaos	15
- Baju Sekolah	12
Bagian Butik	5
Bagian Merapikan	3
Bagian Gudang	2
Jumlah	40

Sumber : Cv. Surya Pelangi Pekanbaru

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang ada pada Cv. Surya pelangi berjumlah 40 orang yang ditempatkan pada bagian yang berbeda-beda antaranya. Pada bagian mengukur terdapat 3 orang karyawan, pada bagian menjahit terdapat 27 yang terbagi lagi menjadi dua bagian, pada bagian menjahit baju kaos 15 sedangkan pada bagian baju sekolah 12. Pada bagian butik ada 5 orang, bagian merapikan 3 orang dan pada bagian gudang ada 2 orang karyawan.

Tabel 1.2

**Jumlah Produktivitas Karyawan D'i CV. Surya Pelangi Pekanbaru Tahun
2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi/thn	Jumlah produksi/perorg
2014	33	19.500	591
2015	31	20.550	663
2016	35	19.110	546
2017	40	22.500	563
2018	40	23.500	588

Sumber : CV.Surya Pelangi Pekanbaru,2014-2018

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada bagian produksi pada tahun 2013 sebesar 20.700. Pada tahun 2014 tidak diikuti tahun-tahun sebelumnya dan bahkan menunjukkan penurunan yang relatif tinggi sebesar 19.500. pada tahun 2015-2016 jumlah produksi mengalami naik turun.Pada tahun 2017 mengalami kenaikan jumlah produksinya sebesar 22.500.Namun pada tahun 2018 produksinya mengalami kenaikan yang signifikan hingga mencapai 23.500 dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut. “Apakah kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Surya pelangi kota pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam kemampuan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen personalia yang telah penulis dapatkan dibaangku kuliah, khususnya mengenai kemampuan dan produktivitas kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, maka penulis membagi kedalam enam bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan telaah pustaka dan hipotesa yang mendukung pembahasan

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan mulai dari lokasi penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data, sampai analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan terhadap objek penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir atau penutup dari penulisan skripsi, yang berisikan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran penulis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kemampuan Kerja

2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (wursanto, 2003:301) kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Handoko (2001:217) menjelaskan tentang kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan di sesuaikan oleh kemampuannya yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Simanjuntak, (2005:40) kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek dilapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Robibins (2006:102), kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Living stone seperti kutipan oleh Stoner (2004:118), bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan, karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing.

2.1.2 Macam-Macam Kemampuan Kerja

1. Kemampuan Intelektual

Menurut Robbins, (2003:40), kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diberikan untuk melakukan kegiatan mental, sikap pekerjaan menuntut kemampuan intelektual yang berbeda tergantung pada jenis dari pekerjaan tersebut. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang memberi

kamampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal kecepatan perseptual, penalaran idukatif, penalarandeduktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori).

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutananya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka. Berbicara secara umum,

makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses, tentu IQ yang tinggi bukanlah merupakan persyaratan untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan dimana perilaku karyawan sangat rutin dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keuletasan IQ yang tinggi bisa saja tidak ada hubungannya dengan produktivitas. Bagaimana pun suatu tinjauan ulang yang seksama telah terbukti memperlihatkan bahwa tes-tes yang menilai kemampuan verbal, numerik, dan perseptual merupakan peramal valid terhadap kemampuan pekerjaan pada semua pekerjaan. Jadi tes yang mengukur dimensi kecerdasan yang khusus merupakan alat peramal yang kuat dari produktivitas.

Robbin (2002:135) mengatakan bahwa dimensi kemampuan intelektual antara lain:

1. kemampuan memecahkan masalah adalah Kemampuan ini dapat menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam memecahkan masalah yang sedang dan akan terjadi. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan menggunakan logika adalah Berfikir secara logis adalah suatu proses berfikir dengan menggunakan logika, masuk akal, dan rasional. Logika yaitu suatu ilmu yang mengkaji bagaimana seseorang bisa berfikir dengan cara selalu mengekspresikan dengan kata-kata, oleh

karena itu logika juga berkaitan dengan kata sebagai ekspresi dari pemikiran seseorang.

3. Kemampuan daya ingat merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengingat kembali pengalaman atau peristiwa yang telah berlalu atau yang sudah terjadi beberapa waktu yang lalu atau yang sudah dilewati.
4. ketelitian dalam bekerja adalah sarana pembelajaran khusus. Yang dimaksud khusus adalah seorang karyawan yang mempunyai kecenderungan dan generelasi akan lebih mudah memecahkan suatu masalah dengan berbagai tekanan yang akan dihadapinya.

2. Kemampuan Fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan khusus yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai, atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Riset mengenai persyaratan-persyaratan yang diperlukan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas jasmani individu-individu berbeda dalam se3jauh mana mereka mempunyai masing-masing kemampuan ini. Tidaklah mengherankan bahwa hubungan antara kemampuan-kemampuan ini juga kecil, skor yang tinggi

pada kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemungkinan besar produktivitas karyawan yang tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan sejauh mana suatu pekerjaan menuntut masing-masing dari sembilan kemampuan itu kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaan tersebut mempunyai kemampuan tersebut.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan. Kemampuan fisik diperlukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Kemampuan karyawan menurut Gibson (2000:81) meliputi:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual, dan
3. Kemampuan berhubungan antara manusia

Gibson (2000:13) mengatakan bahwa sumber-sumber kemampuan karyawan untuk mencapai hasil atau produktivitas organisasi secara efisien efektif.

1. Kemampuan interaksi
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan administrasi

Reesenzweig (dalam Gibson, 2000:23) mengatakan bahwa kemampuan seseorang karyawan pelaksanaan yang cocok dimiliki setiap perusahaan modern (administrator) adalah:

1. keterampilan teknis
2. keterampilan kemanusiaan
3. keterampilan konseptual

pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus dibekali dengan kemampuan teknis, konseptual, berhubungan antara manusia (kemampuan interaksi) dan kemampuan administrasi.

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagai orang menyukai tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat, tetapi masih mungkin dicapai) dan sebagian lagi menyukai tujuan yang moderat dan rendah.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan yang lebih terbakukan dengan sukses. Pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengendalikan kapabilitas fisik seseorang karyawan. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada suatu kemampuan bukanlah jasmani skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik

khusus yang diperlukan untuk produktivitas yang memadai pada suatu pekerjaan tergantung pada persyaratan yang diminta pekerjaan itu.

Selain itu, bahwa karyawan dapat memiliki kemampuan yang baik jika ada faktor dukungan keluarga dan tidak ada hambatan dalam faktor geografis. Dua hal terakhir ini, hampir sering luput dari perhatian pemimpin. Selain persoalan tersebut sangatlah dalam tetapi tidak banyak juga karyawan bersedia berbagi. Tetapi dua hal inilah dari banyak penelitian maupun fakta dilapangan sangat besar pengaruhnya bagi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi bagian kinerjanya. Bagaimana tidak seorang karyawan dengan tingkat pengetahuan yang handal, dengan tingkat stamina yang prima dapat bekerja dengan baik, jika masalah-masalah keluarganya yang ada dirumah, tidak terselesaikan dan terbawa hingga kekantor. Atau tiba-tiba dalam perjalanan menuju tempat kerja, terhalang banjir atau halangan kerusakan mesin mobilnya. Pastilan terganggu pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari hal-hal tersebut diatas, ada beberapa aspek dalam meningkatkan kemampuan karyawan, diantaranya meliputi:

1. Pengetahuan (Pendidikan, Informasi, Pengalaman)
2. Kondisi Tubuh
3. Faktor Keluarga (*Demographical Faktors*)
4. Faktor Alamiah (*Geographical Faktor*)

Faktor-faktor kekuatan fisik (Robins,2008) adalah:

1. Kekuatan tubuh: Menurut Harsono (1988:153) yang mengatakan bahwa dengan kondisi fisik yang baik akan berpengaruh terhadap fungsi dan sistem organisasi tubuh yaitu akan adanya peningkatan dalam kekuatan, mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian tubuh yang berbeda, stamina tubuh dan kondisi fisik lainnya dalam bekerja. Kekuatan
2. Keseimbangan: Menurut Robbins (2003:41) yang mengatakan bahwa kemampuan fisik (physical ability) diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut keseimbangan tubuh. Dan Keseimbangan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
3. Stamina: kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu Stamina adalah sesuatu yang harus kita utamakan Untuk tetap menjaga stamina maka karyawan perlu dilakukan usaha fisik, jiwa, raga dan berbagai macam yang bisa meningkatkan perusahaan. Karyawan yang memiliki stamina yang baik akan bekerja dengan baik sedangkan karyawan yang staminanya kurang stabil akan berpengaruh terhadap pekerjaannya tersebut.
4. Ketahanan Tubuh: kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan. Ketahanan tubuh adalah tenaga kerja yang dikembangkan oleh otot sebagai suatu prosentase tenaga maksimum yang dapat dicapai oleh otot. Kemudian pada saat kebutuhan metabolisme dinamis dan aktivitas melampaui kapasitas energi

yang dihasilkan oleh tenaga kerja, maka kontraksi otot akan terpengaruh sehingga kelelahan seluruh badan terjadi.

Bila diasumsikan bahwa upah cenderung mencerminkan tingkat keterampilan tertinggi yang dimiliki para karyawan, jika kemampuan seorang karyawan jauh melampaui yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu, manajemen akan membayar lebih dari pada yang diperlukan. Kemampuan yang berada jauh diatas yang disyaratkan dapat juga mengurangi kepuasan kerja karyawan itu bila karyawan itu sangat berhasrat menggunakan kemampuannya dan ia akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Malthies (2006) intrumen yang mempengaruhi kemampuan kerja ada tiga, yaitu bakat, minat dan keperibadian

1. Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan dari orang tua.
2. Minat adalah suatu posisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktivitas, pemahaman dan keterampilan untuk tujuanperhatian atau pencapaian minat tertinggi pada suatu pekerjaan akan memberikan dampak yang baik pada aktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, seorang karyawan harus menaruh minat yang tinggi pada suatu pekerjaan. Apabila karyawan menaruh minat yang yang tinggi pada suatu pekerjaan tertentu, maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik.

3. Kepribadian merupakan sejumlah total dari cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Setiap orang pasti memiliki kepribadian yang berbeda. Oleh karena itu, orang tersebut harus berkerja sesuai dengan kepribadian.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.1.4 Komponen Kemampuan Kerja

Menurut Schumacher dalam sinoma (2002), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu:

1. Keterampilan

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukan selama bekerja. Keterampilan dapat meningkatkan apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2. Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperoleh pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi yang diperolehnya.

3. Etos Kerjanya

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan kutipan tersebut diketahui bahwa tanpa ketiganya, semua sumber daya tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap merupakan potensi belaka. Jika disimak ketiga komponen yang tidak kelihatan tersebut insane operasional (*operational human abilities*)

Menurut sinamo (2002), sebagai makhluk psikologikal (*psychological being*) manusia ditandai dengan kemampuan dalam enam hal:

- a. Kemampuan berfikir persepsional-rasional
- b. Kemampuan berfikir kreatif-imajinatif
- c. Kemampuan berfikir kritikal-argumentatif
- d. Kemampuan memilih sejumlah pilihan yang tersedia
- e. Kemampuan berkehendak secara bebas
- f. Kemampuan untuk merasakan

Sedangkan kemampuan sejati adalah kekuatan yang dapat mendorong terwujudnya sinergi kemampuan konstruktif seluruh potensi yang ada dalam diri manusia berupa kekuatan fisik, akal fikiran, jiwa, hati nurani (spritualitas) dan etika sosial dilingkungannya untuk mewujudkan hasil karya terbaik bermanfaat (kepmenpan RI No. 25/2002:72).

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Blocher, Chen, Lin (2000:219) produktivitas adalah hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan beberapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Husien Umar (1999:19) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan kkeseluruhan sumber daya yang digunakan (input)

Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo (1998:281) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut..

Menurut Sinungan (1985:8) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama priode tersebut.

Menurut sloan dan zaroher produktivitas adalah jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang tergantung pada perkembangan-perkembangan,tehnoklogi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan banyak faktor lainnya lagi.

Dengan kata lain produktivitas dua dimensi yaitu:

1. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Dimensi kedua adalah efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dalam ilmu, produktivitas adalah nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dengan ppengorbanan (input), untuk menghasilkan produk tertentu.

Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Produktivitas = $\frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$

Masukan (input)

Produktivitas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Perbandingan ukuran harta bagi masukan dan hasil
2. Perbedaan antara perkumpulan jumlah pengeluaran dan masuk yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Dari pengetahuan produktivitas tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas tenaga kerja mempersonalia masalah kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi dalam jangka waktu tertentu. Seperti tahun, bulan maupun hari. Dalam kamus ekonomi pengertian produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Sloan dan Zulcher dalam buku *dictionary of economic* menyatakan produktivitas adalah jumlah yang dihasilkan setoap pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari

hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada beberapa substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelenjensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberi kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- a. kualitas, yaitu jumlah atau hasil pekerjaan
- b. kualitas, yaitu mutu pekerjaan

2. Keterampilan (*skills*)

Adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan –pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

- a. keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan
- b. keterampilan dalam menggunakan sarana pekerjaan

3. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk factor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi.

Menurut kurnanto (2007:62), kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. kemampuan (*ability*) tersebut dapat menunjang kelancaran dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun *item* dari kemampuan (*ability*) meliputi melakukan usaha yang aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidangnya.

- a. keterampilan waktu, yaitu standar waktu yang telah ditetapkan

4. Sikap (*Attitudes*) dan perilaku (*behaviour*)

Sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. *Attitudes* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.

Menurut Kusnanto (2007:24), sikap mental (*attitude*) merupakan sikap positif dari karyawan dalam keseharian dalam memelihara dan menunjang norma-norma sosial, etika, dan organisasi dalam menjalankan aktivitas bisnis baik di lingkungan internal maupun eksternal. Adapun *item* dari sikap mental (*attitude*) meliputi menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan, menjadi panutan bagi karyawan yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (*behaviour*) sangat tergantung sumber daya manusia itu sendiri. Selanjutnya indikator dari perilaku (*behaviour*) terpuji (positif) dan (*behaviour*) tercela (negatif).

- a. kejujuran, yaitu absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur)
- b. kecakapan atau kerja sama team.

2.2.3 Indikator Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisiensi dan efektif, sehingga ini semua akhirnya diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah diterapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Mutu
5. Efisiensi

2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas kerja

Upaya peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis, untuk mengatasi hal ini perlu pemahaman yang tetap. Faktor-faktor penentuan keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Jika suatu organisasi lebih produktif dibandingkan yang lainnya, maka organisasi tersebut dapat menjual barang dan jasa dengan harga yang lebih murah, mempunyai keuntungan yang lebih tinggi, yang bisa diinvestasikan lagi keusaha lebih lanjut. organisasi ini mempunyai daya saing yang tinggi. Semakin

tinggi produktivitas masyarakat, semakin banyak barang dan jasa yang dihasilkan, semakin tinggi makmur suatu masyarakat

2.2.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (1995:26) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut I Komang Ardana dkk. (2012:284), pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan yaitu:

1. pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
3. pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. pengukuran produktivitas tingkat produksi (persial)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian dari teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar berikut:



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Pembahasan
1	Wiwin wiranti	Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi istana madiun	Materi produktivitas kerja karyawan	Dari hasil penelitian bahwa produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan
2	Jerry logahan	pengaruh kemampuan, usaha dan dukungan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada cv sandang gloria konveksindo	Materi kemampuan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan.	Dari hasil penelitian Materi kemampuan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3	Obi Meizer (2015)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada cv. Sispra java logam pekanbaru	Upaya peningkatan produktivitas, materi produktivitas dan peningkatan produktivitas	Upaya peningkatan produktivitas, materi produktivitas dan peningkatan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan
4	Indra Arifin (2017)	Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apm Cargo Padang	Materi kemampuan, komponen kemampuan, kemampuan intelektual, kemampuan fisik	Materi kemampuan, komponen kemampuan, kemampuan intelektual, kemampuan fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis dan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: terdapat pengaruh signifikan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan Cv. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Cv. Surya Pelangi Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl.puyuh mas No.2A Tangkerang tengah, marpoyan damai pekanbaru.lokasi ini didasarkan dari hasil pengamatan dilokasi penelitian.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kemampuan (X) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Robibins (2006:102)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan fisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memecahkan masalah 2. Kemampuan menggunakan logika 3. Kemampuan daya ingat 4. Ketelitian dalam bekerja 1. Kekuatan tubuh 2. Keseimbangan 3. Stamina 4. Ketahanan tubuh 	ordinal

<p>Produktivitas (Y) produktivitas adalah hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan beberapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut Blocher, Chen, Lin (2000:847)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Skil</i> 3. <i>Abilities</i> 4. <i>Attitudes and behaviour</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas, yaitu jumlah atau hasil pekerjaan 2. kualitas, yaitu mutu pekerjaan 1. keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan 2. keterampilan dalam menggunakan sarana pekerjaan 1. keterampilan waktu, yaitu standar waktu yang telah ditetapkan 1 kejujuran, yaitu absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) 2. kecakapan atau kerja sama team. 	<p>ordinal</p>
--	---	--	----------------

3.3 Populasi Dan Sampel

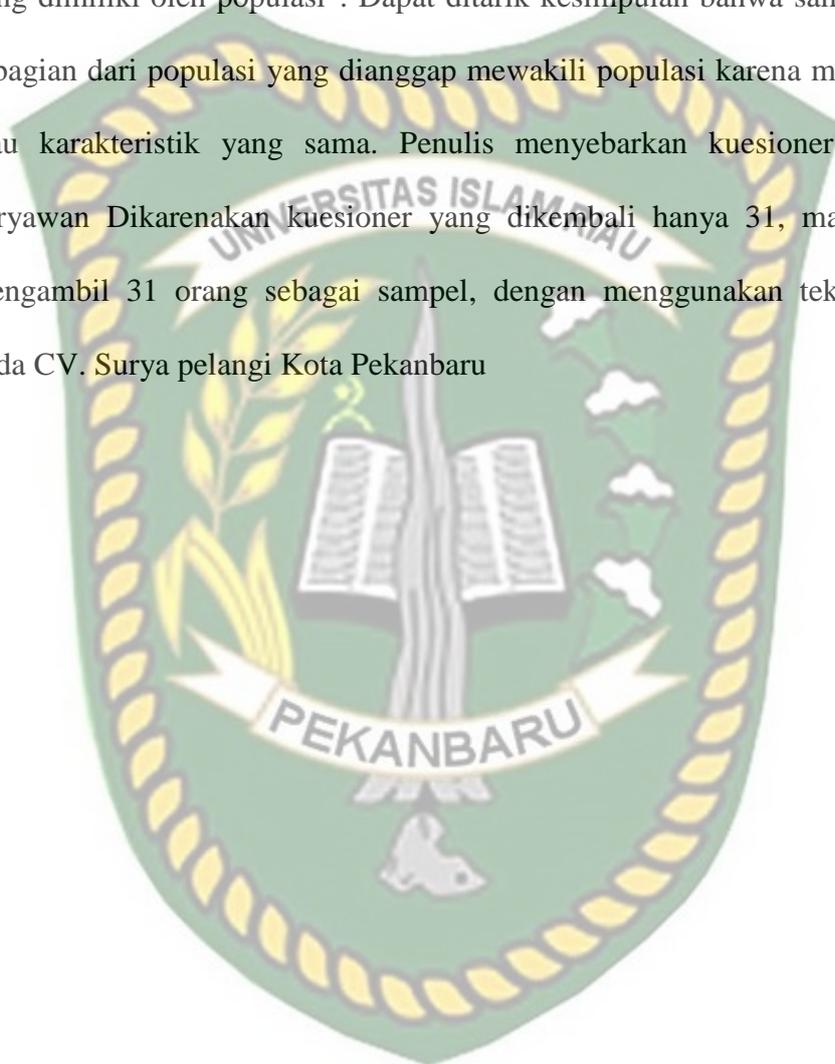
a. Populasi

Sugiyono (2010:33) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan di CV. Surya pelangi Kota Pekanbaru

b. Sampel

Sugiyono (2010:33) “ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Penulis menyebarkan kuesioner 40 orang karyawan Dikarenakan kuesioner yang dikembali hanya 31, maka penulis mengambil 31 orang sebagai sampel, dengan menggunakan teknik sensus pada CV. Surya pelangi Kota Pekanbaru



3.4 Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian.

a. Data primer

“Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media prantara)”. Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999:134). Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informasi melalui wawancara dan hasil-hasil yang diperoleh dari penghasilan kuesioner oleh karyawan CV. Surya pelangi.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Indriantoro Bambang Supomo (1999: 34) merupakan “sumber data yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media prantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat pada dokumntasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya seperti data jumlah karyawan, sejarah CV. Surya pelangi, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulisan dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. wawancara

wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, atau tanya jawab langsung kepada pimpinan CV.Surya pelangi yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

b. kuesioner

kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan pada CV.surya pelangi.

3.6 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauhmana alat ukur atau kuesioner mengukur apa yang diukur. Adapun pokok dari uji validitas ini adalah setiap pertanyaan dan pernyataan berkaitan satu dengan yang lainnya. Dapat juga berhubungan dengan objek yang diteliti. Kuesioner merupakan daftar dari butir-

butir pertanyaan dan pernyataan yang saling berhubungan dengan konsep yang diinginkan. Apabila ada pertanyaan atau pernyataan yang tidak valid. Dan akan dihilangkan atau diganti dengan konsep pernyataan yang jauh lebih sah (umar,2003)

Bila diperoleh r hitung lebih besar dari r table pada tingkat signifikan (α) 0,05 maka pernyataan pada kuesioner mempunyai validitas atau konsistensi internal dalam pernyataan tersebut dan layak digunakan.

b. Uji Realiabilitas

Uji realiabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa juga stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonstanan jawaban jika diuji berulang pada sampel yang berbeda. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* $> 0,60$

c. Koefisien Korelasi

Adapun untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

d. Regresi linear Sederhana

Maka dilanjutkan dengan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh kemampuan karyawan

terhadap produktivitas karyawan pada CV. Surya pelangi. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Kemampuan

e = Error

e. Menentukan Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak terbatas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).



f. Menentukan pengujian hipotesis (uji t) terdiri dari:

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara kemampuan terhadap produktivitas kerja.

Ha : Ada pengaruh yang berarti antara kemampuan terhadap produktivitas kerja

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (kemampuan) terhadap variabel terikat (produktivitas). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kuantitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut.

- Sangat Baik : Bobot/nilai = 5

- Baik : Bobot/nilai = 4

- Cukup Baik : Bobot/nilai = 3

-Kurang Baik : Bobot/nilai = 2

-Tidak Baik : Bobot/nilai = 1

Untuk memudahkan dan member hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for product and service sollution*) untuk mencari pengaruh antara kemampuan terhadap produktivitas kerja.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Surya Pelangi

Usaha konveksi ini mulai dirintis pada tahun 2000 yang didirikan oleh bapak Rahmad Adi Suryono yang biasa dipanggil pak surya. Pak surya memulai kariernya dengan bekerja dengan orang lain. Dengan bermodal tamatan SMK, pak surya memulai langkahnya dengan kursus menjahit dikonveksi orang lain. Sistem kerjanya tidak dihitung berdasarkan jam, melainkan berdasarkan kemampuan karyawannya dalam memotong, menjahit hingga menjadi pakaian jadi yang siap dikemas. Dengan kemampuan dan kegigihan yang dimiliki pak surya ia mulai tergiur dan punya keinginan untuk membuka usaha konveksi sendiri. Pada saat itu usaha pak surya masih bilang sederhana dengan tempat usaha rumah papan tanpa karyawan.

Semakin berkembangnya zaman pak surya terus melakukan sebuah pemikiran untuk mengembangkan bisnis industri dari bahan-bahan kain yang diolah menjadi pakaian jadi dengan inivasi yang beragam dalam sebuah bidang konveksi. Bakat yang diperoleh dari mengikuti kursus menjahit begitu lulus sekolah menengah akhir ini, menghantarkan pak surya menjadi *entrepreneur* yang handal dalam bidang konveksi.

Konveksi ini mulai dibangun pak surya sekitar tahun 2000 setelah menikah dengan seorang anak pedagang pakaian. Atas dorongan dari istri memulai usaha ini dengan memperoleh modal bahan-bahan kain yang siap diolah dari pegusahaan kain. Dengan bermodal kepercayaan dari pengusaha tersebut dalam menggunakan bahan-bahan kain darinya, pak surya mencoba mengepakan

sayapnya keberbagai pasar-pasar grosir, sekolah, pemerintah dan masyarakat umum untuk menawarkan hasil produksinya.

Dengan pengalaman yang baik selama 5 tahun bekerja dikonveksi orang lain, disini pak surya mulai membuka lapangan pekerjaan dengan menerima karyawan. Mulai dari ibu rumah tangga, bapak-bapak, anak muda hingga bagi anak magang, magang disini bukan dari instansi sekolah melainkan bagi pihak umum yang ingin belajar menjahit. Bagi yang ingin magang harus mempunyai dasar ilmu menjahit terdahulu selama 1 bulan.

4.2 Visi Dan Misi

Konveksi surya pelangi ini merupakan badan usaha yang berbentuk CV atau persekutuan komanditer yaitu suatu persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin. Dari tahun ketahun usaha konveksi CV. Surya Pelangi ini mulai mengalami peningkatan, terlihat dari banyak konsumen yang menyukai hasil dari jahitan, bordiran hingga penyablonan dari konveksi CV. Surya Pelangi yang menjadi visi dan misi utama dari konveksi ini.

Adapun visi dan misi pak surya sendiri adalah bisa menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak lagi, dan mencari mitra kerja yang senang dengan hasil pekerjaannya. Konsumennya mulai dari berbagai instansi seperti pihak sekolah, dinas organisasi, hingga masyarakat umum. Jenis pakaian yang dijahit, dibordir dan disablon pada konveksi CV.Surya Pelangi ini adalah baju kerja, boutique, dinas, seragam sekolah dan kaos. Hasil produksi konveksi CV.Surya

Pelangi didistribusikan kepasar-pasar grosir seperti arengka, pasar kodim, pasar bawah dan ramayana.

4.3 Tujuan Mendirikan Konveksi Surya Pelangi

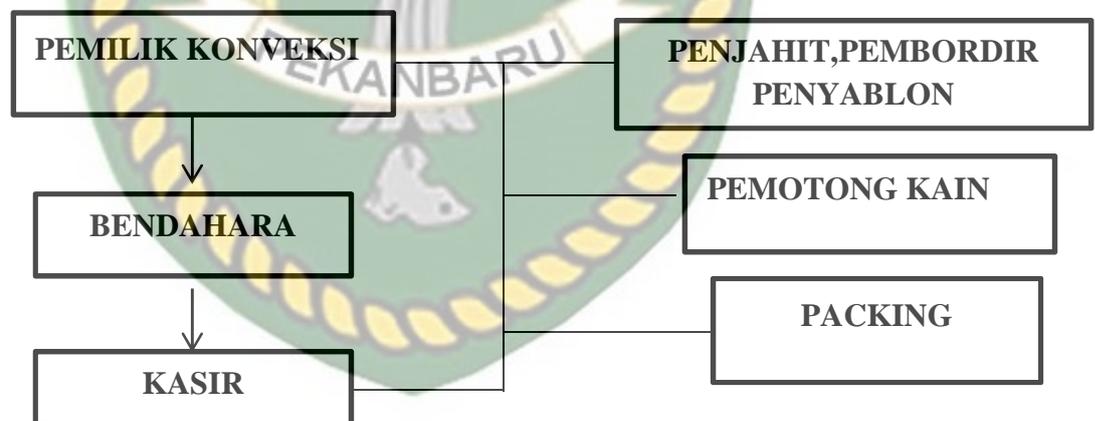
Seiring konveksi ini mulai banyak dikenal dikhalayak umum baik dildalam kota maupun diluar kota. pak surya mulai mencari tempat yang bagus dan strategis untuk mengembangkan perusahaanya secara pesat. Dari awal usaha ini didirikan hingga sekarang pak surya selalu membeli bahan kain pada para pengusaha-pengusaha kain dibandung. Karna kain yang dibandung kualitas bahannya jauh lebih bagus dibandingkan kota yang lain.

Tujuan pertama pak surya mendirikan konveksi CV. Surya Pelangi ini adalah untuk menciptakan lapangan pekerjaan khusu bagi ibu rumah tangga dan khalayak umum yang memiliki kemampuan dan keahlian menjahit. Disini pak surya selalu menegaskan bahwa tujuan utamanya adalah untuk membantu umat muslim supaya mendapatkan pekerjaan dengan halal dan supaya yang pengangguran bisa mendapatkan pekerjaan. Pak surya juga tidak mengambil keuntungan yang halal dan barokah sebaik-baiknya.

Tujuan kedua pak surya mendirikan konveksi CV. Surya Pelangi ini adalah menciptakan pakaian jadi yang berkualitas bagus dan harga yang terjangkau sehingga mampu menarik konsumen sesuai dengan model yang diinginkan konsumen dan model yang berkembang pada saat ini. Adapun jenis pakaian disini bervariasi mulai dari baju sekolah, baju kerja, boutique, dinas, kaos dan kebaya baik untuk pria maupun wanita.

Dengan demikian bukan hanya keuntungan semata disini pak surya juga mengutamakan kemaslahatan umat muslim yang mempunyai keahlian menjahit namun tak mempunyai cukup modal untuk membuka usaha sendiri maka pak surya membuka lapangan pekerjaan dengan menerima siapa pun yang ingin bekerja dengannya, tak terlepas dari ajaran islam, pak surya juga mempunyai aturan kerja disaat waktunya sholat dan makan siang, pak surya selalu mengingatkan karyawannya untuk menjalankan ibadah sholat terlebih dahulu ketika waktu sholat tiba.

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI DI CV.SURYA PELANGI KOTA
PEKANBARU



Pada konveksi CV.Surya Pelangi pak surya pemilik konveksi ini tidak hanya sebagai seorang pemimpin tetapi pak surya juga ikut serta dalam aktivitas produksi dan bekerja sama dengan karyawannya seperti pemotongan kain hingga proses menjahit pakaian.

Pada konveksi CV.Surya Pelangi dalam hal pembagian upah dikelola oleh bendehara yang bertugas memberikan upah atau gaji kepada karyawan. Pembagian upah atau gaji dapat dilakukan setiap seminggu sekali yaitu pada harisabtu atau sebulan sekali tergantung kesepakatan karyawan dengan pimpinannya. Selain bendehara terdapat juga kasir yang mengelola keuangan yang berkaitan dengan konsumen dan pemasok bahan-bahan.

Dalam memproduksi pakaian dilakukan oleh pemotong kain, penjahit, pembordir, dan penyablon pakaian yang masing-masing memiliki tugas yang berbeda-beda. Setelah proses produksi selesai dilakukan maka dilakukan pengepakan barang atau packing, dengan demikian pakaian telah siap untuk di distribusikan dan dipasarkan kepada konsumen yang telah melakukan pemesanan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Data-data yang dianalisis diperoleh dari kuesioner yang ditunjukkan kepada para responden yang merupakan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.sebelum melakukan analisis terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru maka terlebih dahulu akan menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai karakteristik responden terdiri dari tingkat usia atau umur karyawan, jenjang pendidikan, lama bekerja dan jenis kelamin karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada produktivitas kerja karyawan CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus (*sampling sensus*) yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono 2012:96).

Agar bisa mendapatkan suatu identitas dari responden, berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat usia atau umur karyawan, jenjang pendidikan, masa bekerja dan jenis kelamin penelitian ini.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Usia atau umur merupakan salahsatu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Karena semakin lanjutnya umur atau usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Tingkat ketelitian dalam bekerja, kosentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin bisa dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat usia karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekabaru, dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5.1

**Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada CV.Surya Pelangi Kota
Pekanbaru**

No	Umur/Usia	Responden	Presentase
1	20-29 tahun	16	51,6%
2	31-39 tahun	5	16,1%
3	40 -49tahun	9	29,1%
4	>50 tahun	1	3,2%
Jumlah		31	100%

Sumber : CV.Surya Pelangi

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan CV.Surya pelangi Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 16 responden atau sebesar 51,6% karyawan yang berumur 20-29 tahun. Kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 16,1% karyawan yang berumur 30-39 tahun. Dan sebanyak 9 responden atau sebesar 29,1% karyawan yang berumur 40-49 tahun dan 1 responden atau 3,2% karyawan yang berumur >50 tahun.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan yang bekerja di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru lebih didominasi dengan tingkat umur antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 16 responden. Hal ini karena perusahaan lebih berminat menerima karyawan yang masih muda, yang berada diusia produktif yang masih memiliki kondisi fisik yang kuat dan yang mempunyai keinginan bekerja yang baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan mengenai usia responden diatas, dapat dikatakan bahwa responden juga karyawan CV.Surya Pelangi Kota

Pekanbaru berada pada usia yang produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan yang begitu menunjang hendaknya dapat memberdayakan dengan sebaik mungkin dan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan dapat menunjang eksistensi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.1.2 karakter Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semangkin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semangkin tinggi pula kreativitas yang dimilikinya untuk dapat mencapai produktivitas kerja. Seluruh karyawan yang bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, karna didalam perusahaan ini pemilik menerima karyawan yang punya keinginan untuk bekerja dan memiliki kemampuan yang ahli dalam bidang menjahit.akan tetapi tingkat pendidikan juga berperan penting dalam pekerjaan ini karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh seseorang karyawan khususnya yang jenjang pendidikannya lebih tinggi dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya.

Untuk lebih jelasnya jenjang pendidikan responden pada CV.S urya Pelangi Kota Pekanbaru penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2

**Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada CV.Surya
Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jenjang Pendidikan	Responden	Presentase
1	SD	3	9,7%
2	SMP	6	19,3%
3	SMA	14	45,2%
4	S1	8	25,8%
	Jumlah	31	100%

Sumber: CV.Surya Pelangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 9,7% merupakan karyawan tamatan SD. Kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 19,3% merupakan karyawan tamatan SMP. Dan selanjutnya sebanyak 14 reponden atau sebesar 45,2% merupakan karyawan tamatan SMA.dan 8 responden atau sebesar 25,8% merupakan karyawan yang tamatan S1.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, tergolong masih sederhana. dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru lebih berdominasi dengan tamatan SMA yaitu sebanyak 14 orang. Ini dikarena kan karyawan yang bekerja rata-rata ibu rumah tangga yang butuh pekerjaan. Di perusahaan CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

ini juga tidak terlalu mementingkan tingkat pendidikan yang penting karyawannya mempunyai skill atau kemampuan dalam konveksi dan yang mempunyai semangat bekerja yang baik.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas dari seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlahnya karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menentukan kegesitan seseorang dalam dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-laki	9	29,1%
2	Perempuan	22	70,9%
Jumlah		31	100%

Sumber: CV.Surya Pelangi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin reponden yang merupakan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

yaitu sebanyak 9 atau sebesar 29,1% merupakan karyawan yang bejenis laki-laki, dan sebanyak 22 atau sebesar 70,9% bejenis kelamin perempuan.

Dengan demikian karyawan yang bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru lebih berdominasi bejenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan perempuan lebih bagus ditempatkan dalam pekerjaan ini dan peminat Dalam pekerjaan ini lebih banyak perempuan, perusahaan pun lebih banyak menerima karyawan perempuan karena cenderung lebih memiliki keterampilan kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang berjenis laki-laki.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Karna semakin lamanya seseorang karyawan tersebut bekerja maka semakin bertambahnya kemampuan dan ketrampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengangtarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakan. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Untuk dapat mengetahui masa kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4

**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota
Pekanbaru**

No	Masa Kerja	Responden	Presentase
1	1-5 tahun	21	67,7%
2	6-10 tahun	9	29,1%
3	11-15 tahun	1	3,2%
	Jumlah	31	100%

Sumber: CV.Surya Pelangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 21 reponden atau sebesar 67,7% karyawan yang berada pada masa kerja 1-5 tahun, kemudian sebanyak 9 atau sebesar 29,1% karyawan yang berada pada masa kerja 6-10 tahun. Selanjutnya sebanyak 1 reponden atau sebesar 3,2% karyawan berada pada masa kerja 11-15 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki masa kerjanya antara 1-5 tahun yaitu berjumlah 21 orang. Karyawan-karyawan ini sudah memiliki banyak pengalaman dalam pekerjaan ini dikarenakan masa kerjanya yang terbilang cukup lama. Sehingga karyawan ini dituntut untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaanya untuk mendapat produktivitaS kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.2 Uji Kualitas Data

Guna mengukur data dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian terhadap kualitas data dan diperoleh hasil sebagai berikut

5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghazali, 2007:45)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang kemampuan kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan atau indikator total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan. Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid.

Untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada karyawan pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 15 (lima belas) pernyataan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan dan dibagi menjadi dua variabel yaitu: variabel kemampuan kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 20 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5

Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Kemampuan Kerja

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel N = 31	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,659	0,355	0,000	Valid
Item 2	0,565	0,355	0,001	Valid
Item 3	0,536	0,355	0,001	Valid
Item 4	0,509	0,355	0,003	Valid
Item 5	0,533	0,355	0,002	Valid
Item 6	0,504	0,355	0,004	Valid
Item 7	0,587	0,355	0,001	Valid
Item 8	0,518	0,355	0,003	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari daripada nilai r tabel 0,355 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan atau indikator mempunyai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pada item pernyataan 1 (satu) dengan koefisien korelasi 0,659 dan validitas terendah pada butir pernyataan 4 (empat) dengan koefisien korelasi 0,504. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa validitas indikator ini dari variabel kemampuan kerja adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,355 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pernyataan, maka kuesioner yang dipakai dan dapat dipakai analisis selanjutnya.

Untuk melihat hasil uji validitas pada variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Pada Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel N = 31	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,596	0,355	0,000	Valid
Item 2	0,495	0,355	0,005	Valid
Item 3	0,558	0,355	0,001	Valid
Item 4	0,574	0,355	0,001	Valid
Item 5	0,544	0,355	0,002	Valid
Item 6	0,533	0,355	0,002	Valid
Item 7	0,524	0,355	0,003	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari daripada nilai *r* tabel 0,355 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan atau indikator mempunyai korelasi yang lebih besar dari *r* tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pada item pernyataan 1 (satu) dengan koefisien korelasi 0,596 dan validitas terendah pada butir pernyataan 2 (dua) dengan koefisien korelasi 0,496. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa validitas indikator ini dari variabel produktivitas kerja adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,355

dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pernyataan, maka kuesioner yang dipakai dan dapat dipakai analisis selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. (Imam Ghazali 2005:41). Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliabel menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila jika r alpha $>$ 0,6 maka pernyataan tersebut reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alpha lebih dari 0,60, dimana hasil ujiannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir pernyataan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Kemampuan kerja (X)	8	0,654	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	7	0,601	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel di atas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang

disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing koefisien reliabilitas dari variabel kemampuan kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3 Analisis Kemampuan kerja Karyawan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pelangi

Kemampuan adalah suatu kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan segala tugas yang dibebankan padanya. Dalam suatu instansi ataupun organisasi, untuk memperoleh produktivitas karyawan yang baik, maka pihak manajer perlu perhatikan beberapa faktor-faktor penting seperti kemampuan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga dibutuhkan

Suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Menurut Living stone seperti kutipan oleh Stoner (2004:118), bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan, karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing.

Handoko (2001:217) menjelaskan tentang kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan di sesuaikan oleh kemampuannya yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Simanjuntak, (2005:40) kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek dilapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Kemampuan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut P. Robbin (2003:40), kemampuan intelektual mencakup kemampuan memecahkan masalah, kemampuan menggunakan logika, kemampuan daya ingat, ketelitian dalam

bekerja. Dan kemampuan fisik mencakup kekuatan tubuh, keseimbangan, stamina, dan bekerja, dan ketahanan tubuh.

5.3.1 Kemampuan Itelektual

Menurut Robbins, (2003:40), kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diberikan untuk melakukan kegiatan mental, sikap pekerjaan menuntut kemampuan intelektual yang berbeda tergantung pada jenis dari pekerjaan tersebut. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang memberi.

kamampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal kecepatan perseptual, penalaran idukatif, penalarandeduktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori).

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan impormasi dallam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses, tentu IQ yang tinggi btidaklah merupakan persyaratan untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan dimana prilaku karyawan sangat rutin dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keeluasaan IQ yang tinggi bisa saja tidak ada hubngannya dengan produktiviitas. Bagaimana pun suatu tinjauan ulang yang seksama telah terbukti memperlihatkan bahwa tes-tes yang menilai kemampuan verbal, numerik, dan perseptual merupakan peramal valid terhadap kemampuan

pekerjaan pada semua pekerjaan. Jadi tes yang mengukur dimensi kecerdasan yang khusus merupakan alat peramal yang kuat dari produktivitas.

5.3.1.1 Kemampuan memecahkan masalah

Kemampuan memecahkan masalah adalah proses berfikir untuk menarik kesimpulan berupa prinsip dan sikap yang berlaku umum secara berdasarkan atau fakta yang bersifat khusus proses tersebut disebut induksi. Intelektual ini dapat berbentuk generalisas, analogi atau hubungan sebab akibat. Generalisasi adalah suatu proses berfikir karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaanya berdasarkan hasil pengamatan atas sejumlah gejala dan fakta yang mempunyai sifat-sifat tertentu mengenai semua atau sebagian darigejala dan fakta tersebut. Sedangkan analogi merupakan cara menarik kesimpulan karyawawan dengan berdasarkan hasil pengamatan atau dengan cara memperhatikan sejumlah gejala khusus yang bersamaan.hubungan sebab akibat ialah hubungan ketergantungan yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan dengan gejala-gejala yang mengikuti pola sebab dan akibat, akibat sebab dan akibat akibat.

Untuk dapat mengetahui kemampuan dalam memecahkan masalah karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8

**Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Dalam Memecahkan Masalah
Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	13	41,9%	65
2	Baik	18	58,1%	72
3	Cukup Baik	-	-	-
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	31	100%	137

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang yang menyatakan baik yaitu sebanyak 18 responden atau dengan jumlah sebesar 41,9% sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 responden dengan jumlah seberar 58,1% Hal ini berarti tidak semua karyawan memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah dengan baik

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka miliki kemampuan intelektual yang baik, dapat dilihat dari ketika karyawan bekerja tiba-tiba terjadi kesalahan dalam menjahit karyawan bisa menyelesaikanya dengan baik. Sehingga akan menunjang keberlangsungan perusahaan sepeti yang diharapkan untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta mampu mencapai tujuan perusahaan sesuai target perusahaan.

Kemampuan memecahkan masalah adalah Kemampuan yang dapat menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam memecahkan masalah yang sedang dan akan terjadi. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah.

5.3.1.2 Kemampuan Menggunakan Logika

Berfikir secara logis adalah suatu proses berfikir dengan menggunakan logika, masuk akal, dan rasional. Logika yaitu suatu ilmu yang mengkaji bagai seseorang bisa berfikir dengan cara selalu mengekspresikan dengan kata-kata, oleh karena itu logika juga berkaitan dengan kata sebagai ekspresi dari pemikiran seseorang. Dengan berfikir logis karyawan akan mampu membedakan sesuatu yang logis atau tidaknya dan mampu mengkritisi kejadian-kejadian itu masuk akal dan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan atau tidak. Dan tidak hanya itu karyawan juga mampu berfikir secara kritis sehingga ia mampu mengelola fenomena-fenomena yang terjadi dan diterima oleh sistem indera sehingga dapat memunculkan berbagai pertanyaan yang berkaitan dan menggelitik untuk cari jawabannya.

Berfikir secara kritis juga merupakan upaya perdalam kesadaran dan kecerdasan seseorang dalam membandingkan dari beberapa masalah yang sedang dan akan terjadi sehingga dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa berfikir secara kritis dapat memecahkan masalah tersebut sesuai dengan penalaran logika pada diri seseorang. Setiap orang memiliki pola pikir yang berbeda-beda

dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapinya. Akan tetapi, apabila seseorang mampu berfikir secara kritis makan masalah yang sedang dihadapinya bisa diatasi dan mudah untuk mendapatkan solusinya. Berfikir kritis mengandung makna sebagai proses penilaian atau pengambilan keputusan yang penuh dengan pertimbangan dan dilakukan dengan mandiri tanpa bantuan dari orang lain.

Untuk dapat mengetahui kemampuan dalam menggunakan logika karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.9

Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menggunakan Logika Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	15	48,4%	75
2	Baik	16	51,6%	64
3	Cukup Baik	-	-	-
4	Kurang Baik	-	-	-
	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	139

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam menggunakan logika pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang menyatakan baik yaitu sebanyak 16 responden atau dengan jumlah sebesar 51,6% sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 responden dengan jumlah seberar 48,4%. Hal ini berarti tidak semua karyawan memiliki

kemampuan menggunakan logika yang baik karena ada beberapa karyawan yang tidak dapat menggunakan logika dengan baik dalam pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kemampuan dalam menggunakan logika dengan baik. Karena Dapat dilihat dari karyawan yang bekerja memereka rata-rata menggunakan logika dalam menjahit supaya hasil yang akan diperoleh lebih sempurna

Berfikir secara logis adalah suatu proses berfikir dengan menggunakan logika, masuk akal, dan rasional. Logika yaitu suatu ilmu yang mengkaji bagai seseorang bisa berfikir dengan cara selalu mengekspresikan dengankata-kata, oleh karena itu logika juga berkaitan dengan kata sebagai ekspresi dari pemikiran seseorang.

5.3.1.3 Kemampuan Daya Ingat

Kemampuan daya ingat merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengingat kembali pengalaman atau peristiwa yang telah berlalu atau yang sudah terjadi beberapa waktu yang lalu atau yang sudah dilewati. Pengalaman-pengalaman tersebut biasanya menyangkut peristiwa yang mempunyai arti sendiri dalam menjalani setiap kehidupan. Jika seseorang memiliki daya ingat yang tinggi maka akan dapat mempermudah langkah seseorang dalam mengambil keputusan dan tidakkan secara objektif, sehingga dapat dikatakan dengan pemikiran yang cermelang. Daya ingat juga bisa menjadi suatu wadah informasi yang dapat digunakan pada waktu yang akan mendatang. dan memori seseorang juga dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyimpan, atau

memproses dan memunculkan kembali pengalaman,data, informasi yang telah berlalu untuk masa yang akan datang dengan mempertimbangkan situasi atau keadaannya sendiri.

Memori jangka pendek digunakan bukan hanya dalam masalah numerikakan tetapi juga dalam seluruh maslah komolek yang sering dihadapin termasuk dalam kegiatan berbahasa. Karena alasan ini, memori jangka pendek sering disebut sebagai memori dalam bekerja (*working memory*) dan mengkonseptualisasinya sebagai ingatan dimana pemikiran bisa menyimpan dalam waktu yang cukup lama untuk dipergunakan pada saat yang dibutuhkan dalam kondisi apapun itu.

Untuk dapat mengetahui kemampuan daya ingat karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.10

Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Daya Ingat Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	15	48,4%	75
2	Baik	12	38,7%	48
3	Cukup Baik	4	12,9%	12
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	135

Sumber:DataOlahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam daya ingat CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 15 responden dengan jumlah sebesar 48,4% yang menyatakan cukup sangat baik. sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 12 responden dengan jumlah sebesar 38,7% dan yang paling sedikit sebanyak 4 responden dengan jumlah 12,9% menyatakan kurang baik. Hal ini berarti tidak semua karyawan memiliki kemampuan daya ingat yang baik karena ada beberapa karyawan yang tidak dapat menggunakan daya ingat dengan baik dalam pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kemampuan daya ingat yang sangat baik. karena sebagian karyawan memiliki daya ingat yang cukup baik sehingga dapat dinilai baik oleh perusahaan.

Kemampuan daya ingat adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengingat kembali pengalaman atau peristiwa yang telah berlalu atau yang sudah terjadi beberapa waktu yang lalu atau yang sudah dilewati.

5.3.1.4 Ketelitian Dalam Bekerja

Dalam perusahaan ini karyawannya dibutuhkan ketelitian yang cukup baik dapat menghasikan kerja yang baik dan berkualitas. Apabila sebagian orang karyawan dapat bekerja dengan ketelitian yang cukup baik maka dapat menyempurnakan suatu pekerjaannya. Akan tetapi ada juga beberapa orang yang memiliki ketelitian yang cukup rendah karena sebenarnya ketelitian ada pada

kecenderungan yang melekat pada diri manusia, namun bagi orang lain ketelitian adalah sarana pembelajaran khusus. Yang dimaksud khusus adalah seorang karyawan yang mempunyai kecenderungan dan generalisasi akan lebih mudah memecahkan suatu masalah dengan berbagai tekanan yang akan dihadapinya.

Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru seorang karyawan harus mampu meningkatkan ketelitian dalam bekerja agar sesuai dengan target perusahaan. Karena dalam perusahaan ini menuntut untuk mendapatkan hasil yang baik dengan kualitas bahan jahit yang baik maka karyawan memang harus teliti dalam pekerjaannya agar target dan konsumen merasa puas dengan hasilyang mereka terima begtu pun perusahaan juga akan merasa puas dengan hasil kerja karyawannya.

Untuk dapat mengetahui ketelitian karyawan dalam bekerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.11

Jawaban Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	14	45,2%	70
2	Baik	14	45,2%	70
3	Cukup Baik	3	9,6%	9
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	149

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam ketelitian bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa tanggapan responden dalam ketelitian bekerja memiliki skor yang sama antaran sangat baik dan baik berjumlah 14 responden atau dengan jumlah 45,2% .dan yang paling sedikit yaitu 3 responden dengan jumlah sebesar 9,6% yang menyatakan kurang baik dari hasil diatas dapat dikatakan tidak semua karyawan memiliki ketelitian yang baik karena ada beberapa karyawan yang kurang teliti dalam pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka memiliki kemampuan intelektual yang baik sehingga mereka memiliki ketelitian dalam bekerja dengan baik. Ini sangat penting bagi seorang karyawan untuk dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Baik bagi perusahaan maupun bagi konsumennya.

Ketelitian dalam bekerja adalah sarana pembelajaran khusus. Yang dimaksud khusus adalah seorang karyawan yang mempunyai kecenderungan dan generelasi akan lebih mudah memetakan suatu masalah dengan berbagai tekanan yang akan dihadapinya.

5.3.2 Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan yang lebih terbakukan dengan sukses. Pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk

mengendalikan kapabilitas fisik seseorang karyawan. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada suatu kemampuan bukanlah jasmani skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk produktivitas yang memadai pada suatu pekerjaan tergantung pada persyaratan yang diminta pekerjaan itu.

Selain itu, bahwa karyawan dapat memiliki kemampuan yang baik jika ada faktor dukungan keluarga dan tidak ada hambatan dalam faktor geografis. Dua hal terakhir ini, hampir sering luput dari perhatian pemimpin. Selain persoalan tersebut sangatlah dalam tetapi tidak banyak juga karyawan bersedia berbagi. Tetapi dua hal inilah dari banyak penelitian maupun fakta dilapangan sangat besar pengaruhnya bagi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi bagian kinerjanya. Bagaimana tidak seorang karyawan dengan tingkat pengetahuan yang handal, dengan tingkat stamina yang prima dapat bekerja dengan baik, jika masalah-masalah keluarganya yang ada dirumah, tidak terselesaikan dan terbawa hingga kekantor. Atau tiba-tiba dalam perjalanan menuju tempat kerja, terhalang banjir atau halangan kerusakan mesin mobilnya. Pastilan terganggu pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

5.3.2.1 Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan hal yang paling penting dalam menjalankan suatu pekerjaan, dalam perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kekuatan fisik yang bagus karna kondisi fisik adalah salah satu kesehatan utuh dari komponen-komponen yang tidak dapat dipisahkan begitu saja, baik dilihat dari peningkatan dan pemeliharaan. Salah satu komponen tentang kemampuannya dalam mempergunakannya kekuatan tubuhnya saat diminta untuk menerima pekerjaan dan dan beban kerja yang diberikan sewaktu bekerja. Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditntukan oleh perusahaan dengan kekuatan fisik yang baik.

Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru perusahaan menuntut karyawan yang berkeja khusus dibagian produksi memiliki kekuatan tubuh dan kondisi yang baik, karena karyawan yang bekerja dibagian produksi lebih berat dibandingkan karyawan yang bekerja bagian umum, karyawan bagian produksi bekerja selalu menggunakan mesin atau peralatan kerja dalam proses produksinya, oleh karena itu maka kekuatan tubuh atau kondisi fisik karyawan sangat dibutuhkan dalam proses penyelesaian pekerjaanyang efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Untuk dapat mengetahui kekuatan tubuh karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Tabel 1.12

**Jawaban Responden Mengenai Kekuatan Tubuh Karyawan pada CV.Surya
Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	12	38,7%	60
2	Baik	16	51,6%	64
3	Cukup Baik	3	9,7%	9
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	133

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kekuatan tubuh karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan jumlah sebesar 51,6% yang menyatakan baik. sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 responden dengan jumlah sebesar 38,7%. dan yang paling sedikit yaitu 3 responden dengan jumlah sebesar 9,6% yang menyatakan kurang baik. Hal ini dapat dinilai baik oleh perusahaan karena sebagian besar karyawannya memiliki kekuatan tubuh yang baik dan stamina yang baik dalam pekerjaannya dan sebagian besar karyawannya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan kondisi tubuh yang tetap stabil dan sehat. agar selalu dalam keadaan sehat dan mampu berkerja dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa kekuatan tubuh karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Dimana

dari uraian diatas diketahui mayoritas karyawannya memiliki kekuatan tubuh yang baik karena hal ini dapat dilihat dari kekuatan tubuh karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sangat banyak setiap harinya, akan tetapi mereka masih kuat dalam pekerjaannya. karena apabila karyawan bekerja dalam kondisi yang kurang baik maka akan berdampak pada pekerjaannya sehingga kualitas dan hasil kerjanya akan menjadi kurang baik.

Menurut harsono (1988:153) yang mengatakan bahwa dengan kondisi fisik yang baik akan berpengaruh terhadap fungsi dan system organisasi tubuh yaitu akan adanya peningkatan dalam kekuatan, mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian tubuh yang berbeda, stamina tubuh dan kondisi fisik lainnya dalam bekerja.

5.3.2.2 Keseimbangan

Keseimbangan tubuh merupakan kemampuan tubuh untuk mempertahankan posisi dalam bermacam-macam gerakan. Karyawan yang memiliki keseimbangan tubuh yang baik dan mampu menyeimbangkan masa tubuhnya akan membuat karyawan mampu untuk beraktivitas secara efektif dan efisien sehingga memperlancar proses penyelesaian pekerjaan dengan optimal dan aktivitas perusahaan dan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi bila karyawan tidak bisa menjaga keseimbangan dalam pekerjaan akan dapat memperlambat proses kerjanya sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk dapat mengetahui keseimbangan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1.13

**Jawaban Responden Mengenai Keseimbangan Karyawan Pada CV.Surya
Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	14	45,2%	70
2	Baik	11	35,5%	44
3	Cukup Baik	6	19,3%	18
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	132

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai keseimbangan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 14 responden dengan jumlah sebesar 45,2% yang menyatakan sangat baik. sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 11 responden dengan jumlah sebesar 35,5% dan yang paling sedikit yaitu 6 responden dengan jumlah sebesar 19,3% yang menyatakan kurang baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa keseimbangan karyawan sangat baik hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa kesimbangan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Dimana dari uraian diatas diketahui mayoritas karyawannya memiliki keseimbangan yang sangat baik dalam pekerjaanya.

Menurut Robbins (2003:41) yang mengatakan bahwa kemampuan fisik (physical ability) diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut keseimbangan tubuh.

5.3.2.3 Stamina

Perusahaan selalu melakukan kegiatan pemeliharaan untuk menjaga stamina karyawannya. Supaya bisa mempertahankan kondisi fisik dan jiwa tenaga kerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan. Pemeliharaan MSD dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk tetap mempertahankan stamina karyawan dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Untuk tetap selalu menjaga stamina maka karyawan perlu dilakukan usaha fisik, jiwa, raga dan berbagai macam yang bisa meningkatkan perusahaan. Karyawan yang memiliki stamina yang baik akan bekerja dengan baik sedangkan karyawan yang staminanya kurang stabil akan berpengaruh terhadap pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap SDM yang bekerja di perusahaan, karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu perusahaan.

Untuk dapat mengetahui stamina karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat hasil dibawah ini:

Tabel 1.14

**Jawaban Responden Mengenai Stamina Karyawan Pada CV.Surya Pelangi
Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	9	29,1%	45
2	Baik	22	70,9%	88
3	Cukup Baik	-	-	-
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	133

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai stamina karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden dengan jumlah sebesar 70,9% yang menyatakan baik. sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 responden dengan jumlah sebesar 29,1% Hal ini karena stamina karyawan yang ada dalam perusahaan sangat baik, karyawan selalu menjaga stamina supaya bisa bekerja dengan baik dan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa stamina karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Dimana dari uraian diatas diketahui mayoritas karyawannya memiliki stamina yang baik dalam pekerjaannya. Karena Perusahaan selalu melakukan kegiatan pemeliharaan untuk menjaga stamina karyawannya. Supaya bisa mempertahankan kondisi fisik dalam

melakukan suatu pekerjaan. Sehingga karyawan yang bekerja diperusahaan ini rata-rata memiliki stamina yang baik. Ini juga bisa berdampak pada perusahaan.

Stamina adalah sesuatu yang harus kita utamakan Untuk tetap menjaga stamina maka karyawan perlu dilakukan usaha fisik, jiwa, raga dan berbagai macam yang bisa meningkat perusahaan. Karyawan yang memiliki stamina yang baik akan bekerja dengan baik sedangkan karyawan yang staminanya kurang stabil akan berpengaruh terhadap pekerjaannya tersebut.

5.3.2.4 Ketahanan Tubuh

Ketahanan otot tergantung pada lamanya seorang karyawan bekerja dan banyaknya beban kerja yang dilakukan pada tiap harinya. Ketahanan tenaga kerja dikembangkan oleh otot sebagai suatu prosentase tenaga maksimum yang dapat dicapai oleh otot. Kemudian pada saat kebutuhan metabolisme dinamis dan aktivitas melampaui kapasitas energi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, maka kontraksi otot akan terpengaruh sehingga kelelahan seluruh badan terjadi.

Kelelahan adalah hilangnya semangat kerja seseorang dan bekurangnya niat untuk bekerja sehingga berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi tidak dapat diharapkan. Kelelahan setiap orang berbeda-beda tergantung pada ketahanan tubuh seseorang ada yang cepat lelah dan ada juga yang lebih lama lelahnya. Kelelahan sering terjadi dalam suatu perusahaan, disebabkan karena adanya penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan.

Kelelahan kerja akan menurunkan produktivitas, dan kesalahan yang terjadi didalam pekerjaan akan meningkat, meningkatnya kesalahan dalam menjalankan pekerjaan dapat menimbulkan kecelakaan, dan lain sebagainya. Sehingga hasil kerja yang diharapkan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kelelahan menunjukan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efesiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.

Untuk dapat mengetahui ketahanan tubuh karyawan pada CV.Surya Pelang Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.15

Jawaban Responden Mengenai Ketahanan Tubuh Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	11	35,5%	55
2	Baik	18	58,1%	72
3	Cukup Baik	2	6,4%	6
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	133

Sumber: Data Olahan 2019

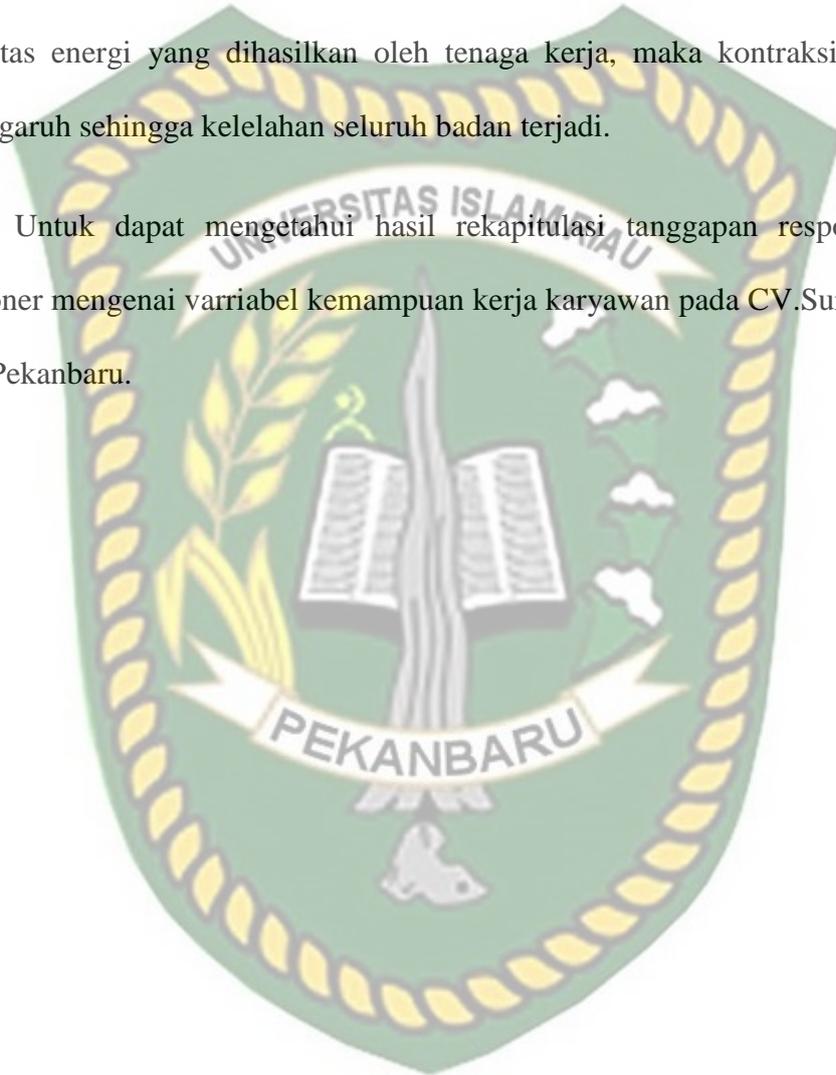
Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai ketahanan tubuh karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling

tinggi yaitu sebanyak 18 responden dengan jumlah sebesar 58,1% yang menyatakan baik. sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 responden dengan jumlah sebesar 35,5%. dan yang paling sedikit yaitu 2 responden dengan jumlah sebesar 6,4% yang menyatakan kurang baik. Hal ini dapat dinilai baik oleh perusahaan karena sebagian besar karyawan memiliki ketahanan tubuh yang baik sehingga karyawan memiliki ketahanan tubuh secara prima, kondisi fisik karyawan yang baik dapat menunjang aktifitas perusahaan dengan optimal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa ketahanan tubuh karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Dimana dari uraian diatas diketahui mayoritas karyawannya memiliki ketahanan tubuh yang baik dalam pekerjaannya. Karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak tetapi ketahanan tubuh karyawannya masih tetap bagus tetapi jika ketahanan tubuh karyawannya menurun atau tidak stabil akan dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan, sehingga produktivitas yang diharapkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu ketahanan tubuh sangat penting dalam menjalankan pekerjaan ini supaya tingkat produktivitas dapat dicapai dengan baik.

Ketahanan tubuh adalah tenaga kerja yang dikembangkan oleh otot sebagai suatu prosentase tenaga maksimum yang dapat dicapai oleh otot. Kemudian pada saat kebutuhan metabolisme dinamis dan aktivitas melampaui kapasitas energi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, maka kontraksi otot akan terpengaruh sehingga kelelahan seluruh badan terjadi.

Untuk dapat mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kuesioner mengenai varriabel kemampuan kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.



5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja

Tabel 1.16

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Hasil Variabel Kemampuan Kerja (X) Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Indikator kemampuan kerja (X)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Baik 5	Baik 4	Cukup Baik 3	Kurang Baik 2	Tidak Baik 1	
1	Kemampuan memecahkan masalah	13	18	-	-	-	31
	Bobot nilai	65	72	-	-	-	137
2	Kemampuan menggunakan logika	15	16	-	-	-	31
	Bobot nilai	75	65	-	-	-	139
3	Kemampuan daya ingat	15	12	4	-	-	31
	Bobot nilai	75	48	12	-	-	135
4	Ketelitian dalam bekerja	14	14	3	-	-	31
	Bobot nilai	70	70	9	-	-	149
5	Kekuatan tubuh	12	16	3	-	-	31
	Bobot nilai	60	64	9	-	-	133
6	Keseimbangan	14	11	6	-	-	31
	Bobot nilai	70	44	18	-	-	132
7	Stamina	9	22	-	-	-	31
	Bobot nilai	45	88	-	-	-	133
8	Ketahanan tubuh	11	18	2	-	-	31
	Bobot nilai	55	72	6	-	-	133
Total skor							1,339

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat total skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai kemampuan kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah 1,339 ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butir pernyataan responden mengenai kemampuan kerja mengenai kemampuan kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 8 \times 31 = 1240$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 8 \times 31 = 248$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 1240 - 248 = 198$$

$$\text{skor} \quad \quad \quad 5$$

untuk mengetahui tingkat kategori variabel kemampuan kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 1042 - 1240$$

$$\text{Baik} = 844 - 1042$$

$$\text{Cukup Baik} = 646 - 844$$

$$\text{Kurang Baik} = 448 - 646$$

$$\text{Tidak Baik} = 250 - 448$$

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor total untuk kemampuan kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah sebesar 1,339. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1042 – 1240, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan mengatakan kemampuan kerja menimbulkan pengaruh yang cukup kuat menghasilkan produktivitas yang efektif dan efisien melalui kemampuan kerja yang karyawan miliki. dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan ini memiliki kemampuan dalam bidangnya masing-masing dengan kualitas yang sangat baik dan dengan pengalaman kerja yang sangat baik pula sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut.

5.5 Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

Menurut Blocher, Chen, Lin (2000:219) produktivitas adalah hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan beberapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Husien Umar (1999:19) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan kkeseluruhan sumber daya yang digunakan (input)

Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo (1998:281) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan lain-lain) yang dipakai untuk mengahsilkan barang tersebut..

Menurut Sinungan (1985:8) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama priode tersebut.

Menurut sloan dan zaroher produktivitas adalah jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang tergantung pada perkembangan-perkembangan,tehnoklogi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan banyak faktor lainnya lagi.

Dari pengetahuan produktivitas tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas tenaga kerja mempersonalia masalah kemampuan tenaga kerja untuk berproduksi dalam jangka waktu tertentu. Seperti tahun, bulan maupun hari. Dalam kamus ekonomi pengertian produktivitas adalah jumlah hasill yang dicapai seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Sloan dan zulcher dalam buku *dictionary of economic* menyatakan produktivitas adalah jumlah yang dihasilkan setoap pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efesien.

5.5.1 Kualitas Hasil Kerja Yang Baik

Kualitas kerja sangat perlu diperhatikan dalam perusahaan karena kualitas kerja berkaitan erat dengan pengambilan keputusan didalam sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kualitas kerja yang baik. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab, kemampuan, keahlian dan kualitas kerja yang baik akan membawa perusahaan kearah kemajuan dan pencapaian tujuan sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Untuk bisa menjamin kuantitas maupun kualitas perlu dilakukan pengawasan dan pengujian. Pengawasan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kualitas kerja karyawan yang sudah memiliki kualitas kerja yang lama, melalui penilaian dalam suatu perusahaan.

Hasil kualitas kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan merupakan hasil prestasi yang telah diraih oleh karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang baik maka perusahaan telah melakukan tindakan yang tepat dalam menilai kemampuan karyawan dan memberi motivasi pada karyawan kepada karyawan. Dengan kualitas kerja yang dicapai karyawan dengan baik akan mampu untuk meningkatkan produktivitas didalam sebuah perusahaan.

Untuk dapat mengetahui kualitas hasil kerja yang baik pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.17

**Jawaban Responden Mengenai Kualitas Hasil Kerja Yang Baik Pada
CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	16	51,6%	80
2	Baik	12	38,7%	48
3	Cukup Baik	3	9,7%	9
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	137

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja yang baik karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan jumlah sebesar 51,6% yang menyatakan sangat baik. sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 12 responden dengan jumlah sebesar 38,7% dan yang paling rendah sebanyak 3 responden dengan jumlah 9,7% Hal ini dapat dinilai baik oleh perusahaan karena sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Karena seperti yang dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mempunyai kualitas kerja yang bagus contohnya seperti pakaian jadi yang

telah dihasilkan sangat memuaskan pelangganya. Sebagian besar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang optimal dan memberikan kontribusi yang baik serta dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Semakin baik kualitas kerja yang dapat dicapai karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai karyawan.

Menurut bitner dan zeithaml (dalam riorini, 2004:22) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah hal yang dapat memicu peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain dengan memberi pelatihan atau training, memberi insentif atau bonus dan penerapan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja.

5.5.2 Kualitas Mutu Dalam Bekerja

Didalam suatu pekerjaan kita harus memperhatikan mutu hasil kerja yang kita lakukan dalam perusahaan. Jika mutunya baik maka kualitas kerjanya juga akan baik. Akan tetapi jika suatu pekerjaan yang kita lakukan tidak bermutu maka hasil kerja karyawan tidak akan baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk dapat mengetahui kualitas mutu dalam bekerja pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.18

**Jawaban Responden Mengenai Kualitas Mutu Dalam Bekerja Pada
CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	11	35,5%	55
2	Baik	17	54,8%	68
3	Cukup Baik	3	9,7%	9
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	132

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja yang baik karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 17 responden dengan jumlah sebesar 54,8% yang menyatakan baik. sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 responden dengan jumlah sebesar 35,5% selanjutnya sebanyak 3 responden dengan jumlah 9,7% menyatakan kurang baik. Hal ini dapat dinilai baik oleh perusahaan karena sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki kualitas mutu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas mutu dalam bekerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Sebagian besar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang

optimal dan memberikan kontribusi yang baik serta dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Semakin baik kualitas mutu kerja yang dapat dicapai karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai karyawan.

5.5.3 Keterampilan Dan Keahlian Dalam Bekerja

Setiap orang memiliki ketrampilan dalam dirinya masing-masing yang telah dianugerahkan oleh sang pencipta. Tetapi ada yang menyadari dan adapulayang tidak. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan dalam membuat baju atau keterampilan dalam bekerja dan sebagainya. Dengan keterampilan yang memiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Perusahaan sangat menuntut supaya karyawannya mempunyai keterampilan dan keahlian yang khusus untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Seorang yang dikatakan terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Akan tetapi tidak semua karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan keterampilan yang baik. Apabila seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat tetapi hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maka karyawan tersebut bukanlah orang yang terampil.

Untuk dapat mengetahui keterampilan dan keahlian dalam bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.19

**Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Dan Keahlian Dalam Bekerja
Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	15	48,4%	75
2	Baik	15	48,4%	60
3	Cukup Baik	1	3,2%	3
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	138

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai keterampilan dan keahlian dalam bekerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa tanggapan responden dalam keterampilan dan ketelitian dalam bekerja memiliki skor yang sama antaran sangat baik dan baik berjumlah 15 responden atau dengan jumlah 48,4% .dan yang paling sedikit yaitu 1 responden dengan jumlah sebesar 3,2% yang menyatakan kurang baik Hal ini dapat dinilai baik oleh perusahaan karena sebagian besar karyawan memiliki keterampilan yang baik sehingga dapat menguntungkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keterampilan dan keahlian karyawan dalam bekerja baik. Dimana karyawan yang bekerja sebagian besar memiliki kemampuan dan keterampilan khusus dalam bidangnya masing-masing. Perusahaan juga harus berperan penting untuk selalu meningkatkan

kemampuan dan keterampilan karyawannya karena semakin terampilnya karyawan maka semakin bagus pula perusahaan tersebut.

Keterampilan dan keahlian dalam bekerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu, keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai yang sudah diajarkan.

5.5.4 Keterampilan Menggunakan Sarana Pekerjaan

Perusahaan selalu menyediakan sarana untuk karyawannya bekerja. Sarana yang digunakan untuk dapat mempermudah karyawannya dalam bekerja, dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan harus bisa menggunakan semaksimal mungkin sarana yang diberikan perusahaan, sarana yang bagus dapat membantu karyawan. Dalam perusahaan ini mesin sangat dibutuhkan, dengan adanya mesin kegiatan akan lebih dimudahkan. Selain itu mesin akan dapat menekan biaya, menciptakan keefesiensi kerja dan menciptakan keuntungan bagi perusahaan.

Untuk dapat mengetahui keterampilan menggunakan sarana pekerjaan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.20

**Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Menggunakan Sarana
Pekerjaan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	14	45,2%	70
2	Baik	16	51,6%	64
3	Cukup Baik	1	3,2%	3
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	137

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai keterampilan menggunakan sarana pekerjaan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan jumlah sebesar 51,6% yang menyatakan baik. sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 responden dengan jumlah sebesar 45,2% selanjutnya sebanyak 1 responden dengan jumlah 3,2% menyatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan tak semua karyawan bisa menggunakan sarana pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa sarana dalam bekerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. karena Sebagian besar karyawan yang bekerja diperusahaan ini menggunakan alat sarana contoh nya seperti mesin jahit, mesin bordir, mesin pemotong dan lain sebagainya sehingga karyawan mampu menghasilkan

produktivitas yang optimal dan memberikan kontribusi yang baik serta dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Sarana adalah suatu alat yang digunakan karyawan dalam bekerja, dengan bantuan alat dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5.5.5 Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik merupakan hal yang dapat menilai berapa mampunya karyawannya dalam menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.

Ketepatan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan, dengan adanya ketepatan kerja, para karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai target dari apa yang diusahakan. Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru memiliki ketepatan yang telah diatur dan ditentukan oleh perusahaan untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dengan waktu yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan tingkat produktivitasnya dalam bekerja agar hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan serta terciptanya aktifitas perusahaan yang lebih baik.

Untuk dapat mengetahui penyelesaian pekerjaan waktu pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.21

**Jawaban Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu Pada
CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	16	51,6%	80
2	Baik	14	45,2%	56
3	Cukup Baik	1	3,2%	3
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	139

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan jumlah sebesar 51,6% yang menyatakan sangat baik. sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 14 responden dengan jumlah sebesar 45,2% selanjutnya sebanyak 1 responden dengan jumlah 3,2% menyatakan kurang baik.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori sangat baik. Dimana karyawan dapat memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan kerja memberika kontribusi cukup baik kepada perusahaan.dimana dapat diketahui mayoritas karyawan mengatakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka sudah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang sangat baik.oleh karena itu maka pihak perusahaan telah memberikan dorongan motivasi yang

sangat baik sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan sangat baik hal ini dapat menunjang kelancaran aktivitas perusahaan dengan sangat baik dan mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Ketepatan waktu adalah dimana kegiatan atau pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan atau suatu hasil yang dicapai dengan waktu yang telah ditentukan.

5.5.6 Kejujuran

kejujuran bekerja dalam suatu perusahaan sangat lah penting, jika seorang karyawan memiliki rasa kejujuran yang tinggi dalam perusahaan akan dapat membantu perkembangan perusahaan. Jujuran terletak pada diri seseorang, karyawan yang bekerja diringi rasa keikhlasan dan kejujuran yang tinggi akan dapat mempermudah dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan yang jujur selalu mengikuti peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan cara bekerja dengan baik, istirahat pada jam yang ditentukan dan masuk dan pulang kerja pada waktu yang telah ditentukan.

Untuk dapat mengetahui kejujuran dalam bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.22

**Jawaban Responden Mengenai Kejujuran Dalam Bekerja Pada CV.Surya
Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Skor	Presentase	Total Skor
1	Sangat Baik	20	64,5%	100
2	Baik	10	32,3%	40
3	Cukup Baik	1	3,2%	3
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	143

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kejujuran karyawan dalam bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 responden dengan jumlah sebesar 64,5% yang menyatakan sangat baik. sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 10 responden dengan jumlah sebesar 32,3% selanjutnya sebanyak 1 responden dengan jumlah 3,2% menyatakan kurang baik. Hal ini dapat dinilai baik oleh perusahaan karena sebagian besar karyawan memiliki kejujuran yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kejujuran karyawan diperusahaan CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Dimana karyawan yang bekerja selalu jujur. Perusahaan juga selalu mengajarkan kepada karyawannya untuk bekerja dengan rasa kejujuran sehingga hasil yang diperoleh pun juga bisa baik dan dapat berdampak pada perusahaan.

Menurut kesuma, dkk (2012:16) jujur adalah suatu keputusan seseorang untuk mengungkapkan perasaanya, kata-katanya atau perbuatan bahwa realita yang ada tidak dimanipulasi dengan berbohong atau meniru orang untuk keuntungan dirinya.

5.5.7 Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja antara karyawan dengan karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena sebagai karyawan akan selalu dituntut dapat selalu bekerja sama dengan karyawan lain dan relasi kerja. Kerja sama bukan hanya kerja bersama, akan tetapi kerja sama yang didasari dengan saling pengertian, saling menghargai, saling membantu dan dengan pemberian kecakapan berfikir rasional. Karyawan akan dilatih bertindak secara kreatif yang bukan hanya dalam mencari informasi-informasi maupun ide baru yang berhubungan dengan masalah yang dihadapinya tetapi juga dapat menilai informasi dan ide yang ditawarkan kepadanya baik atau buruk hingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi terutama dalam masalah pekerjaan.

Untuk mengetahui kecakapan kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.23

**Jawaban Responden Mengenai Kecakapan Kerja Karyawan Pada CV.Surya
Pelangi Kota Pekanbaru**

NO	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase	Skor
1	Sangat Baik	25	80,6%	125
2	Baik	6	19,4%	24
3	Cukup Baik	-	-	-
4	Kurang Baik	-	-	-
5	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		31	100%	148

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 25 responden dengan jumlah sebesar 80,6% yang menyatakan sangat baik. sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 6 responden dengan jumlah sebesar 19,4%. Hal ini dapat dinilai baik oleh perusahaan karena sebagian besar karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada mereka sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kejujuran karyawan diperusahaan CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dalam kategori baik. Karena didasari kerja sama yang saling pengertian, saling menghargai, saling membantu dan dengan pemberian kecakapan berfikir rasional. Karyawan akan dilatih bertindak secara kreatif yang bukan hanya dalam mencari informasi-informasi maupun ide baru

yang berhubungan dengan masalah yang dihadapinya tetapi juga dapat menilai informasi dan ide yang ditawarkan kepadanya baik atau buruk hingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi terutama dalam masalah pekerjaan.

Menurut timothy (2008:406) kecakapan atau kerja sama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan produktivitas lebih tinggi dibandingkan jumlah produktivitas yang dihasilkan individual.



5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja

Tabel 1.24

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Hasil Variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Indikator Produktivitas kerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Baik 5	Baik 4	Cukup Baik 3	Kurang Baik 2	Tidak Baik 1	
1	Kualitas Hasil Kerja Yang Baik	16	12	3	-	-	31
	Bobot Nilai	80	48	9	-	-	137
2	Kualitas Mutu Dalam Bekerja	11	17	3	-	-	31
	Bobot Nilai	55	68	9	-	-	132
3	Keterampilan Dan Keahlian Dalam Bekerja	15	15	1	-	-	31
	Bobot Nilai	75	60	3	-	-	138
4	Keterampilan Menggunakan Sarana Pekerjaan	14	16	1	-	-	31
	Bobot Nilai	70	64	3	-	-	137
5	Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu	16	14	1	-	-	31
	Bobot Nilai	80	56	3	-	-	139
6	Kejujuran	20	10	1	-	-	31
	Bobot Nilai	100	40	3	-	-	143
7	Kecakapan Kerja atau kerja sama team	25	6	-	-	-	31
	Bobot Nilai	125	24	-	-	-	148
Total skor							1,191

Sumber:Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat total skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah 1,191. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butir pernyataan responden mengenai produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 8 \times 31 = 1240$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 8 \times 31 = 248$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 1240 - 248 = 198$$

$$\text{skor} \quad \quad \quad 5$$

untuk mengetahui tingkat kategori variabel kemampuan kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 1042 - 1240$$

$$\text{Baik} = 844 - 1042$$

$$\text{Cukup Baik} = 646 - 844$$

$$\text{Kurang Baik} = 448 - 646$$

$$\text{Tidak Baik} = 250 - 448$$

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor total untuk produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah sebesar 1,191 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1042 – 1240, yang termasuk

dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien melalui kemampuan kerja yang karyawan miliki dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan ini memiliki kemampuan dalam bidangnya msing-masing dengan kualitas yang baik dan dengan pengalaman kerja yang baik pula sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas yang baik pula dalam perusahaan tersebut

5.7 Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV.Surya pelang kota pekanbaru, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.7.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana adalah metode statistik yang berfungsi menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Fkator penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y.

Regresi linear sederhana pada penelitian ini berguna untuk mengetahui hubungan variabel kemampuan kerja berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Pada analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan

$$Y = a + Bx + e$$

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variable Kemampuan Kerja

e = error

untuk membuktikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dimasukan data yang telah diperoleh kedalam rumus diatas melalui program SPSS Versi 20 windows sebagai berikut:



Tabel 1.25

Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	15,122	4,328		
Kemampuan Kerja	,470	,124	,575	3,783	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas
 dari variabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel diatas adalah:

$$Y = 15,122 + 0,470 X + e$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk perubahan variabel X satu unit. Artinya setiap sekali kemampuan kerja bertambah satu, maka variabel produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar 0.355

Adapun arti dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai $H_0 = 15,122$ Menunjukkan bahwa jika variabel X (kemampuan kerja) konstan 0 (nol) maka nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 15,122
2. Nilai $H_a = 0,470$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kemampuan kerja (X) naik sebesar satu satuan atau 1% maka variabel produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0. 470

Dari regresi sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 15,122, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kemampuan kerja (X) bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) bernilai 15,122. sedangkan nilai b yaitu sebesar 0.470 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kemampuan kerja sebesar 0.470 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kemampuan kerja sebesar satu satuan atau 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.470 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berari adanya pengaruh yang positif antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

5.7.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien korelasi R digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel kemampuan terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Perhitungan koefisien korelasi (R) menggunakan metode *product moment (pearsont)* dengan batuan program SPSS versi 20 for windows, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.26
Hasil Analisis Korelasi (R)

		Kemampuan Kerja	Produktivitas
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1	,575**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	31	31
Produktivitas	Pearson Correlation	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Lampiran hasil korelasi SPSS

Berdasarkan tabel SPSS diatas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel kemampuan kerja dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,575 atau 0,575% dengan pengujian 0,05 level (1-tabel) interpretasi adalah.

1. Besarnya nilai probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambang sig (1-tailed) adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja adalah diterima. dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Koefisien korelasi variabel kemampuan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,575 atau sebesar 57,5% bertanda positif. Hal ini menunjukkan arah korelasi positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan

hubungan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV.surya Pelangi Kota Pekanbaru berada pada kategori rendah.

Untuk dapat memberikan interpretasi keeratan hubungan tersebut, maka dapat dilihat data variabel rank/koefisien berikut.

Tabel 1.27

Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak Ada Hubungan Pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat Kuat

Sumber: *J. Supranto, Statistik Teori Dan Aplikasi*

5.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel produktivita kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja (X). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukan semakin

melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Aquare* pada *Software* SPSS VERSI 20. dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1.28

Hasil Analisi Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,330	,307	1,809

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja

b. Dependen variabel : produktivitas kerja

Sumber: Data Olahan SPSS(2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel kemampuan kerja mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi R square (R^2) menunjukkan hasil 0.330 atau 33,0% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah sebesar 33,0% sedangkan 67,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang diamati dalam penelitian ini. Minsalnya faktor motivasi kerja, semangat kerja dan lain lain.

5.7.4 Uji Persial (Uji T)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara persial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara persial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel. Dari uji hasil SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.29

**Hasil Uji t (Uji Persial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,122	4,328		3,494	,002
1 KEMAMPUAN KERJA	,470	,124	,575	3,783	,001

A. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Data Olahan Spss Versi 20 (2019)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t-hitung variabel kemampuan kerja (X) diperoleh sebesar 3,783 dengan signifikan 0.001

Ha dapat diterima jika t-hitung lebih besar atau sama dengan t-tabel dan H0 diterima apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$a/2 = n-2$$

$$0,05/2 = 31-2$$

$$0,025 = 29$$

Dan pada distribusi t (t-tabel) hasilnya adalah: 2,045

Sementara untuk t tabel diperoleh sebesar 2,024 maka dapat disimpulkan variabel kemampuan kerja (X) nilai t-hitung > t-tabel (3,783>2,045) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) maka ho ditolak dan ha diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan:” diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru” adalah benar dan dapat dibuktikan dengan analisis secara statistik.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Bertitik otak dari hasil penelitian diatas, maka dapat ditegaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan bersignifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat

melalui r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. T tabel product moment untuk $df: (N - 2) = 31 - 2 = 29$ untuk alpha 5% adalah: 2,045

Keeratan hubungan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dikategori lemah, diketahui bahwa nilai korelasi (R) Sebesar 0,330 yaitu dengan interpretasi keeratan hubungan koefisien korelasi berada pada interval 0,21 – 0,40 dengan kategori rendah. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0,330 atau 33,0% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah sebesar 33,0% sedangkan 67,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penilaian penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga hasil yang diperoleh kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru. dilihat dari nilai t -hitung sebesar 3,783 dan nilai t -tabel sebesar 2,045 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Menurut Blocher, Chen, Lin (2000:219) produktivitas adalah hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan beberapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari kerja karyawan, dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung akan menghasilkan produktivitas yang rendah pula. Sedangkan karyawan dengan kemampuan yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

Kemampuan yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan dimana kemampuan kerja karyawan memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh karyawannya.

Dengan demikian faktor kemampuan kerja dalam penelitian ini merupakan komponen dari kepuasan yang ingin dirasakan oleh karyawannya khususnya di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru sehingga dapat mendukung tercapainya produktivitas kerja. Seorang akan memiliki produktivitas kerja yang baik apabila memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan kompensasi yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru agar mampu mempertahankan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai pengaruh kemampuan kerja dan produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru dengan sampel 31 orang dengan menggunakan teknik *sampling* (*metode sensus*) sebagai dasar pertimbangan pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kemampuan yang dimiliki karyawan dengan keahlian dan keterampilannya dalam bekerja hal ini yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru menjadi lebih optimal dan tercapainya tujuan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.
2. kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.
3. Nilai koefisien korelasi (R) dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan produktivitas kerja karyawan bernilai sebesar 0,330 berada arah korelasi yang positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan

hubungan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru berada pada kategori rendah.

4. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah 0,330 sedangkan 67,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan variabel kemampuan kerja (X) dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel (3,783–2,045) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.
6. Berdasarkan landasan teoritis dan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Cv. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. pimpinan perusahaan agar dapat memberi pelatihan yang khusus terhadap karyawan baru dan karyawan lama agar kemampuan karyawannya semakin bagus dan sehingga karyawan juga dalam mengembangkan kemampuannya yang dimiliki oleh karyawannya.
2. Pimpinan dan karyawan selalu menjaga kekompakan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta pimpinan juga selalu membimbing karyawannya.
3. Karyawan agar memperhatikan ketelitian dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menyapai tujuan perusahaan.
- 4.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Graha ilmu, Yogyakarta.
- Arini, dkk, 2015. *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (study pada karyawan PT. Perkebunan nusantara x (pabrik gula) D'jombang baru)*, jurnal, administrasi bisnis Vol. 22. No. 1.
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Oleh Benjamin Mola, Prenhalindo, Jakarta
- Fandi, dkk, 2017. *Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. White cement balongbendo*, Jurnal, Manajemen branchmark Vol.3. issue 3.
- I komang A, dkk, 2012, *manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke-1. Penerbit Graha ilmu.
- Arifin Indra, 2017, *Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apm Cargo Padang*, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Jurnal.
- Logahan jerry, dkk, 2012. *Analisis pengaruh kemampuan, usaha dan dukungan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada cv sandang gloria konvesindo*, Jurnal, Binus Business Review Vol.3 No.1, Jakarta barat.
- Malthis, Robert L, DAN Jackson, John H, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Selemba Empat. Jakarta.
- Nurmansyah, 2018. *pengantar manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Unilak Press, kampus universitas lancang kuning.

- Meizer Obi, 2015. *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada cv. Sispra java logam pekanbaru*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Jurnal.
- Rusby zulkifli, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, penerbit pusat kajian pendidikan islam FAI UIR, Pekanbaru.
- Rusby zulkifli, 2017. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rino silfa, 2015. *Pengaruh kemampuan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita makmur jaya kecamatan rupa kabupaten bengkalis*, jurnal, Jom Fekon Vol.2. No. 2
- Sunyoto danang, 2015. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, penerbit PT. Buku seru, Jakarta.
- Senen hadi syamsul, dkk, 2008. *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Safilindo permata*,Jurnal strategic, Vol 7, No 14.
- Widodo eko suparno, 2015. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, badan penerbit pustaka pelajar, yogyakarta.
- Wiranti Wiwin,2016. *Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi istana mode manium*,Jurnal equilibrium, Vol 4, No1
- Yusuf burhanuddin, dkk, 2015. *Manajemen sumber daya manusia dilembaga keuangan syariah*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.