

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT PG Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang  
Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh

**SITI MASFUFAH**  
NIM : 06610073



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2010**

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT PG Rajawali I Unit PG. Kribet Baru Bululawang  
Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada :  
Universitas Islam Negeri (UIN)  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

**SITI MASFUFAH**  
NIM : 06610073



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2010**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang  
Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh

**SITI MASFUFAH**

NIM : 06610073

Telah disetujui 27 Mei 2010  
Dosen Pembimbing,

**Siswanto, SE., M.Si**

NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.**

NIP 19550302 198703 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT PG Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang  
Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh

**SITI MASFUFAH**

NIM : 06610073

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 30 Juli 2010

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u><b>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</b></u> NIP 19711108 199803 2 002	: (            )
2. Sekretaris / Pembimbing <u><b>Siswanto, SE., M.Si</b></u> NIP 19750906 200604 1 001	: (            )
3. Penguji Utama <u><b>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</b></u> NIP 19720212 200312 1 003	: (            )

Disahkan Oleh :

Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**

NIP 19550302 198703 1 004

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Siti Masfufah  
NIM : 06610073  
Alamat : Jl. Raya Blambangan No. 257 Rt. 29 Rw. 06 Krebbe  
Bululawang Malang 65171

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN (Studi pada PT PG Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru  
Bululawang Malang)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari saya ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Agustus 2010  
Hormat saya,

Siti Masfufah  
NIM : 06610073

## **PERSEMBAHAN**

### **KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI KEPADA :**

Ayah bundaku tercinta, yang telah dengan tulus merawat, membimbing, mendoakan serta pengorbanannya baik materi, moral dan spiritual serta memberikan seluruh kasih sayangnya, sehingga saya bisa menjalani kehidupan sampai detik ini. Semoga Allah Swt senantiasa melimpahkan hidayah-Nya kepada Kalian Semua. Dan seluruh keluarga besarku, yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya.

Dengan penuh rasa Syukur dan teriring do'a kuucapkan terima kasih untuk semuanya.

## MOTTO

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَتْ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ  
(رواه مسلم)

Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu” tetapi katakanlah Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.

Berandai-andai itu adalah perbuatan syetan.

(HR. MUSLIM)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur kita panjatkan kepada Rabbul Izzati yang telah mengatur roda kehidupan pada porosnya dengan keteraturan, dan hanya kepada-Nyalah kita menundukkan hati dengan mengokohkan keimanan dan Izzah kita dalam keridhoannya. Karena berkat Rahman dan Rahim-Nya pula laporan Penelitian skripsi yang berjudul **”PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT PG Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang)”** ini bisa terselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita yaitu Rasulullah Muhammad saw, karena atas perjuangan beliau kita dapat merasakan kehidupan yang lebih bermartabat dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada iman dan Islam.

Dengan penuh rasa syukur, saya sebagai peneliti menyampaikan ucapan terimakasih dan teriring do’a kepada semua pihak yang telah membantu demi kelancaran penelitian ini. Secara khusus peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang beserta stafnya yang senantiasa memberikan pelayanan dengan baik.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Ayah dan Ibunda serta keluarga tercinta yang dengan segala ketulusannya senantiasa mendo'akan, membimbing, mengarahkan, memberi kepercayaan, dan dukungan kepada kami baik materi, moril maupun spiritual.
4. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang,
5. Bapak Siswanto, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan banyak masukan guna proses penyelesaian serta perbaikan penelitian ini selanjutnya.
6. Bapak H. Ahmad Djalaludin, Lc., MA. Selaku dosen wali yang dengan sabar memberikan nasihat, pengarahan serta bimbingannya, guna kelancaran proses pendidikan di Universitas tercinta ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta Staf, yang telah turut membantu serta memberikan dukungannya dalam proses penyusunan laporan skripsi ini.
8. Bapak Bambang Sudigdo selaku General Manajer PG. Kreet Baru Bululawang Malang yang telah menerima kami untuk melakukan penelitian di lembaga yang bapak pimpin.
9. Bapak Budi Santoso selaku pembimbing kami di PG. Kreet Baru
10. Bapak Fifi Suharnafi selaku Kepala Bagian SDM dan Umum PG. Kreet Baru Malang, atas waktu yang diberikan kepada kami dalam melakukan penelitian.

11. Ibu Wiwik selaku Staf Bagian SDM yang senantiasa dengan sabar memberikan pengarahan serta nasihat-nasihatnya, guna kelancaran proses penelitian skripsi ini.
12. Seluruh Staf karyawan PG. Kreet Baru yang tidak dapat saya sebutkan semuanya yang senantiasa membantu kelancaran dalam penyusunan laporan skripsi ini.
13. Teman-temanku di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang senantiasa mendukung dan membantu dalam penyusunan laporan Skripsi ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan laporan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan laporan skripsi ini.

Dan saya berharap dengan penelitian ini dapat menambah wawasan, kompetensi serta pengetahuan bagi seluruh mahasiswa khususnya peneliti yang nantinya berguna saat terjun di dunia kerja. Terakhir semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Malang, 10 Agustus 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK (3 BAHASA) .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Masalah .....	
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teoritis .....	11
2.2.1 KEMAMPUAN .....	11
2.2.1.1 Pengertian Kemampuan .....	11
2.2.1.2 Kemampuan Fisik .....	13
2.2.1.3 Kemampuan Intelektual .....	15
2.2.1.4 Kemampuan dalam Konsep Islam .....	20
2.2.2 PRODUKTIVITAS KERJA .....	28
2.2.3.1 Pengertian Produktivitas kerja .....	28

	2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
	Produktivitas .....	30
	2.2.3.3 Faktor Penentu Produktivitas Kerja .....	36
	2.2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	39
	2.2.3.5 Tinggi Rendahnya Produktivitas Kerja.....	41
	2.2.3.6 Produktivitas dalam Konsep Islam .....	42
	2.3 Kerangka Konsep.....	45
	2.4 Model Hipotesis.....	45
	2.5 Hipotesis Penelitian .....	46
<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
	3.1 Lokasi Penelitian .....	47
	3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	47
	3.3 Populasi dan Sampel.....	48
	3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	50
	3.5 Data dan Jenis Data .....	51
	3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	52
	3.7 Definisi Operasional Varabel .....	55
	3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	57
	3.9 Metode Analisis Data .....	59
<b>BAB IV</b>	<b>: PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL</b>	
	<b>PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
	4.1 Analisis Data Hasil Penelitian .....	68
	4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
	4.3 Metode Analisis Data .....	98
<b>BAB V</b>	<b>: PENUTUP .....</b>	<b>132</b>
	5.1 Kesimpulan .....	132
	5.2 Saran .....	133

**DAFTAR PUSTAKA .....136**  
**LAMPIRAN.....140**

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1.2 : Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	8
Tabel. 2.2 : Peraga Dimensi Kemampuan Fisik.....	15
Tabel. 3.2 : Peraga Dimensi Kemampuan Intelektual.....	17
Tabel. 1.3 : Variabel, Indikator, dan Item .....	56
Tabel. 1.4 : Jam Kerja Karyawan Tetap.....	79
Tabel. 2.4 : Jam kerja karyawan Bag. Produksi pada masa giling.....	79
Tabel. 3.4 : Operasi Pada Pan Penguapan.....	88
Tabel. 4.4 : Jumlah responden berdasarkan Pendidikan .....	90
Tabel. 5.4 : Jumlah responden berdasarkan Golongan .....	91
Tabel. 6.4 : Jumlah responden berdasarkan Usia.....	92
Tabel. 7.4 : Jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	93
Tabel. 8.4 : Jumlah responden berdasarkan Masa Kerja.....	93
Tabel. 9.4 : Distribusi Frekuensi Item Kemampuan Fisik .....	94
Tabel. 10.4 : Distribusi Frekuensi Item Kemampuan Intelektual .....	96
Tabel. 11.4 : Distribusi Frekuensi Item Produktivitas Kerja .....	97
Tabel. 12.4 : Rekapitulasi Uji Validitas .....	99
Tabel. 13.4 : Uji Reliabilitas .....	100
Tabel 14.4 : Crostab jenis kelamin.....	102
Tabel 15.4 : Crostab masa kerja.....	103
Tabel 16.4 : Crostab pendidikan .....	105

Tabel 17.4 : Crostab golongan .....	107
Tabel 18.4 : Crostab usia.....	109
Tabel 19.4 : Crostab status perkawinan .....	111
Tabel. 20.4 : Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat .....	113
Tabel. 21.4 : Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda .....	114
Tabel. 22.4 : Uji t .....	116
Tabel. 23.4 : Uji F .....	117
Tabel 24.4 : Tabel Uji Autokorelasi.....	118
Tabel 25.4 : Tabel Uji Multikolinieritas .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 : Keterkaitan Fungsi Produktivitas .....	30
Gambar 2.2 : Keterkaitan Gizi dan kesehatan terhadap Produktivitas.....	34
Gambar 1.4 : Scatterplot .....	120
Gambar 2.4 : Normal P-P Plot .....	121

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Bukti Konsultasi .....	140
Lampiran 2	: Biodata Peneliti .....	141
Lampiran 3	: Struktur Organisasi.....	142
Lampiran 4	: Tabel Formasi Karyawan .....	150
Lampiran 5	: Tabel Data Karyawan Pelaksana .....	151
Lampiran 6	: Tabel Data Pendidikan dan Pelatihan Karyawan .....	152
Lampiran 7	: Kuesioner.....	153
Lampiran 8	: Jawaban Responden.....	158
Lampiran 9	: <i>Output</i> Frekuensi Responden .....	161
Lampiran 10	: <i>Output</i> Uji Instrumen.....	167
Lampiran 11	: <i>Output Crosstabulation</i> .....	171
Lampiran 12	: <i>Output</i> Analisis Regresi Linear Berganda.....	180
Lampiran 13	: Daftar Tabel Statistik.....	183

## ABSTRAK

Siti Masfufah, 2010 SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" (Studi Pada PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Malang)".

Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si

---

Kata Kunci : Kemampuan Individu, Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu tujuan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan faktor kemampuan individu karyawan yang meliputi kemampuan fisik dan intelektual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel kemampuan individu yang terbagi menjadi kemampuan fisik dan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data salah satunya dengan kuesioner, dimana kuesioner disebarkan kepada 85 karyawan PT Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang. Produktivitas kerja merupakan variabel dependen (Y), sedangkan variabel independen adalah kemampuan individu yang meliputi kemampuan fisik (X1) dan kemampuan intelektual (X2). Instrumen-instrumen yang ada dalam kuesioner diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif menggunakan *crosstab* (tabulasi silang) dimana tiap variabel dianalisis secara mendalam. Sedangkan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *independen* yang mempunyai pengaruh (signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang, yaitu variabel kemampuan intelektual ( $0,035 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, perusahaan harus memperhatikan kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan, karena hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Tetapi harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Dan perusahaan hendaknya melakukan usaha-usaha guna peningkatan kemampuan intelektual karyawan seperti: lebih diintensifkan adanya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

## ABSTRACT

Siti Masfufah, 2010 ESSAY. Title: "The Influence of Individuals Capability to the Labor Productivity" (Study at PT. Rajawali 1 Unit PG. Kregbet Baru Malang)".

Adviser : Siswanto, SE., M.Si

---

---

Keywords : Individual Capabilities, Employee Productivity

One of national problems faced by Indonesia is handling the low quality of Human resources. The most important resource in an organization is human resources, that are those that provide energy, talent, creativity and their efforts to the organization so that an organization can continue its existence. Recently human resource capacity is still low in terms of intellectual abilities and technical skills. The problem is how to create an optimal human resources so that corporate goals can be achieved. One of company's goal is to increase employee productivity, by among others, paying attention to factors that are the ability of individual employees physical and intellectual abilities. The purpose of this study is to analyze the effect of individual ability variable that is divided into physical and intellectual capabilities toward work productivity of employees at PT. Rajawali 1 Unit PG. Kregbet Baru Malang.

In this research I used quantitative research methods. One of data collection technique is questionnaire, in this case a questionnaire distributed to 85 employees of PT. Rajawali 1 Unit PG Kregbet Baru Malang. Labor productivity is the dependent variable (Y), while the independent variable is the ability of individuals that include physical abilities (X1) and intellectual ability (X2). That instruments in the questionnaire were tested first using test validity and reliability. For data analysis, I use descriptive and quantitative methods. Descriptive method used crosstab (cross tabulation), where each variable is analyzed deeply. While the quantitative method used multiple linear regression analysis.

The results showed that the independent variables have influenced (significantly) to the labor productivity of PT. Rajawali 1 Unit PG Kregbet Baru Malang, i.e. intellectual ability variable ( $0,035 < 0,05$ ). It is concluded that, companies must pay attention to the intellectual abilities of the employee, as this will affect the productivity of work. But it must be based on to the type of work performed. And companies should make more efforts to increase intellectual capabilities of employees such as giving more intense of education and training programs for employees.

## المستخلص

مصنوفة, ستي. ٢٠١٠. البحث الجامعي. العنوان: "أثر قدرة الأفراد على إنتاجية العمال (دراسة في شركة  
"Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang  
المشرف : سيسوانتو الماجستير

الكلمات الرئيسية: قدرة الأفراد و إنتاجية الأفراد

مشكلة واحدة وطنية التي تواجهها الأمة واندونيسيا هي معالجة تدني نوعية الموارد البشرية. أهم مورد في المنظمة هي الموارد البشرية ، وبالتحديد تلك التي توفر الطاقة والمهبة والإبداع وجهودها الرامية إلى تنظيم بحيث يمكن للمنظمة من مواصلة وجودها. قدرة الموارد البشرية الحالية لا تزال متدنية من حيث قدراته الفكرية ويمتلك مهارات فنية. القائمة المشاكل هو كيفية تهيئة الموارد البشرية الأمثل حتى يمكن تحقيق الأهداف المشتركة. واحدة من هدف الشركة هو زيادة إنتاجية الموظفين ، واحدة مع الانتباه إلى العوامل التي تشمل قدرة الموظفين الفرد قدراته المادية والفكرية. الغرض من هذه الدراسة هو تحليل تأثير قدرة الفرد المتغير الذي ينقسم إلى المهارات البدنية والفكرية في إنتاجية العمل PT. Rawajali 1 Unit PG Kreet Baru Malang.

في هذا البحث ، وذلك باستخدام طرق البحث الكمي. أسلوب واحد لجمع البيانات عن طريق الاستبيان ، حيث استبيان وزع على ٨٥ موظفا PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang. إنتاجية العمل هو المتغير التابع (Y) ، في حين ان المتغير المستقل هو قدرة الأفراد الذين تشمل القدرات البدنية (X1) والقدرة الفكرية (X2) والصكوك الموجودة في الاستبيان أول اختبار صلاحية الاختبار باستخدام والموثوقية. تحليل البيانات باستخدام الأساليب الوصفية والكمية. الأسلوب الوصفي باستخدام عبر جدولة (crosstab) حيث يتم تحليل كل متغير في العمق. في حين أن الأسلوب الكمي باستخدام متعددة تحليل الانحدار الخطي.

وأظهرت بناء على نتائج تلك المتغيرات المستقلة التي لها تأثير معنوي (تحقيقاً) إلى إنتاجية العمل PT Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang، أي متغير القدرة الفكرية ( $0.035 > 0.05$ ). وخلص إلى أنه يجب على الشركات أن تولي اهتماما لقدراته الفكرية للموظف ، لأنها قلقة من أن العاملين لديها القدرة الفكرية ، وهذا سيؤثر على إنتاجية العمل. ولكن يجب أن تكون مصممة لنوع العمل المنجز. والشركات وينبغي بذل المزيد من الجهود لزيادة القدرات الفكرية من الموظفين مثل : مزيد من تكثيف برامج التعليم والتدريب للموظفين.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Yang mana jumlah SDM yang besar apabila dapat didayagunakan secara optimal akan bermanfaat dalam pergerakan laju pertumbuhan nasional yang berkelanjutan. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan-perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari

keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Marwan (1986:6) mengemukakan bahwasanya manusia adalah salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan kegiatan suatu organisasi, manusia selalu memainkan peranan penting didalamnya. Padahal manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda satu sama lain. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi suatu tujuan bersama dengan berorganisasi.

Setiap orang diciptakan berbeda oleh Yang Maha Kuasa. Tetapi, dalam persoalan kemampuan kerja sebagian besar diantara kita terletak dalam kategori rata-rata atau lebih rendah dari itu. Sedikit saja yang menonjol jauh di atas rata-rata, yang termasuk bintang (*Professional Stars*) dalam bidangnya masing-masing. Meskipun ada ketidaksamaan diantara kita dalam soal kemampuan ini, tidaklah berarti yang satu merasa rendah diri daripada yang lain dalam kehidupan ini (Muchlas, 2005;80).

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis 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. Setiap individu didalamnya mempunyai tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda, yang mana pada dasarnya perbedaannya mengarah pada tujuan bersama. Manusia sebagai tenaga kerja yang selalu aktif dan yang paling dominan dalam setiap kegiatan. Karena

manusia (tenaga kerja) sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen (*Handoko, 2000;10*).

Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup organisasi perusahaan, tidak akan terlepas dari faktor “*Man Power*” nya, karena suatu perusahaan akan berhasil mencapai target dan tujuannya apabila di dukung oleh fasilitas yang cukup. Oleh karena itu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai, dalam hal ini adalah karyawan perusahaan merupakan unsur penunjang bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan (*Handoko, 1999:53*).

Karena kita mengakui bahwa setiap orang memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing, dalam hal kemampuan kerja, wajar-wajar saja kalau ada orang yang merasa superior atau inferior terhadap orang lain dalam penampilan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dalam manajemen, yang penting adalah bagaimana caranya memanfaatkan perbedaan kemampuan karyawan pada tugas-tugas yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimalnya (*Muchlas, 2005;80*).

Pada dasarnya permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan timbul sebagai akibat dari adanya interaksi antara pekerjaan yang akan dikerjakan dengan manusia yang akan mengerjakannya (*Marwan, 1986;11*).

Menurut Kusnendi dalam bukunya Ekonomi SDM menjelaskan bahwa konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi

keorganisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. (<http://massofa.wordpress.com/2008/04/02/pengertian-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja/>)

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan terus mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Perilaku individu adalah segala hal yang dilakukan seseorang, baik dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi

keberadaannya (prestasi) dan lingkungannya (rekan kerja, pimpinan dan organisasi). Hal ini berarti bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang akan memberi dampak pada lingkungan sekitar. Perilaku individu dapat bersifat positif (membangun) dan sebaliknya juga dapat bersifat negatif (merugikan).

Perusahaan menyadari pentingnya produktivitas kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan salah satunya kemampuan individu manusia.

PG Krobot Baru Malang merupakan salah satu perusahaan gula di Malang dengan produksi gula berskala besar dan mempunyai karyawan yang banyak pula, dalam pabrik tersebut terdapat dua macam bagian karyawan yaitu karyawan staf dan Non staf, serta beberapa level jabatan yang sangat kompleks dengan karakter pekerja yang tentunya berbeda satu sama lain. Mulai dari staf kantor, produksi sampai pekerja kasar, yang mana perbedaan pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan yang berbeda pula. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka PG Krobot Baru Malang harus menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga produktivitas kerja akan maksimal.

Pada PG Krobot Baru Malang, sumber daya manusia merupakan sarana utama bagi pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Khususnya pada bagian produksi agar tercapai hasil produksi yang maksimal dengan tujuan menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan karyawan mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Tingkat produktivitas yang optimal itulah yang

penting bagi PG Kreet Baru Malang agar dapat memenuhi permintaan konsumen dengan lebih cepat dan disertai dengan kualitas yang baik pula.

Uraian tadi mendorong peneliti untuk melihat seberapa **”Pengaruh Faktor Kemampuan Individu dengan Produktivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT PG. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Malang).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah faktor kemampuan fisik (x1) dan kemampuan intelektual (x2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?
- 2) Apakah faktor kemampuan fisik (x1) dan kemampuan intelektual (x2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?
- 3) Faktor kemampuan individu (X) manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas dibuat beberapa tujuan penelitian, antara lain:

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara parsial antara faktor kemampuan fisik (x1) dan kemampuan intelektual (x2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara simultan antara faktor kemampuan fisik ( $x_1$ ) dan kemampuan intelektual ( $x_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).
- 3) Untuk mengetahui faktor kemampuan individu ( $X$ ) manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada peneliti mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan individu karyawannya.

- 2) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menambah kepustakaan. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

- 3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya dengan mengembangkan kemampuan karyawan ke arah yang lebih baik.

### **1.3.3 Batasan Masalah**

Penelitian di PT. Rajawali 1 PG. Kregbet Baru Malang ini, di lakukan pada saat masa tutup giling, sehingga karyawan yang di jadikan responden sebagian besar adalah karyawan tetap, tidak diwakili oleh keseluruhan karyawan, yaitu di dominasi oleh karyawan bagian tata usaha kantor.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian terdahulu, tentunya terdapat kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan ini, dari tabel di bawah ini kita dapat melihat kesamaan dan perbedaan yang ada.

**Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Saran-saran</b>
1	Eka Yuliana (2006)	Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di smk bisnis dan manajemen se kabupaten kebumen (Skripsi)	Untuk mengetahui pengaruh dari kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru terhadap kinerjanya.	kuesioner	Kemampuan intelektual dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap kinerja guru	
2	Inayah Rokhimah (2007)	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Summit oto finance di cabang	Untuk mengetahui kemampuan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerjanya.	Metode deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan metode dokumenta	Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan	Untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan penelitian ini pada subjek yang diteliti

		lampung (Tesis)		si.	n	dimana kemampuan lebih merata, variabel kemampuan tidak perlu dimasukkan sebagai variabel independen t yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka harus dicari variabel lain selain motivasi, missal pendidikan, umur, dan lain-lain.
3	Seltiway Pertiwi (2008)	Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten lampung utara (Tesis)	untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Lampung Utara.	Survei (kuesioner)	Variabel kemampuan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, namun kemampuan intelektual mempunyai	Disarankan untuk penelitian berikutnya agar mengkombinasikan variabel bebas (kemampuan) dengan variabel lainnya seperti motivasi, kompensasi

					yai pengaruh yang lebih besar	i, kepemimpinan, atau menggunakan sub variabel kemampuan yang berbeda, (misalnya kemampuan teknis, konseptual, dan <i>human relation</i> ) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja.
4	Siti Masfufah (2010)	Pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PG Rajawali Unit 1 PG. Krebbe Baru Malang (Skripsi)	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kemampuan inidividu (kemampuan fisik dan intelektual) terhadap produktivitas kerja karyawan	Metode Survei dengan menggunakan kuesioner	Penelitian telah dilakukan	Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada objek yang diteliti yaitu dominasi pada bagian tata usaha kantor karena penelitian dilakukan

						<p>pada masa tutup giling. Disarankan untuk penelitian berikutnya agar melakukan penelitian pada masa buka giling sehingga mendapatkan karyawan yang kompleks dari semua divisi sebagai obyek penelitian.</p>
--	--	--	--	--	--	---

Dari penelitian-penelitian terdahulu dan penelitian yang telah dilakukan ini, terdapat beberapa kesamaan dalam pengambilan variabel-variabelnya. Hal itu dapat dilihat dari variabel yang diambil yaitu kemampuan karyawan dan produktivitas kerja. Serta metode penelitian yang digunakan yaitu regresi linier. Namun terdapat perbedaan yang cukup nyata yakni metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menambahkan pada analisis deskriptifnya yaitu metode *crosstab* (tabulasi silang). Dengan tujuan tiap variabel di analisis secara mendalam sesuai dengan klasifikasi karyawan dari segi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan.

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 KEMAMPUAN**

Robbins (2001:46) mengemukakan bahwasanya kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan ialah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1995:54).

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Sigit, 2003:24).

Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior atau inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang (Suprihanto, 2003:23).

Kemampuan merupakan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang (Robert, 2005:185). Perbedaan individual dalam kemampuan dan ketrampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak ada yang dapat dicapai tanpa

karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.

Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir, melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Ada lagi yang beranggapan bahwa perbedaan kemampuan itu disebabkan kombinasi dari keduanya. Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu (Miftah Thoha, 2005:37).

Tanpa adanya kemampuan dan ketrampilan yang sesuai, mustahil suatu prestasi yang diharapkan akan tercapai. Masing-masing individu, walaupun berada dalam ruang, departemen atau divisi yang sama, mereka tentu memiliki perbedaan-perbedaan dalam hal kemampuan dan ketrampilannya (Arifin 2003:46). Kemampuan, menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental dan fisik. Sedangkan ketrampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek

secara fisik. Dalam pengertian yang lain kemampuan adalah *trait* (bawahan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu melalui mental fisiknya. Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

Manusia bukanlah makhluk mati yang mempunyai kemampuan kepandaian dan ketrampilan yang tidak pernah berubah dari waktu ke waktu. Segala yang dimilikinya ini dapat berubah. Kemampuan dapat ditingkatkan dengan latihan. Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang (Marwan, 1986:11).

Setiap manusia di dunia ini tidak ada yang sempurna, tentu saja mempunyai beberapa kekurangan dan kelebihan. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Untuk mengukur kapasitas tersebut dapat dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

#### **2.2.1.1 Kemampuan Fisik**

Robbins (2006: 54) mengemukakan bahwa kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan fisik, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Kemampuan ini diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh dan keseimbangan. Kekuatan, kecepatan, dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh. Kekuatan fisik ini terutama penting pada pekerjaan-pekerjaan rutin dan lebih terstandar di tingkat bawah dari hierarki perusahaan. Manajemen harus lebih mampu mengidentifikasi kemampuan fisik yang mana yang sesuai dengan jenis pekerjaannya karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan dalam jenis kemampuan fisik tersebut. Kemampuan ini belum dapat dipastikan pada tes awal saja, sehingga manajer harus memantaunya sampai yakin bahwa yang bersangkutan memang bisa produktif di tempat itu. Proses ini biasanya ditempuh melalui sistem magang atau sistem percobaan (Muchlas, 2005:83).

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar (Robbins, 2006:55) yaitu terdiri dari faktor-faktor kekuatan (kekuatan dinamik, otot bawah, statis, dan eksplosif), faktor-faktor fleksibilitas (fleksibilitas jangkauan dan dinamik), dan faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

**Tabel 2.2 Sembilan Kemampuan Fisik Dasar**

<b>FAKTOR-FAKTOR KEKUATAN</b>	
1. Kekuatan dinamik	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau terus menerus dalam waktu tertentu
3 Kekuatan otot bawah	Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot bagian bawah tubuh (terutama otot perut)
3. Kekuatan statis	Kekuatan memanfaatkan kekuatan untuk membendung obyek-obyek eksternal
4. Kekuatan Eksplosif	Kemampuan memanfaatkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian kegiatan eksplosif
<b>FAKTOR-FAKTOR FLEKSIBILITAS</b>	
5. Fleksibilitas jangkauan	Kemampuan menggerakkan otot bawah atau belakang sejauh mungkin
6. Fleksibilitas Dinamik	Kemampuan melakukan gerakan-gerakan meregang cepat dan berulang-ulang
<b>FAKTOR-FAKTOR LAIN</b>	
7. Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan simultan anggota-anggota tubuh yang berbeda
8. Keseimbangan	Kemampuan menjaga keseimbangan meski terdapat kekuatan yang berupaya menggoyahkan
9. Stamina	Kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang mensyaratkan upaya terus menerus

Sumber: Dicitak ulang dengan izin *HRMagazine* diterbitkan oleh Society for Human Resources Management, Alexandria, Virginia.

**Sumber: Robbins (2006:55)**

Winardi (2004:203) juga menyebutkan sampel keterampilan-keterampilan fisik, yaitu:

<b>KETERAMPILAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
1. Kekuatan dinamik	1. ketahanan otot dalam hal mengeluarkan kekuatan secara berlanjutan, atau secara berulang.
2. Fleksibilitas	2. kemampuan untuk merentangkan otot-otot perut, atau otot punggung.
3. Koordinasi tubuh	3. kemampuan untuk mengkoordinasikan aktivitas berbagai bagian dari tubuh, sewaktu tubuh sedang bergerak.
4. Keseimbangan tubuh	4. kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan dengan petunjuk-petunjuk non visual.
5. Stamina	5. kapasitas untuk mempertahankan upaya maksimum, yang memerlukan penggunaan tenaga kardiovaskuler.

M.D. Dunnette, *Aptitudes, Abilities, and Skill*, dalam *Handbook of industrial and Organizational Psychology*, ed. M.D. Dunnette, Rand Mc. Nally, Skokie, III., 1976, PP. 481-483.

### 2.2.1.2 Kemampuan Intelektual

Robbins (2006:52) mengemukakan bahwasanya kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Test IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan persetual, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*).

Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang

di dalam organisasi perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya (Muchlas, 2005:81).

**Tabel 3.2 Dimensi Kemampuan Intelektual**

<b>DIMENSI</b>	<b>GAMBARAN</b>	<b>CONTOH PEKERJAAN</b>
Kecerdasan Numerik	Kemampuan untuk melakukan penghitungan cepat dan akurat	Akuntan: menghitung pajak penjualan pada serangkaian produk
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antar kata	Manajer pabrik: mengikuti kebijakan-kebijakan korporasi
Kecepatan perseptual	Kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat	Penyelidik kebakaran: mengidentifikasi petunjuk-petunjuk untuk mendukung tuduhan kesengajaan pembakaran
Penelitian induktif	Kemampuan mengidentifikasi rangkaian logis masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut	Peneliti pasar: memperkirakan permintaan terhadap produk tertentu dalam periode waktu berikutnya
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi argumentasi	Penyelia: memilih diantara dua saran berbeda yang ditawarkan karyawan
Visualisasi ruangan	Kemampuan menggambarkan bagaimana penampakan obyek tertentu jika posisinya dalam ruangan diubah	Penata interior: menata ulang kantor
Memori	Kemampuan mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.	Awak penjualan: mengingat nama-nama pelanggan.

Sumber: Robbins (2006:53)

Ada dua jenis kemampuan (dan kemahiran), ialah **kemampuan mental** (atau *intelligence*) dan **kemampuan fisik** (Fleishman, 1972). **Kemampuan mental** terdiri atas:

1. *Kemampuan menangkap* sesuatu yang fisual dan membuat konfigurasi dalam pikirannya.
2. *Kelancaran* dalam membuat kata-kata, ide-ide, dan pertanyaan-pertanyaan lisan.
3. *Berpikir Induktif*, yaitu kemampuan mengambil kesimpulan dari pengalamannya.
4. *Memori asosiatif*, yaitu kemampuan mengingat dan menghubungkan dalam satu rangkaian dengan sempurna yang menurut orang lain tidak ada hubungannya.
5. *Merentang memori*, yaitu kemampuan mengingat secara sempurna dan memproduksikannya ke dalam satu rangkaian butir-butir sesudah dipresentasikan hanya satu kali saja oleh orang lain.
6. *Kelancaran menghitung angka*, yaitu kecepatan mengetahui hasilnya, misalnya:  $3456 \times 234 + 256 : 7 = ?$
7. *Kecepatan (dan ketepatan)* dalam mempersepsi.
8. *Berpikir deduktif*, yaitu kecepatan dalam mengambil kesimpulan atas dasar hukum-hukum yang telah ada.
9. *Orientasi dan visualisasi spasial*, yaitu kemampuan mempersepsi adanya pola-pola dan mentranformasi atas dasar pola-pola itu dalam memberi arti spasial.
10. *Pendalaman verbal*, yaitu kemampuan memiliki banyak kata-kata dan mengaplikasikannya.

Adapun **kemampuan phisik** meliputi :

1. *Kekuatan dinamis*, yaitu kekuatan otot tanpa istirahat secara terus menerus dalam waktu yang relatif lama.
2. *Keluwesan ekstensi*, yaitu kemampuan untuk meluruskan atau melonjorkan otot batang tubuh (*trunk*) dan punggung.
3. *Koordinasi tubuh*, yaitu kemampuan mengkoordinasi bagian-bagian dari tubuh padahal tubuh sedang bergerak.
4. *Keseimbangan tubuh*, yaitu kemampuan membuat keseimbangan dan bagian-bagian tubuh yang tampak.
5. *Stamina*, yaitu kapasitas untuk memelihara upaya (perjuangan) secara maksimal yang diperlukan untuk melaksanakan cardiovascular (mengenai jantung dan urat darah).

Kemampuan (kemahiran) mental dan phisik ini diperlukan demi keberhasilan kinerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajer, terutama waktu rekruting (Fleisman 1972, dikutip dalam bukunya Sigit, 25:2003).

Ambar (2003:201) menyatakan bahwa *abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

Menurut Syafarudin (2001:219-220) dikemukakan bahwa keunggulan teknologi, manajemen operasi dan produk sebagai salah satu cara memenangkan persaingan, pada akhirnya bermuara pada kualitas SDM. Terdapat tiga kategori kemampuan SDM dalam dimensi kualitas tersebut yang perlu dikaji (katz,1996), yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual (*conceptual skill*), keahlian yang bersifat “human” (*human skill*) dan keahlian yang bersifat teknis (*teknikal skill*).

a) **Keahlian Konseptual** (*Conceptual Skill*)

Keahlian konseptual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbaharui. Manajer pada level atas harus memiliki porsi kemampuan konseptual yang lebih besar jika dibandingkan dengan manajer pada level menengah dan bawah.

Paul (1982:6) kemampuan konseptual yaitu suatu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi organisasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompoknya sendiri.

b) **Keahlian Bersifat “HUMAN”** (*Sosial/Human Skill*)

Pada diri individu pada level jabatan apapun, harus memiliki kemampuan ini yang terlihat pada kemampuan bekerja sama, *interrelationship*, komunikasi dalam

kelompok, kemampuan-kemampuan seperti itu, harus dimiliki oleh semua manajer pada setiap tingkat manajemen.

Paul (1982:6) kemampuan sosial/human merupakan kemampuan dan kata putus (*judgment*) dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c) **Keahlian Teknikal** (*Technical Skill*)

Keahlian yang bersifat teknis adalah kemampuan individu yang lebih bersifat keahlian khusus teknis operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya. Kemampuan dan keahlian itu bagi peningkatan efektivitas organisasi diberbagai level harus selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan yang diharapkan sejalan dengan perubahan yang dihadapi.

Paul (1982:5) menyatakan bahwa kemampuan teknis merupakan suatu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan training.

Widjajakusuma (2002:157) mengemukakan untuk mewujudkan pekerja muslim yang profesional, islam telah memberikan tuntunan yang sangat jelas. *Kafa'ah* atau keahlian dan kecakapan diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. *Himmatul 'Amal* atau etos kerja yang tinggi diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) serta perolehan material. Serta *Amanah* atau sifat terpercaya dan bertanggung jawab diperoleh dengan menjadikan

tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku. Al-Qur'an memerintahkan orang-orang yang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿٣٦﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qashsh (28): 26).

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ<sup>ط</sup> إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

“Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (QS. Yusuf (12): 55).

Dua ayat diatas menjelaskan tentang kisah Nabi Musa dan Nabi Yusuf. Dua kisah yang diceritakan Al-Qur'an ini mengisyaratkan kaidah tentang orang yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan. Ada dua kriteria yang menjadi standar penilaian dalam memilih atau mempromosikan pegawai atau karyawan, yaitu *Al-quwwah* (kekuatan) dan *Al-amanah*. Kekuatan memiliki arti yang luas, tergantung jenis dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Kekuatan disini meliputi kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis dan karakter pekerjaan tertentu pula. Kekuatan bagi Nabi Musa mengarah kepada arti fisik,

sementara kekuatan pada Nabi Yusuf lebih condong pada kemampuan intelektual (*'alim*). Karena itu, Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa makna kekuatan yang menjadi prasyarat suatu jabatan ditentukan oleh jenis pekerjaannya. Bagi Ibnu Taimiyah bahwa yang terpenting adalah memahami orang yang tepat untuk suatu tugas, dan itu dapat dilakukan melalui kejelasan wewenang dan tugas (tujuan) serta jalan untuk merealisasikannya.

Amanah adalah kebebasan memilih dan kesiapan mempertanggungjawabkan pilihannya itu serta konsekuensinya, pahala atau dosa. Pahala bagi yang benar dalam memilih dan maksimal dalam mengelola pilihannya itu, dan dosa atau sanksi bagi yang benar dalam memilih tapi teledor dalam menunaikannya serta keliru dalam memilih dan teledor dalam mengelola pilihannya. Memilih yang terbaik (yang memenuhi kualifikasi) menjadi prinsip dalam seleksi dan promosi untuk jabatan.

Dalam konsep administrasi modern penetapan orang yang tepat untuk posisi dan jabatan yang tepat biasanya didahului oleh proses deskripsi tentang tugas dan spesifikasi yang diperlukan guna mengisi jabatan itu, kemudian dilakukan proses seleksi terhadap para calon yang akan menempati pos tersebut. Dan biasanya yang tidak memenuhi kriteria "mampu" akan tereliminasi.

Sesungguhnya yang dikehendaki oleh Islam adalah *The Right Man In The Right Place/Job*. Promosi seseorang untuk jabatan tertentu bukan oleh hubungan personal dan loyalitas, melainkan oleh prestasi kerja dan keahlian, *amanah* dan *quwwah*, *hafidz* dan *'alim*. Namun, manusia itu makhluk terbatas. Penuh dengan kelemahan dan kekurangan. Tidak ada manusia sempurna. Sangat jarang dijumpai

orang yang memiliki sifat al qawiy dan al amin (kuat dan amanah) sekaligus. Ada orang kuat tapi tidak amanah, dan ada pula yang amanah (moralis) tapi lemah (Djalaluddin, 2007:23-30).

٤٨١٦ حدثنا أبو بكر بن أبي شيبة وابن نمير قالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانٍ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ ❁

*“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu” tetapi katakanlah Allah Swt telah menentukan dan menghendaki aku. Berandai-andai itu adalah perbuatan syetan”.* (HR. Muslim: 4816). (Matan lain: Ibnu Majah 726, Ahmad 8436, 8473)  
(Dikutip dari Diktat Studi Hadits Ekonomi, Ilfi Nur Diana, 2006:108)

Hadits ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara, (Nur Diana, 2006:108) :

a) Memperkuat Iman

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik di dunia maupun akhirat. Jika keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman (QS. An-Nahl: 97). Kuat dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

b) Menggali Kemampuan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja (*Quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

c) Memanfaatkan Waktu

Banyak aktivitas yang bermanfaat bagi kehidupan seorang mukmin, oleh sebab itu seorang mukmin dilarang menghamburkan waktu untuk sesuatu yang tidak bermanfaat dan bermalas-malasan. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya secara tepat untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu.

Dalam hadist juga diungkapkan bahwa seorang pekerja wajib memperbagus karyanya dengan bekerja secara profesional (*ihsan*). Keprofesionalan dalam bekerja sangat diperlukan sehingga mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Barang siapa yang menyia-nyiakan *ihsan* didalam bekerja, maka sungguh ia telah menyia-nyiakan kewajiban agama, suatu kewajiban bagi hamba-Nya yang mu`min. Rasulullah saw bersabda (Qardhawi, 161-162:1997):

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (الطبراني في المعجم الاوسط)

“*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang bekerja, apabila bekerja ia melakukannya secara itqan (profesional)*”. (HR. Thabrani)

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai apalagi pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan, tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dapat dianggap telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap Allah Swt, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin (Widjajakusuma 2002:158).

Dan pada suatu Riwayat, berbunyi:

مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا، فَوَلَّى رَجُلًا وَهُوَ يَجِدُ مَنْ هُوَ أَصْلَحُ لِلْمُسْلِمِينَ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ. وَفِي رَوَايَةٍ: مَنْ قَلَّدَ عَمَلًا عَلَى عِصَابَةِ أَرْضِي مِنْهُ، فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَخَانَ الْمُؤْمِنِينَ. (رواه الحاكم في صحيحه)

*“Siapa-siapa yang menyerahkan suatu jabatan (urusan) kepada seseorang di dalam suatu jama’ah, padahal ia melihat orang yang lebih berhak bagi jabatan itu dalam lingkungan jama’ah tersebut, maka sesungguhnya ia telah berkhianat kepada Allah dan khianat kepada Rasul-Nya serta khianat kepada segenap orang mukmin”.* (HR. Al Hakim dalam Shahihnya).

(Dikutip dari Buku Pedoman Islam Bernegara, Ibnu Taimiyah, 1989:14)

Untuk masing-masing jabatan itu haruslah dicari dan diangkat orang-orang yang betul-betul cakap (patut) diantara orang-orang islam yang ada. Rasulullah selalu memilih orang yang terbaik dan yang paling sesuai dengan tugas yang akan diemban. Bahkan beliau menyatakan bahwa kekeliruan dalam memilih pegawai atau karyawan

berarti berkhianat kepada Allah, Rasul, dan kaum muslimin (Ibnu Taimiyah, 1989:14-15)

Juga diingatkan bahwa jika suatu urusan ditangani oleh orang yang bukan ahlinya, yang terjadi bukanlah kebaikan melainkan kehancuran.

٦١٥ حدثنا محمد بن سنان حدثنا فليح بن سليمان حدثنا هلال بن علي عن عطاء بن يسار عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا طيبت الأمانة فانتظر الساعة قال كيف إضاعتها يا رسول الله قال إذا أسيد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة ﴿

*”Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran. Sahabat bertanya: bagaimana menyia-nyiakannya? Rasulullah menjawab: ”Apabila sesuatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.* (HR. Bukhari:57) (Matan Lain: Ahmad 837)

Dari hadits diatas dapat diketahui bahwa islam mementingkan keahlian dan kecakapan seseorang dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan. Keahlian dan kecakapan umumnya dapat diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun non formal, pelatihan dan pengalaman.

Karenanya, Islam memberikan perhatian yang sangat besar terhadap berbagai upaya yang dapat meningkatkan keahlian dan kecakapan. Misalnya, dorongan untuk menuntut ilmu baik yang berkaitan dengan pemahaman ajaran islam maupun ilmu yang menyangkut masalah ilmu pengetahuan dan teknologi. Menuntut ilmu merupakan kegiatan mulia, Islam memuji orang yang berilmu dan giat menuntut ilmu (Widjajakusuma, 2002: 159)

٢٢٠ حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا حَفْصُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ شَيْطِيرٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِيرِينَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَاضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمُقَدِّدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرَ وَاللُّؤْلُؤَ وَالذَّهَبَ ❁

”...Mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim...”. (Ibnu Majah: 220).

Allah berfirman dalam Al-Qur’an:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

”... Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat,”. (QS. Al-Mujadalah: 11)

Islam juga menjelaskan banyaknya manfaat ilmu, misalnya manfaat dalam menjalankan berbagai urusan agar dapat berjalan dengan baik dan benar, manfaat untuk memberikan kemudahan-kemudahan didunia, dan sebagainya.

Ilmu yang dimiliki seseorang selain memudahkan urusan dunia, juga untuk memudahkan jalan menuju kebahagiaan akhirat (Widjajakusuma, 2002: 160).

٢١٩ حَدَّثَنَا نَصْرُ بْنُ عَلِيٍّ الْجَهْظِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ دَاوُدَ عَنْ عَاصِمِ بْنِ رَجَاءِ بْنِ حَيَّوَةَ عَنْ دَاوُدَ بْنِ جَمِيلٍ عَنْ كَثِيرِ بْنِ قَبِيصٍ قَالَ كُنْتُ جَالِسًا عِنْدَ أَبِي الدَّرْدَاءِ فِي مَسْجِدِ دِمَشْقَ فَأَتَانَهُ رَجُلٌ فَقَالَ يَا أَبَا الدَّرْدَاءِ أَتَيْتُكَ مِنَ الْمَدِينَةِ مَدِينَةِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِحَدِيثٍ بَلَغَنِي أَنَّكَ تُحَدِّثُ بِهِ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ فَمَا جَاءَ بِكَ تِجَارَةً قَالَ لَا قَالَ وَلَا جَاءَ بِكَ غَيْرُهُ قَالَ لَا قَالَ فَإِنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ أَجْزِيحَتَهَا رِضًا لِمَطَالِبِ الْعِلْمِ وَإِنَّ طَالِبَ الْعِلْمِ يَسْتَعْفِرُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ حَتَّى الْحَيَاتَانِ فِي الْمَاءِ وَإِنَّ فَضْلَ الْعَالِمِ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضْلِ الْقَمَرِ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ إِنَّ الْعُلَمَاءَ هُمْ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ إِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا إِنَّمَا وَرَثُوا الْعِلْمَ فَمَنْ أَخَذَهُ أَخَذَ بِحِطَّةٍ وَافِرٍ ❁

*"...Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah memudahkan baginya jalan ke surga..."* (HR. Ibnu Majah:219).

Ayat dan hadits-hadits di atas serta banyak ayat dan hadits lainnya semuanya adalah dalam rangka mendorong dan memotivasi setiap muslim untuk selalu menuntut ilmu sehingga dia dapat memperoleh keahlian dan kecakapan yang dapat di pergunakan untuk kebahagiaan hidupnya di dunia dan di akhirat.

Seseorang akan mendapat penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai etos kerja tinggi. Islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah Swt yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim (Widjajakusuma, 2002: 160)

## 2.2.2 PRODUKTIVITAS

### 2.2.2.2 Pengertian Produktivitas

Pada dasarnya produktivitas adalah merupakan jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau faktor produksi yang lain dalam jangka waktu tertentu. Untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai produktivitas kerja karyawan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, produktivitas mengandung pengertian filosofis yaitu definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis mengandung makna pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan.

Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas, sehingga akan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan persatuan waktu. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebelumnya (Muchadarsyah: 1987).

Sedangkan menurut L. Mathis dan Jackson (2006 : 69) dalam bukunya *Human Resource Management*, Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Adalah juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai sebuah perbandingan antara masukan dan hasil

yang menandakan nilai tambah yang diberikan oleh sebuah organisasi atau sebuah ekonomi.

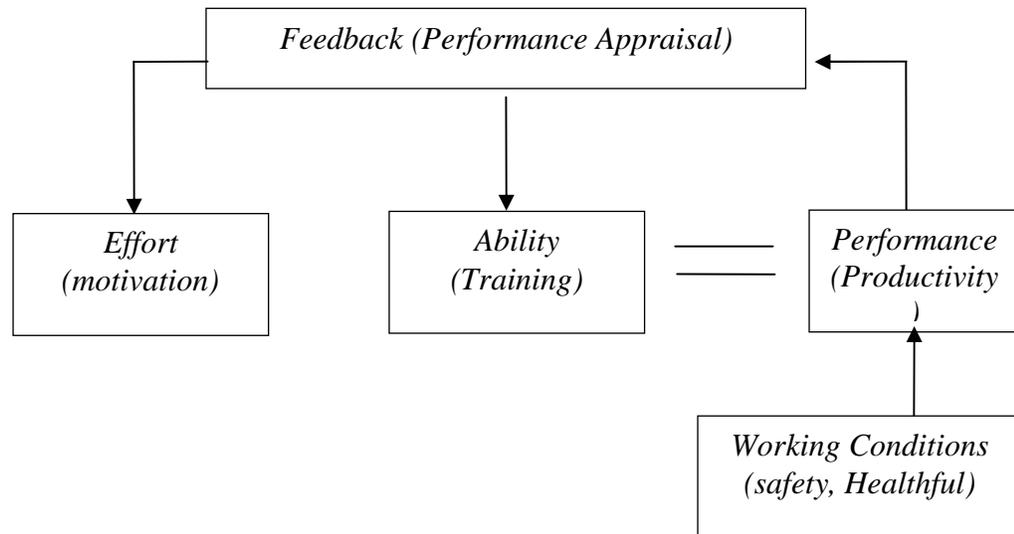
Menurut pendapat Sinungan (1997:107), tentang pengertian produktivitas menyatakan bahwa: "Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan menjaga tetap adanya kualitas yang tinggi".

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif (Panggabean, 2004).

Dengan rumus:

$$\text{Tingkat produktivitas karyawan} = \frac{\text{Output}}{\text{Labour Input}}$$

Klingner & Nanbaldian dalam bukunya Faustino, 2003:160 menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Prouktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Proses keterkaitan ini dijelaskan oleh Klingner dan Nalbandian lewat gambar berikut:



**Gambar 1.2 Keterkaitan Fungsi Produktivitas**

Sumber: Klingner & Nalbandian, hal. 191

Sumber: Faustino, hal. 160

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai pekerja dengan unit faktor produksi dalam kerjanya agar bekerja lebih giat dan lebih keras lagi. Dalam hal ini islam menganjurkan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (الطبراني في المعجم الاوسط)

”*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bekerja, apabila bekerja ia melakukannya dengan itqan (profesional)*”. (HR. Thabrani)

### 2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, peralatan, mesin, bahan mentah, dan sumber daya manusia sendiri.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985:17) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

a. Tingkat pendidikan

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

b. Motivasi kerja

c. Etos kerja

d. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Kemampuan fisik memerlukan perhatian pengusaha dewasa ini, terutama karena tingkat upah umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan umumnya sangat terbatas. Terutama untuk karyawan berpenghasilan rendah, usaha-usaha perbaikan penghasilannya akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemudian memungkinkan peningkatan produktivitas kerja mereka.

e. Latihan

## 2) Sarana pendukung

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b) Menyangkut kesejahteraan karyawan tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

## 3) Supra sarana

Aktivitas perusahaan selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti faktor-faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor-impor, pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

Diantara unsur-unsur yang terdapat dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang berkaitan langsung dengan produktivitas tenaga kerja adalah kualitas dan kemampuan tenaga kerja secara tidak langsung adalah sarana pendukung dan supra sarana. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang pada tempat yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Sedangkan dalam bukunya Justine (2006:249) disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat diuraikan sebagai berikut:

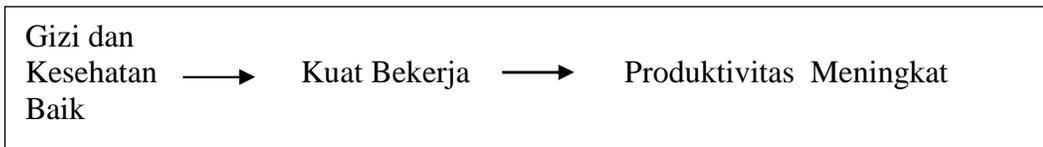
a) Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan dia untuk bekerja lebih produktif daripada orang lain yang tingkat pendidikannya rendah. Hal ini dikarenakan orang yang berpendidikan tinggi memiliki cakrawala atau pandangan yang lebih luas sehingga mampu untuk bekerja atau mendapatkan lapangan kerja.

b) Gizi dan kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidup. Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani atau badan dan rohani atau jiwa akan berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja. Sebaliknya jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi persyaratan gizi, akan menyebabkan pekerja cepat lelah, sehingga produktivitas menjadi menurun atau rendah.

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan sapat meningkatkan produktivitas kerjanya. (Sedarmayanti, 2009:75)



**Gambar 2.2 Keterkaitan Gizi dan Kesehatan Terhadap Produktivitas**

c) Motivasi/kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu.

Menurut Goal Theory :  $P = f(M)$

Dimana:  $P = Performance$

$M = Motivation$

Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Menurut Expectancy Theory:  $P = M \times A$

Dimana:  $P = Performance$

$M = Motivation$

$A = Ability$

Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

d) Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti:

- Adanya kesempatan untuk bekerja;
- Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan pekerja (*the right man on the right place*);
- Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih kreatif.

Ketrampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Ketrampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya ketrampilan yang diterapkan secara terus menerus dapat berkembang. Peningkatan produktivitas dalam masyarakat erat kaitannya dengan upaya perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilannya. Bentuk kesalahan dalam penempatan

itu ada dua jenis dan keduanya merupakan pengangguran terselubung dipandang dari segi produktivitas adalah sebagai berikut:

- Menempatkan seseorang dalam pekerjaan di luar kemampuannya, baik karena pendidikannya yang terlalu rendah atau karena bidang pendidikan dan pengalaman yang berlainan.
- Menempatkan seseorang yang pendidikannya cukup tinggi dan pengalamannya cukup banyak dalam pekerjaan yang tidak menuntut persyaratan pendidikan an pengalaman sebanyak itu.

e) Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif. Manajemen personalia menyangkut soal-soal penggunaan yang optimal dari sumber tenaga kerja manusia dalam perusahaan.

f) Kebijakanaksanaan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakanaksanaan pememrintah di bidang produksi, investasi, perizinan, usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.

Bagaimana kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor: kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut (Robert, 2001:83).

#### **2.2.2.4 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas**

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 200-201), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain

##### *1. Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

##### *2. Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarayaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

##### *3. Abilities*

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

#### 4. *Attitude*

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, *simple*, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

#### 5. *Behaviors*

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan ketrampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.

Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan

pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Menurut Siagian (1995:40), kinerja seseorang dan produktivitas kerja ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

*a) Motivasi*

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran.

*b) Kemampuan*

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

*c) Ketepatan Penugasan*

Dengan penetapan individu yang tidak sesuai atau tidak tepat, maka kinerja dari individu tersebut tidak akan sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi. Dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

### **2.2.2.5 Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut Nitisemito (1999:97) bahwa indikator turunya produktivitas karyawan adalah:

a) Turunnya atau rendahnya produktivitas

Penurunan ini dapat diketahui dengan jalan membandingkan produktivitas kerja sebelumnya. Jadi apabila terjadi penurunan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan terjadi penurunan semangat dan kegairahan kerja.

b) Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang semakin tinggi akan merugikan perusahaan, meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian ini terjadi karena jadwal kerja terpaksa tertunda, mutu barang cenderung berkurang, target produksi tidak tercapai, terpaksa melakukan kerja lembur dan jaminan sosial masih harus dibayar.

c) Labour Turn Over (LTO) atau tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Apabila dalam perusahaan terjadi keluar masuk karyawan yang cenderung meningkat, maka hal ini merupakan menurunnya produktivitas. Keluar masuknya karyawan yang meningkat ini terutama disebabkan karena berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat labour turn over (LTO) yang tinggi akan menyebabkan:

- 1) Biaya penarikan yang hilang
- 2) Produksi yang hilang karena pergantian karyawan
- 3) Pemborosan kerja

- 4) Perlu tambahan hasil kerja lembur
  - 5) Peralatan tidak dapat digunakan sepenuhnya
  - 6) Biaya latihan yang terbuang begitu saja
- d) Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku maupun barang jadi menunjukkan perhatian dalam pekerjaan berkurang, sehingga terjadi kecerobohan dalam melakukan pekerjaan.

- e) Kegelisahan dimana-mana

Sebagai seorang pemimpin harus dapat mengetahui kegelisahan-kegelisahan yang timbul dalam perusahaan. Kegelisahan-kegelisahan terwujud dalam bentuk ketidaksenangan kerja, kelesuan karyawan dan lain-lain.

- 1) Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan

- 2) Pemogokan

Tingkat indikator yang paling kuat mengenai turunnya produktivitas kerja bilamana terjadi pemogokan-pemogokan yang merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

#### **2.2.2.6 Tinggi Rendahnya Produktivitas**

Menurut Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

### Kualitas

١٣٢٩ هـ ثنا أحمد بن مبيع حدثنا هشيم حدثنا خالد عن أبي قلابة عن أبي الأشعث الصنعاني عن شداد بن أبي  
 أن النبي صلى الله عليه وسلم قال إن الله كتب الإحسان على كل شيء فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة وإذا ذبحتم  
 فأحسنوا الذبحة وليجد أحدكم شفرته وليريح ذبخته قال هذا حديث حسن صحيح أبو الأشعث الصنعاني  
 اسمه سراجيل بن أدة ❁

*“Dari Ahmad bin Muni’ dari Husyaim dari Khalid dari Abi Qilabah dari Asy’as Ash-Shin’ny dari Syaddad bin Aus dari Nabi: ”Sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamkanlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya ”. (Matan Lain: Muslim 3615, Turmudzi 1329, Abi Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888)  
(dikutip dari Hadis-Hadis Ekonomi Ilfi Nur Diana, 2008:161)*

Kata *Ihsan* bermakna melakukan sesuatu dengan baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadits itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitka dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih. Jika tidak menyebutnya maka penyembelihan dianggap tidak sah. Dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim.

Jika dikaitkan dengan manajemen secara umum, maka hadits tersebut menganjurkan pada umat islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar menjadi lebih baik. Perbuatan yang dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksanaan sesuai dengan syari’at dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat (Nur Diana, 2008:162)

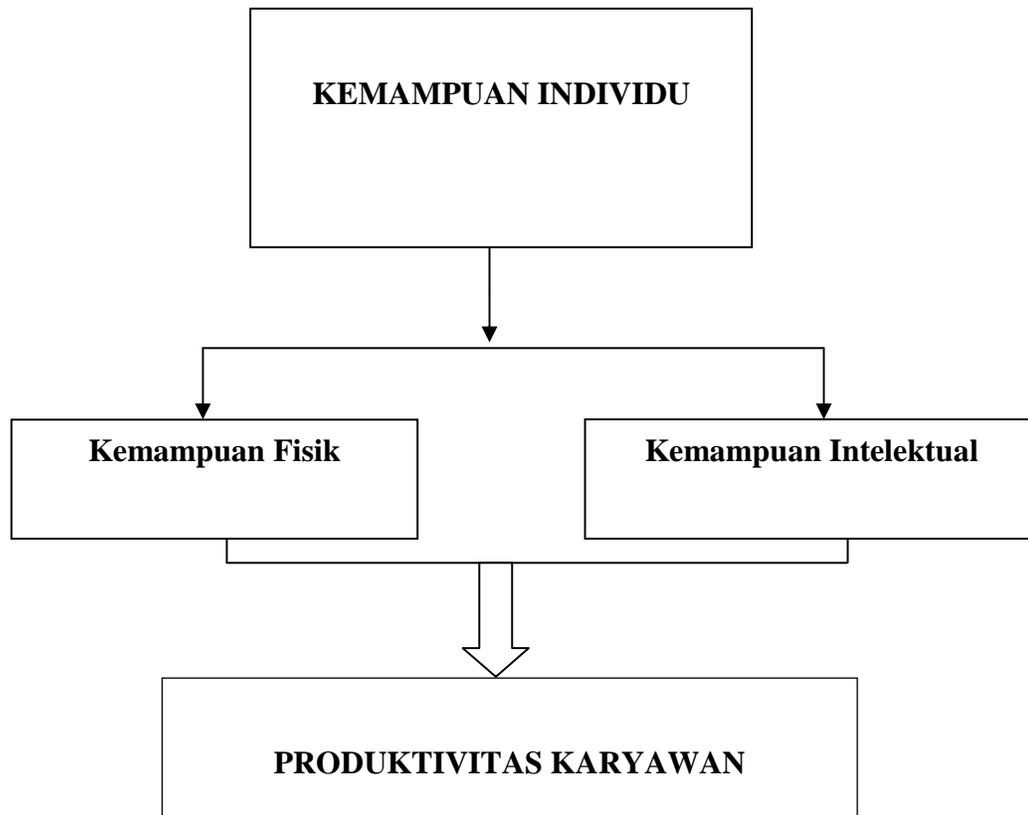
٤٩٦ حَدَّثَنَا أَبُو الْوَلِيدِ هِشَامُ بْنُ عَبْدِ الْمَلِكِ قَالَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ قَالَ الْوَلِيدُ بْنُ الْعِزَّارِ أَخْبَرَنِي قَالَ سَمِعْتُ أَبَا عَمْرٍو الشَّيْبَانِيَّ يَقُولُ حَدَّثَنَا صَاحِبُ هَذِهِ الدَّارِ وَأَشَارَ إِلَيَّ دَارَ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ سَأَلْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْعَمَلِ أَحَبُّ إِلَيَّ قَالَ الصَّلَاةُ عَلَيَّ وَقِيَّتُهَا قَالَ ثُمَّ أَيُّ قَالَ ثُمَّ بَرُّ الْوَالِدَيْنِ قَالَ ثُمَّ أَيُّ قَالَ الْجِهَادُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قَالَ حَدَّثَنِي بِهِمْ وَلَوْ اسْتَرَدَدْتُهُ لَزَادَنِي ﴿﴾

*"Dari Abu walid hisyam bin abdi malik ia berkata, dari syu'bah berkata, walid bin aizaar berkata, saya mendengar Aba Umar dan Assyaibani berkata...:"Aku bertanya kepada Nabi Saw: "Perbuatan apakah yang paling dicintai Allah?" Beliau menjawab: "Shalat pada waktunya". Aku bertanya , kemudian apalagi?" Beliau menjawab: "Berbakti kepada kedua orang tua".Aku bertanya lagi: kemudian apalagi? Beliau menjawab: "Berjihad di jalan Allah". Seandainya aku minta tambah, niscaya beliau akan menambahkannya". (HR.Bukhari:496)  
(dikutip dari Ringkasan Shahih Bukhari oleh M.Nashiruddin Al-Albani, Hal:207)*

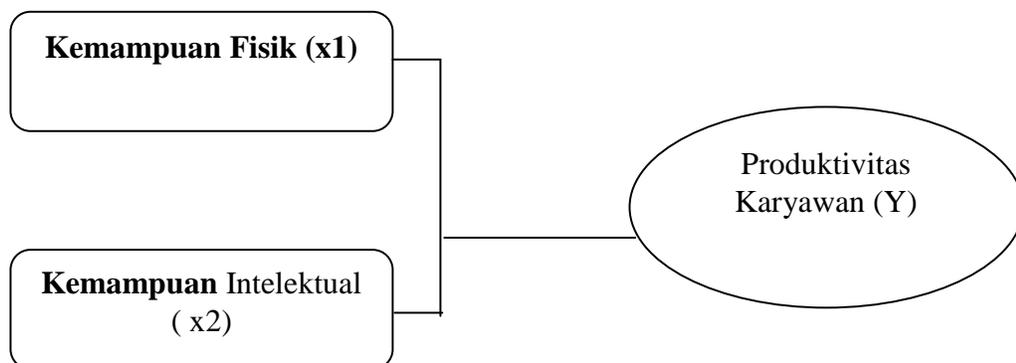
Dengan demikian, dalam bekerja islam menganjurkan seorang mukmin mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas keimanan dan kerja (*Quality*) dan ketepatan atau kecepatan waktu (*Quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*Quantity*) dengan mengajurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat atau dorongan-dorongan di samping ability. Dorongan itu dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain (Nur Diana, 2006:111)

### 2.3 Kerangka Konsep



### 2.4 Model hipotesis



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Arikunto (1992:62) mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti dengan data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a.  $H_0$  = Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemampuan fisik (x1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?  
 $H_a$  = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemampuan fisik (x1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?
- b.  $H_0$  = Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemampuan intelektual (x2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?  
 $H_a$  = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemampuan intelektual (x2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?
- c.  $H_0$  = Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemampuan fisik (x1) dan kemampuan intelektual (x2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?  
 $H_a$  = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemampuan fisik (x1) dan faktor kemampuan intelektual (x2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT PG. Rajawali 1 Unit PG Krebet Baru Malang, yang terletak di Desa Krebet Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang.

#### **3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok.

Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud: 1) penjajagan/eksploratif; 2) deskriptif; 3) penjelasan (*eksplanatory/konfirmatory*); 4) evaluasi; 5) prediksi; 6) penelitian operasional; dan 7) pengembangan indikator sosial. (Singarimbun, 1987: 3-4)

Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai penelitian yang dilaksanakan pada karyawan PT. PG Rajawali I Krebet Baru Malang yang menggunakan desain riset deskriptif eksplanatory, karena disamping untuk menggali data dari responden juga untuk menguji hipotesis. Yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif.

Sugiyono (1994:6) mengemukakan yang dimaksud penelitian menurut tingkat eksplanatory disini adalah tingkat menjelas yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan dan rumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai, peneliti eksplanatory ini menjelaskan seberapa besar faktor kemampuan individu tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Menurut pendapat Sugiyono (2004:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai koalitas dan karateristik tertentu yang diterapkan oleh penelit untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sudarmiatin (2001:16) berpendapat bahwa populasi keseluruhan subyek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Dari kedua pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa populasi keseluruhan dari obyek atau subyek yang akan diteliti dengan memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. PG Krebbe Baru Malang yang berjumlah 573 (data dari bagian personalia PT. PG Krebbe Baru Malang).

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2004:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pendapat lain juga diutarakan Sudarmiatin (2001:16) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sasaran penelitian. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakter yang sama.

Menurut Suharsini Arikunto (2002:100-102), apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung pada:

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dan dana
- 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek. Hal ini menyangkut banyaknya sedikit data.
- 3) Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti untuk penelitian yang risikonya besar, maka sampelnya lebih besar, hasilnya akan lebih besar.

Dalam penentuan jumlah sampelnya peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002:136), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10 %.

Berdasarkan rumus Slovin, jika diketahui jumlah populasinya adalah 573 orang (karyawan tetap) dengan menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10 % maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{573}{1 + 573 (0,1)^2} = 85,1 \text{ dibulatkan menjadi } 85 \text{ responden}$$

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik proporsional random sampling ini dimaksudkan agar nantinya yang menjadi responden tidak hanya bergerombol pada satu bagian saja, namun merata pada masing-masing bagian memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel (Suharyadi, 2004:329).

Setelah diketahui jumlah sampel secara proporsional dari masing-masing bagian, selanjutnya dalam menentukan responden yang akan dijadikan anggota sampel dari masing-masing bagian tersebut dilakukan secara random atau acak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Proporsional Random Sampling* dari populasi yang berstrata atau berwilayah (Arikunto, 2002:117).

### 3.5 Data dan Sumber Data

Secara umum data dapat dikategorikan menjadi data *kualitatif* dan data *kuantitatif*. Sony Sumarsono (2004:67) menyatakan bahwa data kualitatif adalah nilai dari perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka, sebaliknya data kuantitatif adalah nilai perubahan yang dinyatakan dalam angka-angka.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. (Sony, 2004:69). Dalam pengumpulan data primer, penghayatan peneliti terhadap objek yang diteliti merupakan faktor yang sangat penting, terutama untuk memperoleh informasi kualitatif yang melatar belakangi data kuantitatif yang diperoleh.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang obyektif diperlukan suatu langkah pengumpulan data yang berurutan. Pengumpulan data menurut Arikunto (1990:97) adalah langkah penting dalam penelitian ilmiah, karena pada umumnya data yang terkumpul akan digunakan untuk menganalisa data.

Sedangkan teknik pengumpulan data adalah menjelaskan bagaimana peneliti melakukan pengamatan dan peninjauan di lokasi perusahaan yang diteliti. Menurut Nasir (1998:45) pengelompokan dapat didasarkan pada alat yang digunakan dalam

melaksanakan penelitian. Alat apa serta teknik apa yang digunakan dalam mengumpulkan data serta mengolah data.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Kuesioner

Alat untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung responden.

#### 2) Interview atau Wawancara

Interview adalah teknik pengumpulan data untuk mendapat informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan dengan menggunakan *Interview Guide* atau panduan wawancara. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasir (1998:234) bahwa yang dimaksud wawancara itu adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *Interview Guide*. Yaitu melalui tanya jawab dari pihak terkait, dalam hal karakteristik individu dan produktivitas kerja karyawan.

#### 3) Observasi

Melalui pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan untuk mengetahui kondisi kemampuan individu, serta tingkat produktivitas kerja.

#### 4) Dokumentasi

Melalui teknik ini data dikumpulkan dengan jalan mengadakan pencatatan struktur organisasi, jurnal, kebijaksanaan dan peraturan, absensi, realisasi produksi yang dapat dipergunakan dalam menetapkan berbagai hal berhubungan dengan kebijaksanaan yang dibuat perusahaan dan juga sebagai bahan (data) yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan kesimpulan daripada sebuah penelitian.

##### **3.6.1 Instrumen Pengumpulan Data**

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Ibnu Suhadi (2003:82) mengemukakan kuesioner adalah suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan mengenai suatu hal dalam suatu bidang. Kuesioner banyak digunakan dalam penelitian pendidikan dan penelitian sosial yang menggunakan rancangan survey, karena ada keuntungan yang diperoleh. *Pertama*, kuesioner dapat disusun secara teliti dalam situasi yang tenang sehingga pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat mengikuti sistematis dari masalah yang diteliti. *Kedua*, penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti menjangkau data dari banyak responden dalam periode waktu yang relatif singkat.

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

##### **3.6.2 Skala Pengukuran Data**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga

alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2005:84). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju /Senang(SS)	= 5
Setuju/Senang (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju/Tidak Senang (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Senang (STS)	= 1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2005:86).

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

#### **Variabel Bebas (X)**

X1= Kemampuan Fisik

X2 = Kemampuan Intelektual

**Variabel Terikat (Y)**

(Y1) = Produktivitas Karyawan

**3.7.1 Definisi Operasional**

- a. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot.
- b. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dilakukan untuk menjalankan kegiatan mental, yang lebih banyak dituntut penyelesaian tugas pekerjaannya dengan menggunakan otak.
- c. Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai pekerja dengan unit faktor produksi dalam kerjanya.

Dalam penelitian ini, saya mengembangkan dari teori Stephen P. Robbin dan Winardi, bahwa ada beberapa dimensi dalam menjelaskan kemampuan fisik dan kemampuan intelektual seorang individu. Serta teori dari Henry Simamora terkait pengukuran tingkat produktivitas. Dengan rincian seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<b>Kemampuan Individu (X)</b>	<b>Kemampuan fisik (X1)</b>	Kekuatan dinamik	Saya mampu melaksanakan kerja lembur, setelah pekerjaan rutin yang saya lakukan?
		Fleksibilitas	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang menuntut kinerja otot dalam menyelesaikannya ?
		Koordinasi tubuh	Pada saat bekerja, saya mampu mengkoordinasikan berbagai bagian dari tubuh sewaktu tubuh sedang bergerak?
		Keseimbangan tubuh	Saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh saat bekerja?
		Stamina	Dalam bekerja saya dapat melaksanakan tugas yang membutuhkan

			stamina lebih?
	<b>Kemampuan intelektual (X2)</b>	Kecerdasan numerik	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan menghitung cepat dan akurat?
		Pemahaman verbal	Dalam bekerja, saya mampu memahami dan mengikuti kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan?
		Kecepatan perseptual	Saya mudah menyesuaikan diri dengan teman baru dalam lingkungan kerja saya?
		Penelitian induktif	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah di tempat kerja?
		Penalaran deduktif	Saya mampu menelaah setiap tawaran dan saran yang berhubungan dengan pekerjaan?
		Visualisasi ruangan	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan perusahaan?
		Memori	Saya mempunyai

			daya ingat dan konsentrasi yang baik, khususnya dalam masalah pekerjaan?
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>Produktivitas kerja karyawan (Y)</b>	Kuantitas	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menunjukkan kuantitas/jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan?
		Kualitas	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kualitas/mutu hasil kerja sesuai dengan petunjuk pemimpin?
		Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh perusahaan?</li> <li>2. saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai saat jam kerja berakhir?</li> </ol>

### 3.8 Uji Instrumen Data

#### a) Uji Validitas

Riset sosial ekonomi umumnya menggunakan penarikan contoh sebagai wakil dari seluruh populasi, untuk diamati atau dikumpulkan datanya, kemudian dibahas dan diambil kesempatan untuk mengenai keadaan seluruh populasi. Masalah validitas (keabsahan) data umumnya berhubungan dengan pertanyaan: Apakah contoh yang diambil dapat dianggap valid (sah) untuk mewakili atau menggambarkan seluruh populasi. Demikian pula dengan penggunaan perubahan tertentu untuk menggambarkan keadaan responden (Sony, 2004:78).

Cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Arikunto (2002:146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  : Koefisien produk momen

N : Jumlah responden atau sampel

x : Jumlah jawaban variabel X

y : Jumlah jawaban variabel Y

Nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r, bila  $r_{xy} <$  nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan gugur. Bila  $r_{xy} >$  nilai r tabel, maka butir kuesioner

dinyatakan valid. Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus  $\geq 0,30$ , maka data tersebut dapat dikatakan valid (Arikunto, 2002:146).

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakah pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama (Simamora, 2004:177). Rumus yang digunakan adalah menggunakan rumus Alpha yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas kuesioner yang skalanya bukan 0 dan 1 (Simamora, 2004:191) (skala penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai mulai 1-5). Rumus Alpha dalam Simamora (2004:191) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k) (1 - \sum \sigma b^2)}{(k - 1) \sigma t^2}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir
- $\sigma t^2$  = Varian total

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. (Azwar, 2009:83)

### **3.9 Metode Analisis Data**

Di dalam menganalisa data, metode yang dipakai adalah statistik yang diharapkan dapat membantu dalam mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis. Pada proses perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program aplikasi komputer *Statistical Package For The Sosial Science* (SPSS 12.0 for Windows).

Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian

Pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Pendekatan penelitian ini adalah analisa data dengan menggunakan:

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2008:90). Menurut Sugiyono (2008:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan

yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji deskriptif ini bergantung pada jenis data (nominal-ordinal-interval/rasio).

## 2. Regresi

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Analisis regresi memiliki fungsi mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan. Disamping itu, analisis regresi juga memiliki fungsi untuk meramalkan atau memprediksikan perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebasnya dan dapat digunakan untuk menentukan pengaruh dominan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. (Suharyadi, 2004:469)

### a) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi dan memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut (Sugiyono, 2005:250).

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel bebas kemampuan fisik

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel bebas kemampuan intelektual

$b_1$ - $b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas ke 1-2

$x_1$  = Kemampuan fisik

$x_2$  = Kemampuan intelektual

$e$  = Standar error

#### 1) Koefisien Determinasi

Merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Jika semua data observasi terletak pada garis regresi akan diperoleh garis regresi yang sesuai atau sempurna, Namun apabila data observasi tersebar jauh dari nilai dugaan atau garis regresinya, maka nilai dugaannya menjadi kurang sesuai.

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independent) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{[n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)]^2}{\sqrt{[n (\sum x^2) - (\sum x)^2] [n (\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. (Suharyadi, 2004:460-465)

Pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) biasanya digunakan untuk dua variabel independen saja. Sedangkan untuk variabel independen lebih dari dua, maka lebih baik menggunakan *Adjusted R square*. (Santoso, 2001 : 167)

## **Pengujian Hipotesis**

### *1. Uji t (Uji Parsial)*

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variable bebas secara parsial atau individu terhadap variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung > t tabel dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berhubungan signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Rumus uji t hitung

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

$b_i$  = Koefisien regresi

$s_{b_i}$  = Standar error koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika t hitung  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b) Jika t hitung  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Rumus uji t untuk uji korelasi:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan

Uji signifikansi koefisien korelasi dimaksudkan untuk menguji apakah besarnya atau kuatnya hubungan antar-variabel yang diuji sama dengan nol. Apabila besarnya hubungan sama dengan nol, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar-variabel sangat lemah dan tidak berarti. Dan sebaliknya apabila hubungan antar-variabel secara signifikan berbeda dengan nol, maka hubungan tersebut kuat dan berarti.

## 2. Uji F (Pengujian Serentak)

Pengujian serentak digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tergantung. Menurut D. Gujarati (1999:120) formula uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (N-k)}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

N = Jumlah sampel

Jika  $H_0 < 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dan jika  $H_0 > 0$ , ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Pengujian melalui uji F ini dengan jalan membandingkan F hitung dengan probabilitas  $\alpha = 0,005$  yaitu pada taraf nyata digunakan sebesar 15% (0,05) dengan derajat kebebasan  $df = (k-1) (n-k-1)$ , maka bila F hitung  $> \alpha (0,005)$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak atau simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel tergantungnya, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai hipotesa.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/ BLUE*) dari suatu persamaan regresi linier berganda, perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

#### **1. Uji Autokorelasi**

Tujuan dari asumsi ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Salah satu pengujian yang digunakan untuk mengetahui Autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (Dikembangkan oleh J. Durbin dan G. Watson tahun 1951), yakni pengujian terhadap residu  $e_t$  dan  $e_{t-1}$  dari suatu regresi linier.

## **2. Uji Heterokedastisitas**

Tujuan dari asumsi regresi berganda heterokedastisitas ini adalah menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya berarti non heterokedastisitas atau homokedastisitas.

Deteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam menentukan sebuah penelitian terkena heterokedastisitas atau tidak adalah :

- a. Jika terdapat data pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah pengujian pada model regresi, dimana pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), jika terjadi korelasi maka dinamakan multikolinieritas. (Ghozali, 2006:95).

Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Dan sebaliknya apabila VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### **4. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis

yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

(Ghozali, 2006:147)

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN**

##### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

Pada tanggal 1 Maret 1863 di Semarang didirikan oleh orang belanda yang bernama NV Handel MY Kian Gwan dan selanjutnya menjadi induk perusahaan dengan nama Oie Tiong Ham Concern yang mengelola pabrik gula Kreet Baru. Pada masa revolusi fisik pabrik Gula kreet baru mengalami kerusakan pada alat produksinya sehingga kegiatan produksi berhenti total. Atas desakan dari tebu daerah malang yang tergabung dalam IMA PETERMAS (Indonesia Maskapai Andil Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan) dan dukungan dari kermenterian Agraria saat ini ,Pada tahun 1954 dilakukan pembangunan kembali oleh Oie Tiong Ham Concern yang bekerja sama dengan Bank Industri Negara, dengan ketentuan yang menggiling rakyat 100% yang pada saat ini dikoordinasi oleh koperasi Petani Tebu Rakyat (PETERMAS).

PG Kreet Baru berdiri sejak pemerintahan Hindia Belanda tahun 1906 yang kemudian dibeli oleh Oei Tiong Ham Concern hingga pada tahun 1947 pada masa perang (clash 1) pabrik mengalami kerusakan yang parah, sehingga tidak beroperasi lagi. Atas desakan IMA PETERMAS (Indonesia Maskapai Andal Koperasi Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan), maka diadakan perbaikan oleh Oei Tiong Ham Concern yang bekerja sama dengan Bank Industri Negara pada tahun 1953.

Pada tahun 1961 perusahaan diambil alih oleh Negara Republik Indonesia berdasarkan keputusan Pengadilan Ekonomi Semarang No.32/1961 Eks tertanggal 10 juli 1961, Jis putusan Pengadilan Ekonomi Semarang No.16/1961 pld PT E.K.S.MG tertanggal 20 Oktober 1962 dan Mahkamah Agung Republik Indonesia N o 5./Kr/K/1963 tertanggal 27 April 1963, di bawah pengawasan Menteri/Mahkamah Agung. Pada tanggal 20juli 1963, di bawah pengawasan Menteri/Jaksa Agung kepada Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan (P3), sekarang Departemen Keuangan Republik Indonesia. Pada tahun 1964 oleh Departemen Keuangan Indonesia dibentuk PT Perkembangan Ekomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia yang disingkat PT Rajawali Nusantara Indonesia, Untuk aktivitas aex.Oie Tiong Ham Concern.

Berdasarkan Undang Undang No.6 tahun 1968 Peraturan Pemerintah No.5 tahun 1974 . PT Rajawali Nusantara Indonesia disesuaikan bentuk hukumnya menjadi perusahaan Pereroan (Persero) dengan nama yang sama.

PT (Persero) Rajawali Nusantara Indonesia merupakan induk Perusahaan (*Holding Company*) terhadap anak-anak Perusahaan sebagai berikut :

1. PT. PG. Rajawali I (Industri Gula,Partikel Board) Surabaya
2. PT. PG. Rajawali II (Industri Gula) Cirebon
3. PT. PG . Candi Baru, Sidoarjo
4. PT. Perkebunan Mitra Ogan, Sumatra Selatan
5. PT. Perkebunan Mitra Kerinci,Sumatra Barat
6. PT. PG. Mau Baru (Industri Gula) Jogyakarta

7. PT. Trophy Rajawali Banjarn (Industri Alat Kesehatan) Jakarta
8. PT. Phapros (Industri Farmasi) Semarang
9. PT. Mitra Rajawali Banjarn (Industri Kondom Dan Alat Suntik Skali Pakai)  
Bandung
10. PT. Rajawali Nusindo (Pengadaan Umum) Jakarta, Kantor cabang hampir  
diseluruh wilayah indonesia
11. PT. GIELB Indonesia (Perdagangan Umum) Bali
12. PT. Rajawali Citra Mas (Industri Karung Plastik) Mojokerto
13. PT. Rajawali Tanjungsari (Industri Kulit Hewan) Sidoarjo

Kepemilikan saham PT (Persero) Rajawali Nusantara Indonesia terhadap Pabrik Gula Kreet Baru sebagai anak perusahaanya berupa 100% saham, sehingga dalam pengelolaanya tidak dipungut biaya manajemen (*management fee*), namun seluruh biaya dialokasikan kepada dua pabrik gula masing-masing pabrik.

Selama Pelita 1 pada tahun 1968 kapasitas produksi hanya 1.600 TCD, namun dengan fasilitas pemerintah dalam rangka penanaman modal dalam negeri pada tahun 1974, Kapasitas ditingkatkan menjadi 2.000 TCD. Peningkatan produksi hanya dilakukan dengan perbaikan dan penggantian instalasi yang sudah tua. Pada tahun 1976 didirikan unit baru pabrik gula lama, dengan nama PG. Kreet Baru II, Dengan kapasitas giling 3.000 TCD, untuk tebu rakyat yang mengalami peningkatan budidaya POG. Kreet Baru II diresmikan pada tanggal 17 juli 1976 oleh menteri keuangan RI Prof. Dr. Ali Wardana. Dengan demikian terdapat 2 unit pabrik dibawah

naungan PT.PG.Rajawali yaitu PG.Krebet Baru I dan PG.Krebet Baru II,dengan total kapasitas giling 5000 TCD (50000 Kw perhari).

PG Krebet Baru merupakan unit pabrik gula terbesar di lingkungan PT. PG Rajawali I yang merupakan perusahaan di bidang agro industri, yaitu pengolahan tebu menjadi gula.

Dalam jangka empat tahun, pada tahun 1957 PG Krebet Baru sudah dapat memproduksi gula dengan kualitas Superior High Sugar (SHS). dimana sejak pembangunan kembali hanya mampu memproduksi High Sugar (HS). Hingga sampai pada tahun 1961 pemerintah RI mengambil alih semua perusahaan Oei Tiong Ham Concern, sedangkan kegiatan perusahaan tetap berjalan dibawah pengawasan Menteri/ Jaksa Agung RI. Tahun 1963 perusahaan dan pengelolaan atas harta kekayaan ex. Oei Tiong Ham Concern diserahkan dari Menteri/ Jaksa Agung RI kepada Menteri Urusan Pendapatan, pembiayaan dan pengawasan (P3) atau sekarang Departemen Keuangan RI.

Satu tahun kemudian oleh Departemen Keuangan RI dibentuk PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia disingkat PT. Rajawali Nusantara Indonesia yang merupakan badan usaha milik negara untuk melanjutkan aktivitas usaha ex. Oei Tiong Ham Co. Pada saat itu hingga sekarang PG. Krebet Baru merupakan unit usaha PT. PG. Rajawali 1 yang merupakan anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) sebagai perusahaan induk (Holding Company) berkedudukan di Jakarta, bertindak sebagai pemegang saham yang tidak menjalankan aktivitasnya sendiri. PT. PG. Rajawali 1 sendiri pada

mulanya bernama PT. PG. Kreet Rejo Agung yaitu penggabungan (Merger) antara PG. Kreet Baru dan Rejo Agung atas arahan dan persetujuan Menteri Keuangan RI selaku pemegang saham dengan surat No. 560/ MK. 016/ 1995 tanggal 19 September 1995. penggantian nama PT. PG. Rajawali 1 sesuai dengan akta notaris Sutjipto No. 91 tanggal 28 Agustus 1996 yang disahkan Menteri Kehakiman RI No. C2-9513.HT.01.04.TH.96 tanggal 15 Oktober 1996. penggabungan usaha tersebut berlaku efektif mulai tanggal 1 Januari 1996.

Urusan manajemen diserahkan pada PT. PG Rajawali 1 di Surabaya. Sedangkan kegiatan operasionalnya dilakukan oleh anak perusahaan yaitu PG. Rejo Agung Baru di Madiun dan PG. Kreet Baru itu sendiri.

Tahun 1968 kapasitas giling PG. Kreet Baru sudah bisa mencapai 1.600 TCD (*Ton Cane Per Day*). Dengan fasilitas pemerintah dalam rangka penanaman modal dalam negeri maka pada tahun 1947, kapasitas giling ditingkatkan menjadi 2000 TCD. Hal ini disebabkan oleh adanya perbaikan dan pergantian mesin-mesin yang sudah tua.

Tahun 1976 dibangun pabrik gula dengan nama PG Kreet Baru II untuk menggantikan pabrik gula yang lama. Tetapi atas permintaan Gubernur agar pabrik gula yang lama tetap di operasikan, sehingga kapasitas 5000 TCD dan PG. Kreet Baru II. Total tanaman tebu rakyat yang bisa dilayani menjadi 12.000 Ha.

Dilihat dari manajemen, bahan baku, tenaga kerja, dan lingkungan sekitar pabrik, maka dapat dipaparkan faktor-faktor urgen pada PG. Kreet Baru antara lain:

### 1. Bahan Baku

Bahan baku diperoleh dari petani sekitar. Luas areal tanaman tebu milik petani yang diolah pabrik adalah 15.000 Ha tersebar di 16 Kecamatan yaitu Bululawang, Gondanglegi, Turen, Wajak, Dampit, Ampelgading, Tirtoyudo, Sumbermanjing Wetan, Pagak, Bantur, Gedangan, Singosari, Dau, Lawang, Donomulyo, dan Lowokwaru.

### 2. Tenaga Kerja

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baik pimpinan maupun karyawan pelaksana mudah diperoleh. Tenaga kerja pimpinan diatur oleh direksi, sedangkan untuk tenaga kerja pabrik diperoleh dari lokasi sekitar pabrik, sehingga tidak kesulitan bila sewaktu waktu dibutuhkan dan jauh lebih mudah dan murah (efisien).

### 3. Air

Air merupakan kebutuhan mendasar pabrik sebagai bahan pendingin mesin-mesin, bahan pembantu proses produksi, pemurnian nira, penghasil uap air penggerak mesin, dan kebutuhan MCK karyawan. Hal ini pabrik tidak mengalami kesulitan karena diperoleh langsung dari sumber air di daerah Kribet yang sangat memadai.

Adanya sumber air yang debitnya cukup besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut dalam menjalankan operasinya. Dalam hal ini air proses, air pendingin, sanitasi dan air pengisian ketel.

#### 4. Listrik

Untuk pemenuhan listrik pabrik, sepenuhnya bersumber dari PLN.

#### 5. Transportasi

Transportasi juga merupakan hal yang penting dalam menentukan lokasi perusahaan. Hal ini berhubungan dengan sarana pengangkutan produksinya.

Untuk pengangkutan bahan baku, hasil produksi, tetes, blotong, dan sebagainya cukup memadai karena selain terletak di jalur utama tersedia lori dan truk dengan prosentase 20 % lori dan 80 % truk.

#### 6. Masyarakat Sekitar

Selain banyak tenaga kerja dari masyarakat sekitar, kerjasama sosial maupun ekonomi terjadi dengan baik dengan adanya layanan yang tersedia misalnya toko kebutuhan pokok, biro jasa, usaha bercocok tanam atau sebagai pemasok tebu.

#### 7. Faktor Tanah

Tebu (*Saccharum Officharum*) merupakan bahan baku utama, tanaman tebu disamping membutuhkan jenis tanah yang subur untuk tumbuh dengan baik juga harus mempunyai kadar gula (rendemen) yang memenuhi syarat, sedangkan area lahan tebu petani yang menjadi pemasok tebu PG. Kreet Baru merupakan daerah aliran sungai brantas yang secara geografis baik dan subur untuk tanaman tebu.

#### 8. Iklim

Faktor iklim sangat berpengaruh terhadap bahan baku, terutama dalam pertumbuhan tebu dan hasil rendaman tebu. Tebu pada masa pertumbuhan sangat memerlukan air karena proses pertumbuhan tebu berhenti. Adapun unsur-unsur

iklim yang berpengaruh adalah : Tekanan udara, panas matahari, kelembaban, dan arah kecepatan angin.

#### 9. Faktor Pemasaran

Pemasaran gula PG. Kreet Baru tidak mengalami kesulitan yang berarti karena manajemen sepenuhnya dipegang oleh induk perusahaannya yaitu PT. PG Rajawali 1 di Surabaya yaitu dengan sistem lelang.

### **B. Bentuk Badan Usaha**

Pabrik Gula Kreet Baru merupakan BUMN yang berada dibawah naungan Departemen Keuangan Republik Indonesia yang juga merupakan anak perusahaan PT Rajawali Nusantara Indonesia yang Berkedudukan di Jakarta. PT Rajawali Nusantara Indonesia merupakan perusahaan induk yang tidak menjalankan aktivitasnya sendiri. Kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh anak perusahaan. Perusahaan ini sebagai BUMN mempunyai hak otonomi yang luas, yang tidak ada campur tangan dalam hal ini Departemen Keuangan Republik Indonesia dalam pengolahan perusahaannya.

### **C. Bentuk Badan Perusahaan**

Berdasarkan Undang-Undang No.6 tahun 1968 dan peraturan pemerintah No.5 tahun 1974 PT Rajawali Nusantara Indonesia disesuaikan bentuk hukumnya menjadi perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama yang sama, perubahan badan hukum tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman dibawah No.

J A5/25/13 tanggal 30 April 1978 dengan No. C 2420 – NTQI – OY tahun 1983 tanggal 5 Januari 1983.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan PG. Krebet Baru mempunyai visi, misi, motto, tujuan, dan budaya perusahaan sebagai berikut:

**Visi (Vision):**

Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang Agro Industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*Own Capabilities*).

**Misi (Mision):**

Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang Agro Industri, yang dikelola secara profesional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent Customer Service*) sebagai karya sumber daya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*Stake Holder*).

**Motto:**

*A Commitment to Excellent* (Tekad Berbuat yang Terbaik)

Tujuan Ideal (Goal):

- a. Melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional yang berorientasi global, khususnya di sektor Agro Industri.
- b. Memiliki pertumbuhan *revenue* diatas rata-rata agro industri dengan kinerja sangat sehat secara berkesinambungan.
- c. Menjadi perusahaan 5 terbaik yang bergerak dalam bidang agro industri.

- d. Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (*Exellent Customer Service*).
- e. Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar bebas dalam globalisasi.
- f. Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi professional yang berdedikasi tinggi.

**Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*):**

- a) Takwa terhadap tuhan yang maha esa
- b) Jujur dan adil
- c) Rendah hati
- d) Terbuka
- e) Saling menghormati
- f) Profesionalisme
- g) Kreatif
- h) Inovatif
- i) *Team Work*
- j) Peduli lingkungan

**D. Lokasi PT. PG Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru**

PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru terletak di Desa Kreet. Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang. Jarak lokasi dari Kota Malang sekitar 13 Km dan dari Surabaya sekitar 100 Km . Alasan pemilihan lokasi adalah kedekatan ketersediaan bahan baku, karena tanah di daerah Malang Selatan cukup menguntungkan bagi petani tebu dari segi lingkungan, iklim dan pemasaran hasil

industri .Bahan baku diperoleh dari area sekitar Malang yaitu Gondanglegi, Bululawang, Turen, Wajak, Dampit, Tirtoyudo, Sumbermanjing, Dau, Bantur, Singosari, dan Lawang.

Lokasi ini dapat di anggap strategis karena faktor-faktor ketersediaan bahan baku dan bahan pembantu yang cukup banyak dan tidak jauh dari lokasi. Tenaga kerja juga mudah didapat dari daerah sekitar lokasi pabrik. Penyediaan air yang cukup mudah karena dekat dengan sungai dan sumber air, demikian pula dengan penyediaan listriknya. Sarana transportasi bahan baku dan hasil produksi mudah dijangkau karena lokasi, terletak pada perempatan simpang jalan antara Malang dengan Gondanglegi - Wajak - Dampit. Telpon (0341) 833176, 833185, fax (0341) 833179 kurang lebih 13 km dari kota Malang ke arah selatan.

#### **E. Struktur Organisasi PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru.**

Struktur organisasi PG. Krebet Baru ditetapkan oleh PT. PG Rajawali 1 yang berkedudukan di Surabaya. Pada PG.Krebet Baru mempunyai bentuk struktur organisasi baris. Dalam struktur organisasi ini, pemimpin langsung memimpin bawahan, memberikan tugas mengarahkan atau memberikan petunjuk. Jadi dalam hal ini tugas dan wewenang mengarah dari atas ke bawah dan tanggung jawab mengarah dari bawah ke atas.

## **F. Deskripsi Jabatan PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru**

Adapun deskripsi jabatan (*Job Description*) PT. PG Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru ditetapkan pada tahun 1988. yaitu jabatan, unit organisasi, fungsi, bertanggungjawab kepada bawahan langsung, tugas, wewenang dan tanggungjawab.

## **G. Aspek SDM dan Personalia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan didalam mencapai visi, misi, dan tujuan ideal (*goals*) perusahaan, tiga hal tersebut terkait dengan sumber daya manusia yang terus tumbuh kembang. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merupakan aset penting perusahaan.

### 1) Klasifikasi Karyawan

- Karyawan staf yaitu karyawan yang menduduki jabatan pimpinan dan jabatan direksi, kepala Sub Seksi sampai General Manager. Pengangkatan dan penetapan jabatan karyawan staff ditentukan PT. Rajawali Nusantara Indonesia ( *Holding Company*).
- Karyawan pelaksana yaitu seluruh karyawan yang berada dibawah Sub Seksi yang pengangkatan dan penetapan jabatan dilakukan oleh General Manager PG. Kerbet Baru atas persetujuan PT. Rajawali Nusantara Indonesia.
- Karyawan musiman/ kampanye atau kontrak kerja waktu tertentu (KKWT).

### 2) Status Karyawan

Sedangkan status karyawan PG. Krebet Baru dibagi menjadi :

- Karyawan tetap yaitu karyawan yang dipekerjakan untuk waktu yang tidak tertentu dan pada saat dimulai hubungan kerja didahului dengan masa percobaan 3 bulan.
- Karyawan tetap dibagi menjadi dua yaitu karyawan staf dan karyawan non staf.
- Karyawan tidak tetap yaitu karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu dan biasanya pada saat musim giling berlangsung. Karyawan ini melamar pekerjaan dan mengadakan kontrak kerja waktu tertentu (KKWT) segala sesuatu yang terkait sudah tercantum dalam kontrak kerjasama.

### 3) Kewajiban Karyawan Tetap PG. Kreet Baru

- Setiap pekerja wajib memperhatikan kerapian dirinya serta selalu berpakaian sopan, cocok untuk dipakai bekerja.
- Pekerja diwajibkan menggunakan pakaian seragam kerja dan atau perlengkapan lainnya, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.
- Pekerja wajib mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja yang disediakan sebagaimana mestinya.
- Setiap pekerja wajib menjaga dan merawat perlengkapan milik perusahaan, setiap pekerja wajib mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku diindonesia pada umumnya dan perusahaan pada khususnya.
- Setiap pekerja wajib menjaga dan menyimpan rahasia jabatan dan rahasia perusahaan.

- Setiap pekerja wajib bersedia untuk dipindahkan dari satu perusahaan ke perusahaan di dalam lingkungan perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia.

#### 4) Hak-hak karyawan tetap PG. Kreet Baru Malang

- Kepada pekerja diberikan gaji penghasilan dasar pensiun (PhDP) berdasar skala gaji sesuai dengan golongannya.
- Setiap pekerja diberikan kenaikan berkala tahunan didasarkan atas penilaian prestasi kerja.
- Disamping gaji pekerja juga diberikan tunjangan khusus yang besarnya disesuaikan dengan golongannya.
- Pekerja yang telah memenuhi syarat kepesertaan wajib diikutsertakan dalam program pensiun.
- Bagi pekerja yang pensiun berhak mendapatkan uang santunan hari tua dengan melihat masa kerja dan sesuai dengan Undang-Undang Tenaga Kerja Tahun 2003.
- Setiap pekerja diberikan tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, santunan kematian.

#### 5) Jam Kerja Karyawan

PT PG. Kreet Baru menetapkan sistem 6 hari kerja efektif dalam seminggu, dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Jam Kerja Karyawan Tetap PG. Krebet Baru**

<b>Hari</b>	<b>Jam kerja</b>	<b>Jam Istirahat</b>
Senin-Kamis	07.00-15.30	12.00-13.00
Jum'at	07.00-11.30	-
Sabtu	07.00-12.30	-

Sumber: PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru

Khusus pekerjaan yang sifatnya harus dilakukan terus menerus selama 24 jam, maka jam kerjanya diatur menurut sistem kerja sift (bila sedang proses/giling).

**Tabel 2.4**  
**Jam kerja karyawan Bag. Produksi pada masa giling PG. Krebet Baru**

<b>Sift</b>	<b>Jam kerja</b>
Sift Pagi	Jam 06.00-14.00 WIB
Sift Siang	Jam 14.00-22.00 WIB
Sift Malam	Jam 22.00-06.00 WIB

Sumber: PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru

### **H. Sistem Pengupahan**

- a) Pembayaran upah bagi pekerja tetap dilaksanakan setiap bulan, tetapi pada waktu pertengahan bulan diberi pinjaman atau sebagai uang muka gaji.
- b) Pembayaran upah pekerja kampanye atau musiman dilaksanakan sama dengan pekerja tetap.
- c) Kompensasi yang diterima karyawan pimpinan PT. PG. Krebet Baru:

1. Gaji pokok, gaji penghasilan dasar pensiun berdasarkan skala gaji sesuai dengan kepangkatan atau golongan.
2. Tunjangan khusus, disamping gaji kepada pekerja diberikan tunjangan khusus yang diberikan berdasarkan golongan, mulai golongan IX sampai dengan golongan XVI.
3. Tunjangan struktural, hanya diberikan kepada pekerja golongan IX sampai dengan XVI yang besarnya disesuaikan dengan tingkat golongannya.
4. Tunjangan fungsional, hanya diberikan kepada pekerja yang menjabat pimpinan.
5. upah lembur, diberikan kepada karyawan pelaksana yang harus menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja yang telah diatur besarnya uang lembur diatur sebagai berikut:

Perhitungan uang lembur Per jam:

- Pekerja Gol I sampai VIII =  $1/173 \times 85\%$
- Pekerja Non klasifikasi / harian borong =  $6/40 \times 85\%$  (upah UMR yang berlaku)

Perhitungan uang lembur luar dan dalam masa giling:

- Untuk jam kerja lembur pertama : 1,5 jam upah
- Untuk jam kerja lembur kedua dan seterusnya : x 2 jam upah

Hari istirahat mingguan atau hari raya resmi :

- Untuk jam kerja lembur dalam batas 7 jam atau 5 jam : x 2 jam upah
- Untuk kerja lembur kedelapan : x 3 upah

- Untuk setiap jam kerja lembur selebihnya jam ke delapan

### **I. Jumlah Karyawan PG. Kreber Baru**

Adapun jumlah karyawan adalah 694 orang, dengan rincian karyawan tetap 573 orang dan honorer 2 orang, borongan 102 orang dan KKWT sebanyak 17 orang. Pada halaman berikut disajikan tabel formasi karyawan pelaksana PG. Krebet Baru.

### **J. Pelaksanaan Kegiatan Rutin dalam PG. Krebet Baru Malang**

Dilakukannya istighosah setiap hari jum'at di PG. Krebet Baru ini guna mempererat tali silaturahmi diantara karyawan serta menambah ketenangan hati dan kedalaman spiritual. Selain itu pada hari sabtu pagi juga diadakan senam rutin untuk para karyawan, dalam rangka meningkatkan kebugaran fisik serta menambah semangat dalam bekerja.

Adanya pendidikan dan pelatihan karyawan di PG Krebet Baru ini juga dilakukan secara rutin, untuk menunjang kemampuan dan menambah keterampilan karyawan, guna pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik.

### **K. Gambaran Proses Produksi**

#### **a) Pengertian Proses Produksi**

Proses adalah cara, metode dan teknik bagaimana sesungguhnya sumber-sumber modal tenaga kerja, bahan, dan dana yang ada diubah untuk memperoleh

suatu hasil, sedangkan produksi adalah kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa. Jadi proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode, dan teknik untuk menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesiu dan dana yang tersedia)

PT. Rajawali Unit PG. Kreet Baru menggunakan metode sulfitasi alkalis dalam proses pemurnian dengan produk berupa gula yang berkualitas SHS (senior hight sugar). Sedangkan hasil sampingannya berupa tetes (*molasses*), ampas (*baggase*), dan blotong (black solid).

#### **b) Bahan Baku Yang Digunakan**

Bahan baku yang digunakan di PG. Kreet Baru adalah tebu. Bahan baku ini diperoleh dari tanaman rakyat (petani) yang dikenal dengan Tebu Rakyat Indonesia. Namun demikian pabrik gula yang menyediakan bibit tebu yang baik untuk kemudian ditanam oleh petani yang sebelumnya sudah mengadakan transaksi kontrak dengan pabrik gula.

##### **a. Bahan Baku Utama**

Bahan baku utama dalam proses pembuatan gula adalah tebu itu sendiri dan komponen komponen dalam tebu. Komposisi tebu adalah sebagai berikut :

- Air (64-75)%
- Sukrosa (6-15)%
- Gula reduksi (0,51)%
- Zat organik (0,2-0,6)%

- Nitrogen (0,5-1)%
- abu (0,30,8)%
- sabut (10-16)%

Dalam proses pembuatan gula harus menggunakan tebu yang baik agar hasil yang didapatkandapat maksimal.

#### b. Bahan Baku Penunjang

Bahan baku yang ditambahkan dalam proses pembuatan gula tersebut adalah sebagai berikut :

- Susu kapur [ $\text{Ca}(\text{OH})_2$ ]
- Gas belerang ( $\text{SO}_2$ )
- Flokula
- Asam Phosphate

#### c) Proses Produksi

Proses produksi adalah suatu proses untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi dimana tebu diproses menjadi gula. Dalam proses produksi ada beberapa bahan yang digunakan antara lain:

- Bahan mentah, bahan mentah yang digunakan adalah tebuy yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh persahaan.
- Bahan pembantu, Bahan pembantu yang digunakan adalah susu kapur, belerang, air tawar, kaporit, anti buih, soda cair, klorida dan phosphate.
- Produk yang dihasilkan dalam pembuatan gula ini adalah SHS (super hight sugar)

yang berwarna putih.

Hasil sampingan ini adalah blotong yang digunakan untuk pupuk dan ampas untuk bahan bakar ketel serta tetes yang dapat digunakan untuk bahan dasar alkohol, vetsin dll. Dalam proses produksi pada Pg. Kreet Baru melalui beberapa tahapan proses :

- Stasiun Gilingan
- Stasiun Pemurnian
- Stasiun Penguapan
- Stasiun Masakan (*kristalisasi*)
- Stasiun Putaran
- Stasiun Penyelesaian (*packing*)

**Tabel 3.4**  
**Operasi Pada Pan Penguapan**

<b>Badan Penguap</b>	<b>Ruang Uap</b>		<b>Ruang Nira</b>	
	<b>Tekanan</b>	<b>Suhu (°C)</b>	<b>Tekanan</b>	<b>Suhu (°C)</b>
Voor Cooker	0,8 – 1 Kg/cm <sup>2</sup>	120	0,6 Kg/cm <sup>2</sup>	110
Evaporate I	0,8 – 1 Kg/cm <sup>2</sup>	120	0,6 Kg/cm <sup>2</sup>	110
Evaporate II	0,6 Kg/cm <sup>2</sup>	113	0,3 Kg/cm <sup>2</sup>	106
Evaporate III	0,3 Kg/cm <sup>2</sup>	106	15 cmHg	94
Evaporate IV	15 cmHg	94	40 cmHg	80
Evaporate V	40 cmHg	80	64 cmHg	55

Tabel 3.4. Operasi pada pan penguapan

## **4.2 PAPARAN HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil responden karyawan PT. PG Krebet Baru yang berjumlah 85 orang dengan jalan menyebarkan kuesioner. Hal ini sesuai dengan rumus Slovin bahwa;

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Hal ini dianggap mewakili karena sesuai dengan standar minimal.

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PG. Krebet Baru yang berjumlah 85 orang responden. Dan didapat gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>NO</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase dari total</b>	<b>Jumlah sampel</b>
1	Non	8	1	$(0.01 \times 85) = 1$
2	SD	101	18	$(0.18 \times 85) = 15$
3	SMTP	142	25	$(0.25 \times 85) = 21$
4	SMTA	292	51	$(0.51 \times 85) = 43$
5	Diploma	6	1	$(0.01 \times 85) = 1$
6	Sarjana	24	4	$(0.04 \times 85) = 4$
<b>JUMLAH</b>		<b>573</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

Sumber : Data primer diolah, 2010

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMTA dengan jumlah responden sebanyak 43 responden, 21 responden berpendidikan SMTP, 15 responden berpendidikan SD, 4 responden berpendidikan sarjana, 1 responden berpendidikan diploma, dan non pendidikan sebanyak 1 responden.

Jadi dapat diketahui bahwa karyawan yang terbanyak adalah responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMTA dengan jumlah 43 responden, dari jumlah karyawan dengan pendidikan SMTA sebanyak 292 orang.

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

<b>NO</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase dari total</b>	<b>Jumlah sampel</b>
1	Golongan I-III	293	51	$(0.51 \times 85) = 43$
2	Golongan IV-V	215	38	$(0.38 \times 85) = 32$
3	Golongan VI-VIII	65	11	$(0.11 \times 85) = 10$
<b>JUMLAH</b>		<b>573</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

Sumber : Data primer diolah, 2010

Tabel diatas menunjukkan bahwa 43 responden golongan I-III, sedangkan golongan IV-V berjumlah 32 responden, dan golongan VI-VIII berjumlah 10 responden. Dan pembagian golongan tersebut terbagi atas:

a. Bagian Akuntansi dan Keuangan sebanyak 22 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- Kantor : 12 orang
- Gudang material : 3 orang
- Gudang Gula KB.1 : 3 orang
- Gudang Gula KB.II : 2 orang
- Timbangan : 2 orang

b. Bagian SDM dan Umum sebanyak 33

- SDM dan umum : 20 orang
- Poliklinik : 3 orang
- S.T.K : 3 orang

- Keamanan : 7 orang
- c. Bagian Tanaman sebanyak 7 orang
- TU tanaman : 2 orang
  - Laboratorium : 1 orang
  - Mekanisasi/ Op.Traktor: 3 orang
  - Kometir/ PLPG : 1 orang
- d. Dan sebanyak 23 orang dari bagian Pabrikasi dan Instalasi
- Kantor Pabrikasi : 8 orang
  - Kantor Instalasi : 6 orang
  - Pabrik Tengah : 3 orang
  - Gilingan : 2 orang
  - Listrik : 2 orang
  - Ketel : 2 orang

Jadi golongan karyawan pada PG. Kreet Baru didominasi oleh karyawan golongan I-III.

**Tabel 6.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>NO</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase dari total</b>	<b>Jumlah sampel</b>
1	26-30 tahun	2	0	$(0 \times 85) = 0$
2	31-35 tahun	17	3	$(0.03 \times 85) = 3$
3	36-40 tahun	110	19	$(0.19 \times 85) = 16$
4	41-45 tahun	125	22	$(0.21 \times 85) = 18$
5	46-50 tahun	117	21	$(0.21 \times 85) = 18$
6	> 50 tahun	202	35	$(0.35 \times 85) = 30$
<b>JUMLAH</b>		<b>573</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

Sumber : Data primer diolah, 2010

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah 41-45 tahun dengan jumlah 18 responden, usia 46-50 tahun berjumlah 18 responden, usia 36-40 tahun dengan jumlah 16 responden, usia 31-35 tahun sebanyak 3 responden, usia >50 tahun sebanyak 30 responden dan tidak terdapat responden yang berusia diantara 26-30 tahun.

Jadi usia responden pada PG. Krebet Baru didominasi oleh karyawan yang berumur >50 tahun.

**Tabel 7.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase dari total</b>	<b>Jumlah sampel</b>
1	Laki-laki	556	97	$(0.97 \times 85) = 82$
2	Perempuan	17	3	$(0.03 \times 85) = 3$
<b>JUMLAH</b>		<b>573</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

Sumber : Data primer diolah, 2010

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 82 responden dan sebanyak 3 responden berjenis kelamin perempuan dari rincian pada KB 1 sebanyak 3 orang, KB 2 sebanyak 1 orang, bagian tanaman 5 orang dan kantor ATR sebanyak 8 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dapat dilihat dari perbandingan jumlah karyawan laki-laki yang lebih dominan.

**Tabel 8.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>NO</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase dari total</b>	<b>Jumlah sampel</b>
1	< 5 tahun	108	19	$(0.19 \times 85) = 16$
2	5-10 tahun	1	0	$(0 \times 85) = 0$
3	11-15 tahun	75	13	$(0.13 \times 85) = 11$
4	16-20 tahun	150	26	$(0.26 \times 85) = 22$
5	21-25 tahun	50	9	$(0.09 \times 85) = 8$
6	> 25 tahun	189	33	$(0.33 \times 85) = 28$
<b>JUMLAH</b>		<b>573</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

Sumber : Data primer diolah, 2010

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja > 25 tahun sebanyak 28 responden, dan 26 responden dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 8 responden dengan masa kerja 21-25 tahun, sebanyak 16 responden dengan masa kerja < 5 tahun, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 11 responden dan tidak terdapat responden dengan masa kerja 5-10 tahun.

Jadi masa kerja responden pada PG. Kreet Baru didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 25 tahun.

## **4.2.2 Metode Analisis Data**

### **a. Uji Validitas**

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item-item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 12.0

For Windows.

**Tabel 12.4**  
**Rekapitulasi Uji Validitas**

No	Variabel	Item	r	Probabilitas	keterangan
1	Kemampuan Fisik (X1)	X1.1	0,300	0,005	Valid
		X1.2	0,513	0,000	Valid
		X1.3	0,559	0,000	Valid
		X1.4	0,425	0,000	Valid
		X1.5	0,532	0,000	Valid
2	Kemampuan Intelektual (X2)	X2.1	0,477	0,000	Valid
		X2.2	0,279	0,010	Valid
		X2.3	0,398	0,000	Valid
		X2.4	0,389	0,000	Valid
		X2.5	0,447	0,000	Valid
		X2.6	0,429	0,000	Valid
		X2.7	0,375	0,000	Valid
3	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,749	0,000	Valid
		Y.2	0,691	0,000	Valid
		Y.3	0,785	0,000	Valid
		Y.4	0,366	0,001	Valid

Sumber: data primer diolah, 2010

Untuk menguji apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka hasil uji  $r$  hitung dapat dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikansi minimal 95 %. Dari data  $r$  tabel, dengan taraf signifikansi 95 % dan  $N = 85$  adalah sebesar 0,213. Sedang taraf signifikansi 99 % dengan  $N = 85$  adalah 0, 278.

Dari hasil tersebut kita dapat melihat item mana saja yang korelasinya signifikan dan tidak. Yakni memiliki korelasi diatas ( $>$ ) dan dibawah ( $<$ ) harga  $r$  tabel 0,213. Dari tabel diatas kita dapat mengetahui bahwa item-item pertanyaan diatas dinyatakan signifikan (dianggap valid) karena memiliki tingkat korelasi diatas ( $>$ ) harga  $r$  tabel yaitu 0,213.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

**Tabel 13.4**  
**Tabel X1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.111	5

**Tabel X2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.134	.143	7

**Tabel Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.581	4

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Jadi dari hasil diatas diketahui bahwa memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. (Azwar, 2009:83)

**c. Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggunakan *crosstab* (tabulasi silang), dimana hanya variabel-variabel tertentu yang akan dideskriptifkan.

**Tabel 14.4**

jenis kelamin \* Produktivitas kerja Crosstabulation

			Produktivitas kerja				Total
			cukup tinggi	tinggi	sangat tinggi	5	
jenis kelamin	laki2	Count	3	39	37	3	82
		Expected Count	2.9	40.5	35.7	2.9	82.0
		% within jenis kelamin	3.7%	47.6%	45.1%	3.7%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	100.0%	92.9%	100.0%	100.0%	96.5%
		% of Total	3.5%	45.9%	43.5%	3.5%	96.5%
	perempuan	Count	0	3	0	0	3
		Expected Count	.1	1.5	1.3	.1	3.0
		% within jenis kelamin	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	.0%	7.1%	.0%	.0%	3.5%
		% of Total	.0%	3.5%	.0%	.0%	3.5%
Total		Count	3	42	37	3	85
		Expected Count	3.0	42.0	37.0	3.0	85.0
		% within jenis kelamin	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%

Sumber: data primer diolah

Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori "cukup tinggi" adalah sebesar 3,7% atau sebanyak 3 orang, 45,1% atau sebanyak 37 orang saja yang produktivitasnya sangat bagus "sangat tinggi", dan sebesar 47,6% (39 orang) menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dan pada karyawan perempuan rata-rata menghasilkan produktivitas kerja "tinggi" dari 3 orang karyawan perempuan yang dijadikan responden.

**Tabel 15.4**

masa kerja \* Produktivitas kerja Crosstabulation

			Produktivitas kerja				Total
			cukup tinggi	tinggi	sangat tinggi	5	
masa kerja	<5th	Count	1	9	6	0	16
		Expected Count	.6	7.9	7.0	.6	16.0
		% within masa kerja	6.3%	56.3%	37.5%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	33.3%	21.4%	16.2%	.0%	18.8%
		% of Total	1.2%	10.6%	7.1%	.0%	18.8%
	11-15th	Count	0	4	7	0	11
		Expected Count	.4	5.4	4.8	.4	11.0
		% within masa kerja	.0%	36.4%	63.6%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	.0%	9.5%	18.9%	.0%	12.9%
		% of Total	.0%	4.7%	8.2%	.0%	12.9%
	16-20	Count	0	13	8	1	22
		Expected Count	.8	10.9	9.6	.8	22.0
		% within masa kerja	.0%	59.1%	36.4%	4.5%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	.0%	31.0%	21.6%	33.3%	25.9%
		% of Total	.0%	15.3%	9.4%	1.2%	25.9%
	21-25th	Count	0	1	6	1	8
		Expected Count	.3	4.0	3.5	.3	8.0
		% within masa kerja	.0%	12.5%	75.0%	12.5%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	.0%	2.4%	16.2%	33.3%	9.4%
		% of Total	.0%	1.2%	7.1%	1.2%	9.4%
>25th	Count	2	15	10	1	28	
	Expected Count	1.0	13.8	12.2	1.0	28.0	
	% within masa kerja	7.1%	53.6%	35.7%	3.6%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	66.7%	35.7%	27.0%	33.3%	32.9%	
	% of Total	2.4%	17.6%	11.8%	1.2%	32.9%	
Total	Count	3	42	37	3	85	
	Expected Count	3.0	42.0	37.0	3.0	85.0	
	% within masa kerja	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%	

Sumber: data primer diolah

Karyawan yang masa kerjanya < 5 tahun yang menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi” sebesar 6,3% atau sebanyak 1 orang, sedangkan karyawan yang produktivitas kerjanya di kategorikan tinggi sebesar 56,3%, kategori “rendah” sebesar 6,7%, dan karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja “sangat tinggi” atau sangat bagus sebesar 37,5% (6 orang). Karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun, dan sebesar 36,4% dengan kategori “tinggi”, 63,6% menghasilkan produktivitas kerja

yang “sangat tinggi”. Karyawan dengan masa kerja 16-20 tahun sebesar 39,4% menghasilkan produktivitas kerja “sangat tinggi”, sedangkan 59,1% dengan kategori produktivitas kerja “tinggi” dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi”. Karyawan yang masa kerjanya 21-25 tahun menghasilkan produktivitas kerja sebesar 12,5% dengan kategori “tinggi”, dan 75,0% menghasilkan kategori produktivitas kerja “sangat tinggi”. Dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi”. Sedangkan karyawan yang masa kerjanya >25 tahun sebesar 7,1% menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi”, sebesar 53,6% kategori “tinggi” dan 35,7% menghasilkan produktivitas kerja “sangat tinggi”.

Tabel 16.4

pendidikan \* Produktivitas kerja Crosstabulation

			Produktivitas kerja				Total
			cukup tinggi	tinggi	sangat tinggi	5	
pendidikan non	Count		0	0	1	0	1
	Expected Count		.0	.5	.4	.0	1.0
	% within pendidikan		.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
	% within Produktivitas kerja		.0%	.0%	2.7%	.0%	1.2%
	% of Total		.0%	.0%	1.2%	.0%	1.2%
	SD	Count	1	9	5	0	15
	Expected Count	.5	7.4	6.5	.5	15.0	
	% within pendidikan	6.7%	60.0%	33.3%	.0%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	33.3%	21.4%	13.5%	.0%	17.6%	
	% of Total	1.2%	10.6%	5.9%	.0%	17.6%	
	SMTP	Count	0	13	8	0	21
	Expected Count	.7	10.4	9.1	.7	21.0	
	% within pendidikan	.0%	61.9%	38.1%	.0%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	.0%	31.0%	21.6%	.0%	24.7%	
	% of Total	.0%	15.3%	9.4%	.0%	24.7%	
	SMTA	Count	2	16	22	3	43
	Expected Count	1.5	21.2	18.7	1.5	43.0	
	% within pendidikan	4.7%	37.2%	51.2%	7.0%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	66.7%	38.1%	59.5%	100.0%	50.6%	
	% of Total	2.4%	18.8%	25.9%	3.5%	50.6%	
DIPLOMA	Count	0	0	1	0	1	
Expected Count	.0	.5	.4	.0	1.0		
% within pendidikan	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%		
% within Produktivitas kerja	.0%	.0%	2.7%	.0%	1.2%		
% of Total	.0%	.0%	1.2%	.0%	1.2%		
SARJANA	Count	0	4	0	0	4	
Expected Count	.1	2.0	1.7	.1	4.0		
% within pendidikan	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%		
% within Produktivitas kerja	.0%	9.5%	.0%	.0%	4.7%		
% of Total	.0%	4.7%	.0%	.0%	4.7%		
Total	Count	3	42	37	3	85	
Expected Count	3.0	42.0	37.0	3.0	85.0		
% within pendidikan	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%		
% within Produktivitas kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
% of Total	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%		

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan non pendidikan menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori “cukup tinggi” sebesar 80,0% atau sebanyak 4 orang dari total 5 orang responden, dan 20,0% dengan

kategori menghasilkan produktivitas kerja yang “tinggi”, dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja rendah dan sangat tinggi pada jenjang ini. Pada tingkat pendidikan SD karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori “cukup tinggi” adalah sebesar 80,0%, 13,3% kategori “rendah”, sebesar 6,7% dengan kategori “tinggi”, namun tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja sangat tinggi. Pada tingkat SMTP karyawan sebesar 70,0% karyawan menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori ”cukup tinggi”, 15,0% kategori “tinggi”, 10,0% dengan kategori “rendah”, dan sebesar 5,0% menghasilkan produktivitas kerja sangat tinggi. Pada karyawan dengan jenjang pendidikan SMTA sebesar 10,7% menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori ”rendah”, 46,4% dengan kategori ”cukup tinggi”, 42,9% kategori ”tinggi”, dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori “sangat tinggi” atau sangat baik. Untuk tingkat pendidikan DIPLOMA sebesar 66,7% karyawan menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori “cukup tinggi”, 16,7% dengan kategori ”rendah” dan ”tinggi”, dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja dengan sangat tinggi. Dan pada tingkat pendidikan SARJANA karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori ”rendah” sebesar 18,2”, 72,7% dengan kategori “cukup tinggi”, sebesar 9,1% menghasilkan kategori “tinggi” dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori sangat tinggi atau sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan menghasilkan tingkat produktivitas kerja cukup tinggi jika dilihat dari tingkat pendidikannya.

**Tabel 17.4****Golongan \* Produktivitas kerja Crosstabulation**

			Produktivitas kerja				Total
			cukup tinggi	tinggi	sangat tinggi	5	
Golongan	gol I-III	Count	1	24	16	1	42
		Expected Count	1.5	20.5	18.5	1.5	42.0
		% within Golongan	2.4%	57.1%	38.1%	2.4%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	33.3%	58.5%	43.2%	33.3%	50.0%
		% of Total	1.2%	28.6%	19.0%	1.2%	50.0%
	gol IV-V	Count	1	10	19	2	32
		Expected Count	1.1	15.6	14.1	1.1	32.0
		% within Golongan	3.1%	31.3%	59.4%	6.3%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	33.3%	24.4%	51.4%	66.7%	38.1%
		% of Total	1.2%	11.9%	22.6%	2.4%	38.1%
	gol VI-VIII	Count	1	7	2	0	10
		Expected Count	.4	4.9	4.4	.4	10.0
		% within Golongan	10.0%	70.0%	20.0%	.0%	100.0%
% within Produktivitas kerja		33.3%	17.1%	5.4%	.0%	11.9%	
% of Total		1.2%	8.3%	2.4%	.0%	11.9%	
Total	Count	3	41	37	3	84	
	Expected Count	3.0	41.0	37.0	3.0	84.0	
	% within Golongan	3.6%	48.8%	44.0%	3.6%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	3.6%	48.8%	44.0%	3.6%	100.0%	

Sumber: data primer diolah

Karyawan golongan I-III yang menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi sebesar 82,9%, dengan kategori “renda” dan “tinggi” sebesar 8,6%, dan tidak terdapat karyawan pada golongan ini yang menghasilkan produktivitas kerja “sangat tinggi” atau sangat bagus. Sedangkan karyawan golongan IV-V sebesar 44,8% menghasilkan tingkat produktivitas kerja “cukup tinggi” dan “tinggi” sedangkan karyawan dengan kategori tingkat produktivitas kerja “rendah” sebesar 6,9% dan kategori “sangat tinggi” sebesar 3,4%. Pada karyawan golongan VI-VIII tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja ”sangat tinggi”, namun

terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi” yaitu sebesar 61,9%, dan 23,8% kategori “rendah”, sedangkan kategori “tinggi” sebesar 14,3%.

**Tabel 18.4**

usia \* Produktivitas kerja Crosstabulation

			Produktivitas kerja				Total
			cukup tinggi	tinggi	sangat tinggi	5	
usia	31-35th	Count	0	1	2	0	3
		Expected Count	.1	1.5	1.3	.1	3.0
		% within usia	.0%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	.0%	2.4%	5.4%	.0%	3.5%
		% of Total	.0%	1.2%	2.4%	.0%	3.5%
	36-40th	Count	1	11	4	0	16
		Expected Count	.6	7.9	7.0	.6	16.0
		% within usia	6.3%	68.8%	25.0%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	33.3%	26.2%	10.8%	.0%	18.8%
		% of Total	1.2%	12.9%	4.7%	.0%	18.8%
	41-45th	Count	0	10	8	0	18
		Expected Count	.6	8.9	7.8	.6	18.0
		% within usia	.0%	55.6%	44.4%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	.0%	23.8%	21.6%	.0%	21.2%
		% of Total	.0%	11.8%	9.4%	.0%	21.2%
	46-50	Count	0	4	12	2	18
		Expected Count	.6	8.9	7.8	.6	18.0
		% within usia	.0%	22.2%	66.7%	11.1%	100.0%
		% within Produktivitas kerja	.0%	9.5%	32.4%	66.7%	21.2%
		% of Total	.0%	4.7%	14.1%	2.4%	21.2%
>50th	Count	2	16	11	1	30	
	Expected Count	1.1	14.8	13.1	1.1	30.0	
	% within usia	6.7%	53.3%	36.7%	3.3%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	66.7%	38.1%	29.7%	33.3%	35.3%	
	% of Total	2.4%	18.8%	12.9%	1.2%	35.3%	
Total	Count	3	42	37	3	85	
	Expected Count	3.0	42.0	37.0	3.0	85.0	
	% within usia	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%	
	% within Produktivitas kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	3.5%	49.4%	43.5%	3.5%	100.0%	

Sumber: data primer diolah

Karyawan dengan usia antara 26-30 tahun tidak ada yang menghasilkan tingkat produktivitas kerja dengan kategori ” sangat tinggi” dan ”rendah”, namun

sebesar 50,0% menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori “tinggi” dan “cukup tinggi”. Pada usia antara 31-35 tahun sebesar 100,0% menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori “cukup tinggi”, dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori ” sangat tinggi”, ”tinggi”, dan “rendah”. Karyawan dengan usia antara 36-40 tahun sebesar 80,0% menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori ”cukup tinggi”, dan sebesar 13,3% ”rendah”, sedangkan kategori “tinggi” sebesar 6,7%. Pada usia antara 41-45 tahun sebesar 61,3% karyawan menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi”, sebesar 25,8% “tinggi”, dan kategori “rendah” sebesar 9,7%, sedangkan produktivitas kerja yang “sangat tinggi” sebesar 3,2%. Karyawan dengan usia antara 46-50 tahun sebesar 50,0% menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori ”cukup tinggi”, sebesar 33,3% kategori “tinggi”, dan 16,7% ”rendah”, sedangkan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori “sangat tinggi”. Untuk karyawan dengan usia >50 tahun sebesar 66,7% menghasilkan produktivitas kerja “cukup tinggi”, sebesar 16,7% dengan kategori “rendah” dan “tinggi”, dan tidak didapatkan karyawan dengan usia >50 tahun yang menghasilkan tingkat produktivitas kerja “sangat tinggi”.

#### d. Uji Regresi

- **Uji Regresi Linier Berganda**

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini :

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Komponen kemampuan fisik (X1), kemampuan intelektual (X2), dan produktivitas Kerja karyawan (Y).

Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung (3,462)  $\geq$  dari F tabel (3,09), sedangkan signifikansi (0,039)  $<$  dari alpha pada taraf kepercayaan 95 % (Alpha 5%). Adapun untuk melihat F tabel pada  $df_1 = 2$   $df_2 = 82$  diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 3,09 pada taraf kepercayaan 95 % (Alpha = 5%).

- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari komponen Kemampuan Intelektual (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dan dapat dilihat dari nilai  $t = -2,146$  dengan tingkat signifikansi 0,035. Sedangkan nilai pada t tabel alpha 0,05 (df 82) adalah 1,980. Jadi  $t$  hitung =  $-2,146 \geq t$  tabel (0,05, df 82) = 1,980.

- c. Variabel Kemampuan Intelektual mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 20.4**  
**Kontribusi Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	r	r <sup>2</sup>	Kontribusi %
X1	0,162	0,0262	2.62%
X2	-0,207	0,0428	4,28 %

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kemampuan intelektual (X2) yaitu memiliki kontribusi sebesar 4,28 %.

Untuk menguji hipotesis diatas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode statistik, dan peneliti menggunakan SPSS 12.0 For Windows.

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah tingkat 95 % atau dengan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parcial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 21.4**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Beta	t hitung	t tabel	Sig t	Alph a	Hipotesi
Konstanta	15,389	-	3,818	1,980	0,000	-	
X1	0,244	0,188	1,762	1,980	0,082	0,05	Tdk signifika n
X2	-0,245	-0,229	-2,146	1,980	0,035	0,05	Signifika n
N = 85 R = 0,279 R Square = 0,078				F hitung = 3,462 F tabel = 3,09 Sig f = 0, 036 Alpha =0,05			

Sumber: data primer diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas,maka dapat diambil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,389 + 0,244 X1 + -0,245 X2 + e$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut:

a.  $a = 15,389$

Konstanta

15,389 berarti bahwa produktivitas kerja akan konstan sebesar 15,389 % jika tidak dipengaruhi variabel kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan fisik dan kemampuan intelektual karyawan pada PG. Kreet Baru belum memberikan kontribusi penuh terhadap produktivitas kerja karyawan.

b.  $b^1 = 0,244$

Variabel kemampuan fisik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 24,4 % atau berpengaruh positif yang artinya jika kemampuan fisik dapat ditingkatkan 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 24,4 %.

c.  $b^2 = -0,245$

Variabel kemampuan intelektual mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar -24,5 % atau berpengaruh negatif yang artinya jika terdapat penambahan pada kemampuan mental sebesar 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 24,5 %.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Hipotesis Pertama

##### a. Uji t (t-test)

t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial atau individual (kemampuan fisik dan kemampuan intelektual) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 22.4**  
**Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	T hitung	Sig	Kesimpulan
Kemampuan fisik (x1)	1,762	0,082	Tidak signifikan
Kemampuan intelektual (X2)	-2,146	0,035	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2010

Dapat dilihat pada tabel diatas pengujian hipotesis terhadap X1 dan X2 apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t tabel 1,980 maka diperoleh:

##### a) Pengaruh Kemampuan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kreet Baru , hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung  $1,762 \leq t$  tabel 1,980 dan nilai signifikansinya  $0,082 \geq 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan

fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b) Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai  $t = -2,146$  dengan tingkat signifikansi 0,035. sedang nilai pada t tabel alpha 0,05 (df 82) adalah 1,980. jadi  $t \text{ hitung} = -2,146 \geq t \text{ tabel} (0,05, \text{df } 82) = 1,980$ . dengan demikian  $H_0$  : ditolak,  $H_a$  : diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan.

**b. Uji F (F-test)**

Uji F adalah uji simultan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen yaitu kemampuan fisik, kemampuan intelektual apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan atau variabel dependen. Dan berikut adakah uji F yang menunjukkan besarnya uji F (F hitung ). Dalam output SPSS uji F terletak pada tabel Anova<sup>b</sup>.

**Tabel 23.4**  
**Uji Hipotesis (Uji F)**

<b>F hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>Kesimpulan</b>
3,462	0,036	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2010

Adapun untuk melihat F tabel pada  $df1 = 2$   $df2 = 82$  diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 3,09 pada taraf kepercayaan 95 % (Alpha = 5%).

Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung (3,462)  $\geq$  dari F tabel (3,09), sedangkan signifikansi (0,036)  $<$  dari alpha pada taraf kepercayaan 95 % (Alpha 5%). Sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan individu yang meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Krebbe Baru Malang secara simultan diterima. Sedangkan  $H_o$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Krebbe Baru Malang secara simultan ditolak.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Autokorelasi

Menguji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu ( $et$ ) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ( $et-1$ ). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson.

**Tabel 24.4**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.055	1.986	.078	3.462	2	82	.036	1.635

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada output SPSS diatas terlihat bahwa angka Durbin-Watson sebesar 1,635. dengan  $\alpha$  5 %,  $n = 85$  dan  $k = 2$ , maka didapat harga Durbin-Watson tabel sebagai berikut:

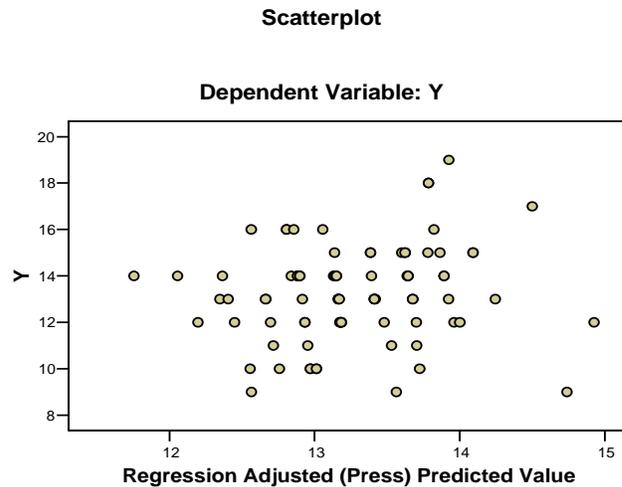
$$d1 = 1,60 \quad du = 1,70$$

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa sesuai dengan salah satu kaidah keputusan Uji Durbin Watson yaitu  $d1 \leq d \leq du$  ( $1,60 \leq 1,635 \leq 1,70$ ) maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada korelasi diri positif, sehingga tidak ada Autokorelasi dalam model regresi diatas.

## 2. Heterokedastisitas

Deteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam menentukan sebuah penelitian terkena heterokedastisitas atau tidak adalah :

- a. Jika terdapat data pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis data.

### 3. Multikolinieritas

Uji ini untuk mendeteksi adanya gejala korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman untuk mengetahui terbebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10.

**Tabel 19.4**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,986	1,014	Bebas Multikolinieritas
X2	0,986	1,014	Bebas Multikolinieritas

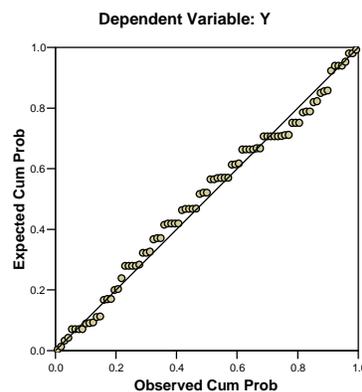
Sumber: Data primer diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independen tidak melebihi 10 dan nilai VIF berada disekitar angka 1. berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada variabel-variabel independen.

#### 4. Uji Normalitas

Metode yang yang digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **4.3 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Nilai koefisien regresi untuk X1 adalah positif sebesar 0,244, dapat diartikan bahwa variabel kemampuan fisik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 24,4 % atau berpengaruh positif yang artinya jika kemampuan fisik dapat ditingkatkan 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 24,4 %.

Dan koefisien regresi untuk X2 adalah sebesar -0,245, artinya variabel kemampuan intelektual mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar -24,5 % atau berpengaruh negatif yang artinya jika terdapat penambahan pada kemampuan mental sebesar 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 24,5 %.

Sedangkan nilai nilai R square determinan sebesar 0,078 artinya variabel bebas (kemampuan fisik dan intelektual) mampu menjelaskan variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) sebesar 7,8 % dan 92,2 % variabel produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel selain kemampuan individu (kemampuan fisik dan kemampuan intelektual).

➤ **Secara Parsial**

1. *Pengaruh Kemampuan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

Nilai  $t$  hitung untuk  $X_1$  adalah sebesar  $1,762 \leq t$  tabel  $1,980$  dan nilai signifikansinya  $0,082 \geq 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Kribet Baru Malang.

Hal ini menunjukkan bahwa pada PG. Kribet Baru ini karyawan kurang menggunakan kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan hal itu tentunya sesuai dengan jenis pekerjaan dan bidang masing-masing karyawan tersebut, karena pada PG. Kribet Baru ini, terdapat beberapa pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian dengan kemampuan fisik (otot) karyawan, seperti pada bagian produksi dan mesin. Khususnya pada musim giling, yang mana aktivitas pekerjaan lebih banyak pada bagian produksi dan mesin guna pencapaian target (kuantitas) dalam memenuhi pasokan gula yang dibutuhkan oleh konsumen sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, dimana pekerjaan tersebut keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, dan lain-lain.

Setiap pekerjaan mengajukan tuntutan berbeda-beda terhadap orang dan bahwa orang memiliki kemampuan yang berbeda pula. Oleh karena itu kinerja karyawan ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. (Siswanto dan Agus Sucipto, 2008:167)

Kemampuan fisik tidak berpengaruh secara signifikan karena responden yang diambil dalam penelitian ini sebagian besar adalah dari karyawan kantor (karyawan

tetap) yang melakukan aktivitas pekerjaan lebih diutamakan kemampuan intelektualnya. Karena penelitian ini dilakukan pada masa tutup giling, yang mana karyawan bagian produksi yang cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan fisik tidak sedang melakukan aktivitas pekerjaannya.

## 2. *Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

Pada X2 diketahui bahwa nilai  $t$  sebesar  $-2,146$  dengan tingkat signifikansi  $0,035$ . Sedangkan nilai pada  $t$  tabel  $\alpha 0,05$  ( $df 82$ ) adalah  $1,980$ . jadi  $t$  hitung  $= -2,146 \geq t$  tabel ( $0,05, df 82$ )  $= 1,980$ . dengan demikian  $H_0$  : ditolak,  $H_a$  : diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwa pada PG. Kreet Baru, karyawan cenderung menggunakan kemampuan intelektual mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan seperti ketepatan penghitungan gaji karyawan, mengatur pasokan gula yang akan dikirim pada produsen-produsen yang ada, menghitung pembukuan sebelum masa buka giling selanjutnya, pengaturan karyawan dan proses-proses manajemen lainnya. Hal tersebut juga disesuaikan dengan jenis pekerjaan mereka. Karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan menggunakan kemampuan intelektual mereka, begitu juga pada PG. Kreet Baru. Hal tersebut dilihat dari sebagian besar responden yang diambil yaitu pada karyawan staf kantor (karyawan tetap) yang pekerjaannya lebih membutuhkan kemampuan intelektual dalam penyelesaiannya, tetapi tetap memperhatikan kemampuan fisik yang dimiliki sebagai pendukungnya. Karena penelitian dilakukan pada saat musim tutup giling, dimana

pekerjaan dalam manajemen atau tata usaha kantor (keuangan, pemasaran, SDM, dan lain-lain) yang lebih utama daripada bagian produksinya.

➤ **Pengaruh Kemampuan Fisik dan Kemampuan Intelektual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Dan hasil yang didapat dari pengolahan uji F hitung  $>$  F tabel yaitu  $3,462 > 3,09$  untuk skala 5 % dan berarti  $\beta \neq 0$  dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan seorang karyawan yang meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerjanya baik dilihat dari segi kualitas (kesesuaian pekerjaan yang dilakukan), kuantitas (jumlah target yang diharapkan), ketepatan waktu yang diharapkan dalam proses penyelesaiannya. Oleh karena itu karyawan harus meningkatkan kemampuannya guna peningkatan produktivitas kerja yang lebih baik. Sehingga PG. Krebet Baru harus selalu memperhatikan kemampuan setiap karyawannya baik kemampuan fisik ataupun kemampuan intelektualnya. Oleh karenanya kinerja setiap karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan itu sendiri.

Kemampuan intelektual atau fisik khusus diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dalam pekerjaan itu. Ramalan-ramalan yang dapat dikemukakan terkait

apabila kesesuaian itu buruk adalah jika para karyawan kekurangan kemampuan yang disyaratkan., kemungkinan besar mereka akan gagal. Bila kesesuaian pekerjaan tidak sesuai karena karyawan tersebut mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan pekerjaan tersebut, maka dapat diprediksikan bahwa kemungkinan besar kinerja akan memadai, tetapi tidak ada sebuah kondisi ketidakefisienan organisasional dan mungkin terjadi kemerosotan kepuasan karyawan. (Siswanto dan Agus Sucipto, 2008:167)

Hal ini dikuatkan oleh Robbins (2006:52) mengemukakan bahwasanya kemampuan atau *ability* merujuk kesuatu kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Hal tersebut dipertegas dalam hadits yang diriwayatkan oleh Muslim (4816), yang berbunyi:

٤٨١٦ حدثنا أبو بكر بن أبي شيبة وابن نمير قالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ ❀

“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu” tetapi katakanlah Allah Swt telah menentukan dan menghendaki aku. Berandai-andai itu adalah perbuatan syetan”. (HR. Muslim: 4816). (Matan lain: Ibnu Majah 726, Ahmad 8436, 8473)  
(Dikutip dari Diktat Studi Hadits Ekonomi, Ilfi Nur Diana, 2006:108)

Hadits ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara, (Nur Diana, 2006:108):

a. Memperkuat Iman

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik di dunia maupun akhirat. Jika keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman (QS. An-Nahl: 97). Kuat dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

b. Menggali Kemampuan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja (*Quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

Setiap pribadi muslim diajarkan untuk mampu membaca *environment* dari yang mikro (dirinya sendiri) sampai pada yang makro (*universe*) dan bahkan memasuki ruang yang lebih hakiki yaitu metafisik, falsafah keilmuan dengan

menempatkan dirinya pada posisi sebagai subjek yang mampu berpikir radikal (radix artinya = akar), yaitu mempertanyakan, menyangsikan dan kemudian mengambil kesimpulan untuk memperkuat argumentasi keimanannya. (Tasmara, 1995:41)

### c. Memanfaatkan Waktu

Banyak aktivitas yang bermanfaat bagi kehidupan seorang mukmin, oleh sebab itu seorang mukmin dilarang menghamburkan waktu untuk sesuatu yang tidak bermanfaat dan bermalas-malasan. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya secara tepat untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu.

Kita sangat hafal dengan ayat yang dimulai sebuah pertanda atau simbolisasi tentang pentingnya makna dan pemanfaatan waktu sebagaimana tersurat dalam Al Ashr:1-3. Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Baginya pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar. Sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwanya jangan lewatkan barang sedetik pun kehidupan ini tanpa memberi arti. (Tasmara, 1995:31)

#### ➤ Analisis dan Interpretasi Variabel paling Dominan

Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel 15.4 diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya

adalah variabel kemampuan intelektual (X2), yaitu memiliki kontribusi sebesar 4,28 %, kemudian variabel kemampuan fisik (X1) sebesar 2.62%.

Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa pada PG. Krebet Baru ini kemampuan intelektual yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya. Disini peneliti mengambil responden sebagian besar dari karyawan kantor (karyawan tetap) karena penelitian dilakukan pada saat musim tutup giling sehingga pada bagian pabrik (produksi) tidak melakukan aktivitas produksinya. Jadi spesifikasi pekerjaan cenderung pada bagian administrasi, marketing, sumber daya manusia dan tata usaha lainnya, yang lebih dibutuhkan kemampuan intelektual didalamnya karena berhubungan langsung dengan *skill* dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki. Namun tetap memperhatikan kemampuan fisik yang dimiliki sebagai penunjangnya, karena keduanya saling mendukung satu sama lainnya.

Hal tersebut juga dijelaskan dalam bukunya Simanjuntak (1985) dan Justine (2006) tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kualitas dan kemampuan karyawan yang didalamnya mencakup mental dan kemampuan fisik karyawan yaitu dimana pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Serta gizi dan kesehatan, dimana seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani atau badan dan rohani atau jiwa akan berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Apabila pegawai dapat

dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. (Sedarmayanti, 2009:75)

Pada PG. Krebbe Baru Malang lebih di dominasi oleh karyawan lama dengan masa kerja lebih dari 15 tahun, namun pendidikan mereka belum sampai pada taraf yang tinggi. Dari lama kerja karyawan tersebut, terlihat bahwa mereka memiliki pengalaman yang matang, keterampilan yang memadai yang didukung dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diperoleh. Serta keahlian-keahlian yang berhubungan dengan kualitas SDM seperti *Keahlian Konseptual* yang meliputi berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Keahlian yang bersifat *HUMAN*, dan hal tersebut terlihat pada kemampuan bekerja sama, komunikasi dalam kelompok, yang tentunya harus dimiliki pada setiap tingkat manajemen. Serta *Keahlian Teknikal*, yaitu lebih bersifat keahlian khusus teknis operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya. Hal tersebut diperkuat pada apa yang dikemukakan oleh Syafarudin (2001,220) tentang tiga kategori kemampuan SDM dalam dimensi kualitas.

Pada musim panen tebu (Musim buka giling) artinya pabrik mulai melakukan produksinya, seluruh karyawan mulai bekerja secara aktif mulai dari karyawan kantor sampai pada bagian produksi yang cenderung lebih dominan, karena dituntut menghasilkan pasokan gula yang baik untuk memenuhi permintaan konsumen yang ada. Jika musim giling tiba pekerjaan lebih di dominasi oleh karyawan bagian

produksi yang sebagian besar bukan karyawan tetap (hanya bekerja pada musim giling tiba). Bahkan lebih sering melakukan kerja lembur untuk memenuhi target yang dibutuhkan, sehingga lebih diperlukan kemampuan fisik pada karyawan-karyawan tersebut guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Dan jenis pekerjaan yang dilakukan cenderung menggunakan otot dari pada otak untuk tahap penyelesaiannya.

Dari hasil penjabaran diatas serta interview yang dilakukan, bukan hanya kemampuan individu karyawan yang dibagi menjadi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual, yang menjadi pemicu karyawan bekerja dengan profesional. Namun, terdapat faktor-faktor lain pada PG. Kreet Baru Malang yang menjadi faktor seorang karyawan bekerja dengan profesional guna pencapaian produktivitas kerja yang diharapkan, seperti faktor kepemimpinan, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja karyawan), upah dan insentif yang diperoleh karyawan, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Pada PG. Kreet Baru ini telah dilakukan penelitian-penelitian sebelumnya tentang faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian yang paling sering dilakukan yaitu terkait dengan keselamatan dan kesehatan karyawan (K3), yang mempunyai pengaruh kurang lebih 40 %, dan sebagian yang dilain dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan individu karyawan, dan lain sebagainya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari Uji t (parsial) dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan fisik (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kregbet Baru, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada kemampuan intelektual (X2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Kregbet Baru Malang. Karena penelitian dilakukan pada masa tutup giling saja, sehingga responden yang di ambil sebagian besar adalah karyawan dari bagian tata usaha kantor yang cenderung menggunakan kemampuan intelektualnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Dari uji F (serentak) ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan individu yang meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kregbet Baru Malang secara simultan diterima. Sehingga diketahui bahwa kemampuan individu seorang karyawan membawa pengaruh terhadap produktivitas kerjanya.
- c. Faktor kemampuan individu yang paling dominan adalah kemampuan intelektual (X2) dengan kontribusi sebesar 4,28 %, jika dibandingkan dengan X1 yang

memiliki kontribusi sebesar 2,62 % . Secara bersama-sama kemampuan individu karyawan yang meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun yang lebih dominan pengaruhnya adalah kemampuan intelektual karyawan. Oleh karena itu, diharapkan PG. Krobot Baru Malang terus memantau perkembangan diri karyawan baik secara langsung ataupun tidak, guna peningkatan produktivitas kerja kedepannya.

## **5.2 Saran**

### **a. Bagi Perusahaan**

Perusahaan harus dapat melihat perkembangan kemampuan individu karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, banyak hal yang perlu dilakukan dalam rangka perbaikan kedepannya baik bagi karyawan itu sendiri dan khususnya bagi kemajuan perusahaan. Dilihat dari spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya pihak manajemen harus lebih selektif dalam melakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Baik dilihat dari kemampuan fisik maupun intelektual yang dimiliki. Khususnya pada masa tutup giling, yang mana pekerjaan di dominasi oleh karyawan bagian tata usaha kantor (bidang manajemen), harus dapat menyelaraskan kebutuhan kemampuan intelektual dengan ditunjang kemampuan fisik yang memadai.

Dan selanjutnya perusahaan harus tahu bagaimana cara mengembangkan dan memperbaiki kemampuan intelektual karyawan agar lebih baik lagi seperti mengintensifkan pengembangan karyawan seperti: pendidikan dan pelatihan, serta pemantauan perbaikan gizi dan kesehatan karyawan untuk menunjang kemampuan fisiknya.

Selain itu, banyak faktor lain selain kemampuan individu karyawan (kemampuan fisik dan kemampuan intelektual) yang berpengaruh besar terhadap produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengkajinya lebih lanjut guna perbaikan perusahaan kedepannya.

b. Bagi Peneliti

Perlu adanya observasi lebih lanjut, untuk mendapatkan data maupun informasi yang lebih lengkap. Karena dari hasil penelitian ini, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kemampuan individu karyawan khususnya kemampuan intelektual membawa pengaruh dan dampak terhadap produktivitas kerjanya pada masa tutup giling. Dan untuk peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian dan pengkajian lebih lanjut mengenai faktor kemampuan individu, seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada saat musim buka giling, yang mana aktivitas kerja lebih dominan pada bagian mesin dan produksi. Oleh karenanya dapat dilakukan penelitian lebih lanjut guna melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya, serta mencari faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Alhusin, Syahri. 2003. *Aplikasi Statistik dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Almigo, Nuzsep. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal penelitian Psyche.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Strategi Keunggulan Kompetitif) EDISI PERTAMA*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Marwan dan Awig Dwi. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djarwanto, Ps. dan Pangestu Subagyo. 1995. *Statistik Induktif Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE.
- Djalaludin, Ahmad. 2007. *Manajemen Qur'ani (Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan)*. Malang: UIN Press.
- Fahmi, Layinatul. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang*. Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Personalia* Jilid II. Alihbahasa: Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <http://massofa.wordpress.com/2008/04/02/pengertian-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja/>
- Mathis, L Robert dkk. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Nur diana, Ilfi. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Panggabean, S Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Purwoko, Agus. 2003. *Hubungan Karakteristik Kepribadian dengan Motivasi Kerja Pengurus Perkumpulan Petani Pemakai Air (p3a) di Kecamatan Padang Jaya Kabupaten Bengkulu Utara*. Jurnal Penelitian.
- Pertiwi, Seltiwayay. 2008. *Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Utara*. Jurnal penelitian (Portal Magister Manajemen).
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behavior, Tenth Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah). 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Jakarta : PT INDEKS
- Robbins, P Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Rokhimah, Innayah. 2007. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUMMIT OTO FINANCE di Cabang Lampung*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
- Paul dan Ken. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: ALFABETA,
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2004. *STATISTIKA: untuk ekonomi & keuangan modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Sfiand Effendi. 1999. *Metode Penelitian Survey Edisi I (revisi)*. Jakarta: LP3ES.
- Sirait, T Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Taimiyah, Ibnu. 1989. *PEDOMAN ISLAM BERNEGARA*. Jakarta: PT Bulan Bintang.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT Simpul Reka Cipta
- Teguh, Ambar dkk. 2003. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, M. 2005. *PERILAKU ORGANISASI Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuliana, Eka. 2006. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di Smk Bisnis Dan Manajemen Se Kabupaten Kebumen*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Modul Pelatihan Statistik SPSS, by Center of Laboratory & ICT- Faculty Of Economic UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Widjajakusuma, M. Karebet dan M. Ismail Yusanto. 2002. *Pengantar Manajemen Syariat*. Jakarta Selatan: Khairul Bayan.

# LAMPIRAN

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**



Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ AkX/S1/II/2010  
Jalan Gajayana 50 65144 Malang, Telepon/Faksimile: ekonomi (0341) 558881  
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: [ekonomi@uin-malang.ac.id](mailto:ekonomi@uin-malang.ac.id)

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Siti Masfufah  
NIM/Jurusan : 06610073/ Manajemen  
Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Rajawali I Unit PG. Krebet Baru Bululawang Malang)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tandatangan Pembimbing
1.	18 Januari 2010	Proposal	1
2.	21 Januari 2010	Revisi Proposal	2
3.	26 Januari 2010	Revisi Proposal	3
4.	30 Januari 2010	Acc Proposal	4
5.	02 Maret 2010	Seminar	5
6.	08 Maret 2010	BAB I, II, III	6
7.	11 Maret 2010	Acc BAB I, II, III	7
8.	29 April 2010	Revisi BAB I, II, III, IV	8
9.	12 Mei 2010	Revisi BAB I, II, III, IV, V	9
10.	20 Mei 2010	Revisi BAB I, II, III, IV, V	10
11.	27 Mei 2010	Acc Keseluruhan	11

Malang, 27 Mei 2010  
Mengetahui  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 19550302 198703 1 004

## **BIODATA PENELITI**

### **A. Data Pribadi**

1. Nama : Siti Masfufah
2. Tempat & Tanggal Lahir : Malang, 03 Mei 1988
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Asal : Jl. Raya Blambangan No. 257 RT. 29 RW. 06  
Krebet Bululawang Malang 65171
5. Telepon & HP : (0341) 835799, 085646491593
6. E-mail : [www.fuf4\\_gt@yahoo.co.id](mailto:www.fuf4_gt@yahoo.co.id)

### **B. Riwayat Pendidikan Formal**

- MI Nurul Yaqin Blambangan Krebet Bululawang Malang (1994-2000)
- MTS Al-Hamidiyah Gondanglegi Malang (2000-2003)
- MA An-nur Bululawang Malang (2003-2006)
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi 2006-2010

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 10 Agustus 2010

Siti Masfufah

## **Struktur Organisasi PT. Rajawali I Unit PG. Kregbet Baru Malang terdiri dari :**

### **a) *General Manager***

*General Manager* merupakan wakil direksi yang ditempatkan dipabrik yang dikuasainya. Direksi adalah pimpinan dri suatu perusahaan yang menguasai beberapa pabik *General manager* I ini bertanggung jawab atas kelancaran jalannya pabrik yang dipimpinya. *General manager* dalam menjalankan perusahaan membawahi beberapa kepala bagian yaitu :

- Kepala bagian Tata Usaha dan Keuangan
- Kepala bagian Tanaman
- Kepala bagian Pabrikasi
- Kepala bagian Instalasi

Tugas general manager antara lain;

- Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan oleh Direksi dalam pengendalian manajemen.
- Merumuskan sasaran dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh direksi.
- Menetapkan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan.
- Membantu direksi dalam menyusun perencanaan jangka panjang perusahaan.
- Melakukan kebijakan direksi dalam bidang keuangan, personalia, produksi, teknik dan umum.
- Melaksanakan kebijakan dan pedoman penyusunan anggaran.
- Merumuskan ketentuan-ketentuan dalam rangka koordinasi kegiatan-kegiatan dan unit organisasi yang ada di bawahnya.
- Menegakkan disiplin kerja karyawan perusahaan.
- Menilai karyawan bawahnya untuk diusulkan promosi/demosi.
- Melaksanakan tugas-tugas yang lain yang ditentukan oleh direksi.

Berikut ini akan di uraikan beberapa kepala bagian adalah sebagai berikut :

### **b) *Kepala Bagian Tata Usaha Dan Keuangan***

Tugas bagian TUK antara lain;

- Merencanakan peredaran keuangan dan memantau realisasi serta mengadakan analisis penyimpangannya.
- Melaksanakan penerimaan, pengeluaran dan penyimpanan dana perusahaan.
- Mengumpulkan dan mengelola rancangan anggaran perusahaan dari bagian bagian di dalam perusahaan serta melakukan revisi bila diperlukan .
- Melaksanakan pembayaran gaji, upah, lembur dan lain lain yang berhubungan dengan hak-hak karyawan.
- Melaksanakan ketentuan perusahaan mengenai pengembangan karyawan melalui pendidikan dan latihan.

### **c) *Kepala Seksi Akuntansi***

Tugas kepala seksi akuntansi yaitu;

- Melaksanakan pengolahan data akuntansi untuik menghasilkan informasi

keuangan bagi pihak yang memerlukan.

- Melakukan verifikasi terhadap dokumen-dokumen yang pendukung yang dipakai sebagai dasar pengeluaran dana perusahaan.
- Melaksanakan administrasi persediaan kantor dan tebu rakyat.

**d) Kepala Sub Seksi EDP**

Tugas sub seksi EDP yaitu;

- Membantu kepala akuntansi dalam melaksanakan pengumpulan dokumen yang mendukung transaksi keuangan dan penggolongan transaksi dengan prinsip ekonomi.
- Melaksanakan pengelolaan *entry* data dengan tertib dan benar.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh kepala akuntansi.

**e) Kepala Sub Seksi Administrasi Tebu Rakyat**

Tugas Kepala Sub Seksi Administrasi Tebu Rakyat yaitu;

- Membantu kepala seksi administrasi tebu rakyat dalam mencatat penerimaan tebu milik tiap petani dan mencatat rendemen tebu yang menjadi hak tiap dan kewajiban petani.
- Menyelenggarakan administrasi hutang piutang KUD dan pengeluaran gula dan tetes termasuk administrasi pembayaran cukai dan pajak lainnya.

**f) Kepala Sub Seksi APK**

Tugas Kepala Sub Seksi APK yaitu;

- Meneliti keabsahan bon-bon pemasukan dan pengeluaran barang.
- Meneliti kebenaran tagihan pembelian lokal barang-barang atas dasar surat pesanan atau kontrol pembelian.

**g) Kepala Sub Seksi Timbangan**

Tugas kepala Sub Seksi Timbangan Yaitu;

- Membantu kepala seksi akuntansi dalam menimbang tebu yang akan digiling dan menyelesaikan administrasi upah tebang.
- Membuat laporan timbangan tebu dan mendistribusikannya kepada yang memerlukan.
- Menyerahkan tebu yang telah ditimbang kepada seksi pengolahan.
- Meneliti kebenaran dokumen yang berkaitan dengan angkutan tebu.

**h) Kepala Seksi Keuangan dan Anggaran**

- Melaksanakan penerimaan, pengeluaran, dan penyimpanan keuangan perusahaan sesuai sistem otorisasi yang berlaku.
- Menyimpan informasi bagi kepala bagian tata usaha dan keuangan untuk menyusun *cash flow*.

**I) Kepala Sub Seksi Keuangan**

Tugas Kepala Sub Seksi Keuangan yaitu;

- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam melaksanakan penerimaan uang.
- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam melaksanakan pengeluaran kas.
- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam melaksanakan

penyimpanan uang tunai maupun surat surat berharga perusahaan.

- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam melaksanakan verifikasi dokumen-dokumen yang mendukung transaksi pengeluaran.
- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam membuat laporan aliran kas secara periodik.

***j) Kepala Sub Seksi Anggaran***

Tugas kepala sub seksi anggaran yaitu;

- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam melaksanakan pengumpulan informasi kepentingan penyusunan rancangan anggaran, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan.
- Mengolah usulan anggaran dari bagian-bagian lain dalam perusahaan menjadi rancangan anggaran perusahaan.
- Melaksanakan revisi anggaran sesuai dengan petunjuk kepala seksi keuangan dan anggaran.

***k) Kepala Sub Seksi Gudang Material***

Tugas kepala sub seksi gudang material yaitu;

- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam penerimaan dan pengeluaran serta perawatan persediaan barang-barang keperluan perusahaan.
- Menyelenggarakan catatan mutasi dan sisa persediaan yang disimpan di gudang.
- Membuat laporan tentang persediaan telah mencapai saldo persediaan minimum untuk disajikan kepada bagian seksinya.
- Memberikan informasi yang diperlukan oleh tim pembelian untuk kelancaran pengadaan barang.

***l) Kepala Sub Seksi Gudang Gula***

Tugas Kepala sub seksi gudang gula yaitu;

- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam penyimpanan gula, tetes, dan produk lainnya di gudang.
- Menjaga keamanan dan kondisi gula, tetes, dan produk lainnya yang disimpan di gudang.
- Menyelenggarakan catatan mutasi sisa gula, tetes, dan produk lainnya.
- Melaksanakan pengeluaran gula, tetes, dan produk lainnya bekerja sama dengan instansi pemerintah yang terkait.

***m) Kepala Sub Seksi Gudang Distribusi***

Tugas kepala sub seksi gudang distribusi yaitu;

- Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam penyimpanan barang-barang distribusi.
- Menjaga keamanan dan kondisi barang barang dalam gudang.
- Menyelenggarakan catatan mutasi dan barang-barang distribusi.
- Membuat laporan mengenai mutasi dan sisa-sisa barang distribusi.

***n) Kepala Seksi Umum Dan Personalia***

Tugas kepala seksi umum dan personalia yaitu;

- Membantu kepala tata usaha dan keuangan dalam melaksanakan

kebijaksanaan direksi.

- Melaksanakan rekrutmen calon karyawan borongan, kampanye, dan paste (tetap).
- Melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai pendidikan kerja karyawan.
- Memelihara hubungan baik dengan pemerintah.
- Memberikan otoritas dan laporan sesuai dengan sistem wewenang yang berlaku.

***o) Kepala Sub Seksi Umum***

Tugas kepala sub seksi umum yaitu;

- Mengurus dan mengatur kepeluan tamu-tamu perusahaan dan mempersiapkan tempat-tempat untuk rapat dinas serta pertemuan lainnya.
- Melaksanakan administrasi perumahan dinas karyawan dan membuat usulan penghunian atau rumah rumah kosong bagi karyawan yang berhak.
- Membantu kepala seksi umum dan personalia dalam menciptakan dan menjaga keamanan fisik perusahaan.
- Menandatangani dokumen dan laporan atas dasar sistem otorisasi yang berlaku.

***p) Kepala Sub Seksi Personalia***

Tugas kepala sub seksi personalia yaitu;

- Mengumpulkan data untuk membuat daftar gaji dan upah karyawan perusahaan.
- Melaksanakan pembuatan daftar gaji dan upah karyawan dengan peraturan yang berlaku.
- Melaksanakan perhitungan upah lembur, deklarasi perjalanan dinas, dan jaminan sosial karyawan.
- Menyediakan data untuk kenaikan gaji dan upah karyawan.
- Melaksanakan perhitungan potongan-potongan gaji dan upah karyawan.

***q) Kepala Bagian Tanaman***

Tugas kepala bagian tanaman yaitu;

- Mengadakan penyuluhan kepada petani tebu.
- Mengadakan pendaftaran area tebu yang akan digiling.
- Mengadakan pemeriksaan area.
- Mengajukan rencana penebangan tebu.

***r) Seksi Bina Sarana Tani***

Tugas seksi tersebut yaitu;

- Bertanggung jawab dan membantu kepada kepala bagian.
- Mengadakan koordinasi dengan instalasi yang terkait yang lebih tinggi.

***s) Seksi Tebang Dan Angkut***

Tugas seksi tebang dan angkut yaitu;

- Mengadakan pengolahan kebun percobaan.
- Bertanggung jawab atas pengembangan produksi tanaman.
- Mengadakan analisis kemasakan.
- Melaksanakan penyaluran bibit kepada petani.

**t) Tata Usaha Tanaman**

Tugas tata usaha tanaman yaitu;

- Mengkoordinir semua administrasi tebu rakyat mulai dari pendaftaran sampai dengan penebangan.
- Mempersiapkan dokumen tanah untuk kebun TS atas dasar studi kelayakan.
- Membantu kepala bagian tanaman untuk mempersiapkan data yang berkaitan dengan masalah tebu rakyat.

**u) Kesinderan**

Tugas kesinderan yaitu;

- Mengelola kebun bibit dan kebun percobaan.
- Melakukan pemantauan sejak pendaftaran area hingga masa tebang.
- Membina rencana anggaran kebun baik untuk kebun bibit maupun percobaan.

**v) Kepala Seksi Pabrikasi**

Tugas kepala seksi pabrikasi yaitu;

- Membuat rencana kegiatan produksi.
- Merencanakan kegiatan produksi yang telah disetujui.
- Mengusahakan pekerjaan pengolahan yang bersifat kimiawi berjalan dengan baik agar diperoleh hasil guna yang sesuai dengan kualitas yang dikehendaki.
- Bertanggung jawab mengenai proses pembuatan gula sehingga memenuhi syarat dan standar mutu yang ditetapkan.

**w) Kepala Bagian Instalasi**

Tugas kepala bagian instalasi yaitu;

- Bertanggung jawab terhadap *General Manager* atas semua kegiatan pada bagian instalasi.
- Memberikan laporan tentang semua kegiatan pada *General Manager*.
- Membuat rencana kerja untuk perstasiun dan menjalankan rencana kerja tersebut setelah mendapatkan persetujuan *General Manager*.

Bagian stasiun ini yaitu :

• **Kepala Seksi Stasiun Gilingan**

Stasiun gilingan juga disebut masinis gilingan. Tugas-tugasnya yaitu:

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan stasiun gilingan
- b) Membuat laporan kepada kepala bagian instalasi tentang kegiatan yang telah dilaksanakan dan rencana rencana akan dilakukan.

• **Kepala Seksi Stasiun Pabrik Tengah**

Stasiun pabrik tengah disamping sebagai koordinator pabrik tengah juga mempunyai tugas yaitu:

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada pabrik tengah yang meliputi stasiun pemurnian, stasiun penguapan, dan stasiun pemasakan.
- b) Melaporkan semua kegiatan pabrik kepada kepala bagian instalasi, baik pada waktu giling atau tidak.

**10. Kepala Seksi Stasiun Listrik**

Tugas bagian ini adalah:

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun listrik.
- b) Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun listrik kepada kepala bagian kepala bagian instalasi.
- c) Mengawasi secara langsung semua pekerjaan yang dilakukan pada stasiun listrik .

#### **11. Kepala Seksi Stasiun Pemutaran**

Tugas tersebut adalah:

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun pemutaran.
- b) Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun pemutaran kepada kepala bagian instalasi.
- c) Mengawasi secara langsung semua pekerjaan yang dilakukan pada stasiun pemutaran.

#### **e. Kepala Seksi Stasiun Besali**

Tugas bagian besali yaitu:

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada bagian besali.
- b) Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada bagian besali kepada bagian instalasi.
- c) Mengawasi secara langsung semua pekerjaan yang dilakukan pada bagian besali.

#### **1. Kepala Seksi Remise**

Tugasnya adalah:

- a) Menerima laporan kerusakan dan mengadakan laporan pemeriksaan pada loko atau lori.
- b) Menerima laporan pekerjaan perbaikan loko atau lori yang telah diperbaiki.
- c) Mengadakan pemeriksaan pada loko atau lori yang telah diperbaiki.

#### **▪ Kepala Seksi Kendaraan**

Tugas bagian tersebut adalah:

- a) Menerima permohonan pemakaian kendaraan yang telah ditanda tangani pemakai dan telah disetujui oleh kepala bagian.
- b) Mengatur dan mendesposisikan kendaraan yang akan dipakai.
- c) Membuat perintah jalan kendaraan.
- d) Menandatangani surat perintah jalan kendaraan menyerahkan kepada pengemudi yang telah ditugaskan.

#### **2. Kepala Seksi Stasiun Rupa-Rupa**

Tugas bagian ini adalah:

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan bagian rupa-rupa.
- b) Melaporkan semua bagian kegiatan yang dilakukan pada bagian rupa-rupa kepada staf bagian rupa-rupa.
- c) Mengawasi semua pekerjaan yang dilakukan pada bagian rupa-rupa.

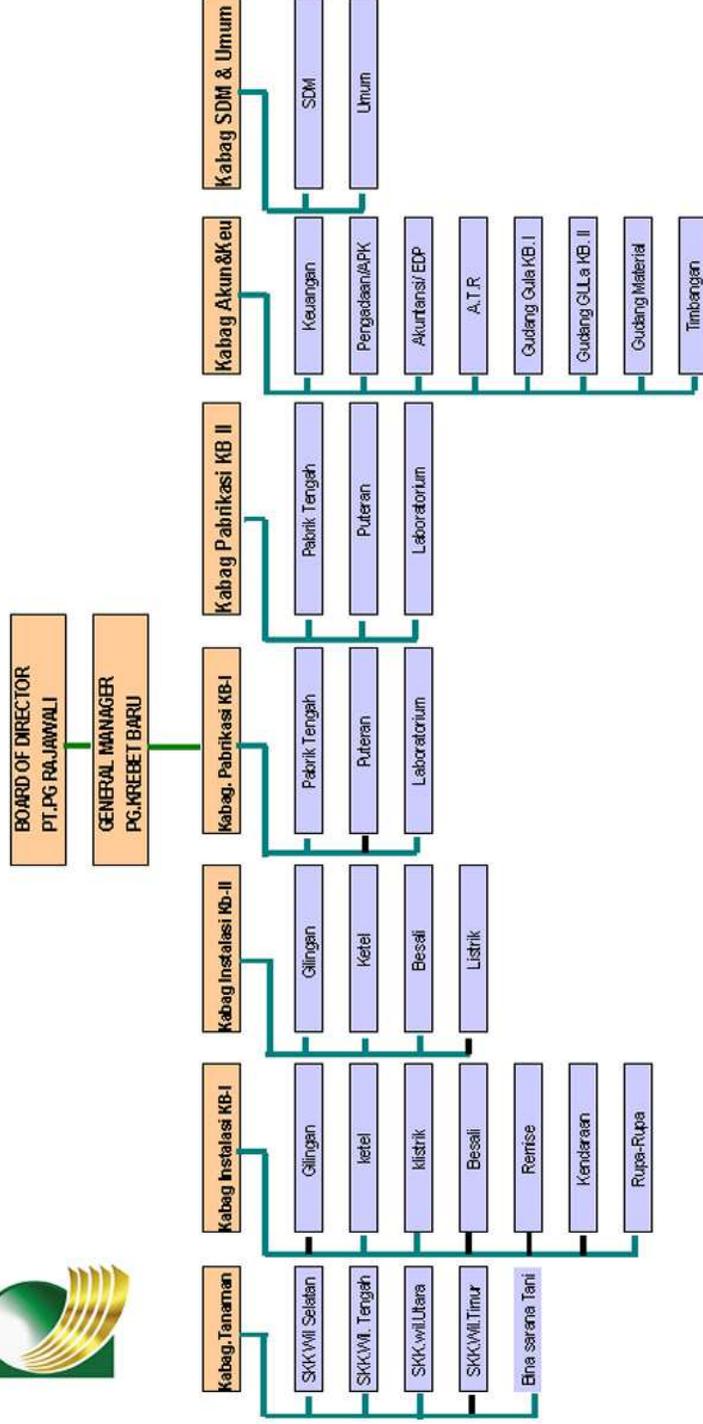
#### **3. Kepala Seksi Kepala Ketel Uap (*Boiler*)**

Tugas bagian ini adalah sebagai berikut:

- a) Memantau kerja Ketel uap.
- b) Mengkonfirmasi kepada Teknisi bila terjadi kerusakan pada ketel uap.

- c) Mempersiapkan ketel sebelum musim giling tiba demi kelancaran proses penggilingan berikutnya.
- d) Merawat ketel uap dengan baik pada musim giling maupun tidak.

# Struktur Organisasi PT.PG Krebet Baru Malang



## Karyawan Pelaksanaan

Terdiri dari :

- Karyawan Tetap
- Karyawan kampanye/Musiman
- Karyawan Borongan





**DATA PENDIDIKAN & PELATIHAN KARYAWAN  
BULAN FEBRUARI 2010  
UNIT PG KREBET BARU**

No	Tanggal	Uraian	Lembaga	Tempat	Peserta	Jam	Biaya (Rp)
1	14 - 20 Pebruari	Kursus pengolahan energi	LPP - Jogyakarta Jl. Urip Sumoharjo No.100 Jogyakarta	LPP - Jogyakarta Jl. Urip Sumoharjo No.100 Jogyakarta	M.Nur Rizkadheva Ismanto	96	0,00
2	18 Pebruari	Pelatihan masalah limbah	Kantor KLH Surabaya	Kantor KLH Surabaya	Adang Sukendar Agus cahaya	16	0,00
3	18 Pebruari	Pelatihan training inverter	PG.Rejo Agung Baru Jl. Yos Sudarso No.32 Madiun	PG.Rejo Agung Baru Jl. Yos Sudarso No.32 Madiun	Bambang Santoso, Matsari, Kusnanto Wiyono, Ali Muktar, E.Chandra, Dul Rochim	48	0,00
4	23 Pebruari	Workshop IKAGI	Ikatan Ahli Gula Indonesia Jl. Jembatan Merah No.3-9 Surabaya	The Empire Palace Surabaya Ruang Saint Mary 1 lantai UG Jl. Blauran 57-75 Surabaya	Hari Widodo, Utoyo, Istiyono Wicaksono, Agus Supriyono, Aziz Romdhon,	40	1.500.000,00
5	24-25 Pebruari	Konferensi Psikologi Mengembangkan kemampuan bekerja melalui Penerapan Ilmu Psikologi di Perusahaan	PT.R. N I Jl. Denpasar Raya Kav.D.III Kuningan - Jakarta	Hotel Savoy Homan Bandung	Muh.Firman	16	0,00
6	25 Pebruari	Pengendalian Terpadu Hama Penggerak dan Serangga Vektor Penyakit Mosaik pada Tebu di Indonesia	Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Jl. Pahlawan No.25 Pasuruan	Ruang Sidiang P3GI Jl. Pahlawan No.25 Pasuruan	Suryadi priyosudarmo Mustofa Aziz Romdhon	24	0,00
<b>JUMLAH</b>						<b>240,00</b>	<b>1.500.000,00</b>

**DATA PENDIDIKAN & PELATIHAN KARYAWAN  
BULAN FEBRUARI 2010  
UNIT PG KREBET BARU**

No	Tanggal	Uraian	Lembaga	Tempat	Peserta	Jam	Biaya (Rp)
7	28 Pebruari 3 Maret	BMDP angkatan XXV	LPP - Jogyakarta Jl. Urip Sumoharjo No.100 Jogyakarta	LPP - Jogyakarta Jl. Urip Sumoharjo No.100 Jogyakarta	M.Nur Rizkadheva Arief Budiman M.Suaefulloh Ali Ansori, Aziz Romdhon	80	0,00
<b>JUMLAH</b>						<b>80,00</b>	<b>0,00</b>

Krebet, 01 Pebruari 2010

## LAMPIRAN

### Daftar Pertanyaan Penelitian:

#### SURAT PENGANTAR

Kepada Yth:

Bpk/Ibu/Sdr/Sdri Karyawan PT. PG Rajawali 1 Unit Kregbet Baru Malang  
Di

Tempat

Dengan hormat,

Setelah Bpk/Ibu/Sdr/Sdri disibukkan oleh pekerjaan, saya mohon kerelaan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak, guna mengisi beberapa lembar daftar pertanyaan yang telah saya lampirkan berikut ini.

Kerelaan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan lengkap dan sesuai dengan hati nurani Bpk/Ibu/Sdr/Sdri saat ini sangat saya harapkan. Semua informasi yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri berikan akan dijamin kerahasiannya untuk kepentingan ilmiah. Jawaban dari Bpk/Ibu/Sdr/Sdri sangat tunggu, mengingat keterbatasan waktu saya untuk pengumpulan data dan keterbatasan waktu studi saya.

Atas bantuan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri mengisi daftar pertanyaan ini, sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih. Semoga kebaikan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri akan dibalas dengan limpahan rahmat dan hidayah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat Saya

Siti Masfufah

**DATA IDENTITAS RESPONDEN  
DAN PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

**DATA IDENTITAS**

1. Jenis Kelamin : Pria  Wanita
2. Umur :
3. Status Perkawinan :
4. Jabatan :
5. Pendapatan :
6. Pendidikan terakhir :
7. Lama kerja : Tahun
8. Jumlah Anak :
9. Kelas Karyawan : Staf  Non Staf
10. Golongan : I – III  IV – V  VI - VIII

**PETUNJUK**

- a. Baca dan pahami pertanyaan-pertanyaan yang tersedia, setiap pertanyaan diikuti lima pilihan jawaban. Bpk/Ibu/Sdr/Sdri cukup memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia.
- b. Bpk/Ibu/Sdr/Sdri cukup memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang mendapatkan penilaian benar atau salah. Semua jawaban dianggap benar. Yang penting jawaban yang dipilih oleh Bpk/Ibu/Sdr/Sdri itu, betul-betul berdasarkan apa yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri alami dan rasakan sekarang.
- c. Jika Bpk/Ibu/Sdr/Sdri dapat memperbaiki pilihan jawaban tersebut dengan jalan melingkari pilihan jawaban yang diperbaiki, kemudian berilah tanda (X) baru pada jawaban yang baru.
- d. Selamat mengerjakan dan kiranya tidak ada pertanyaan yang terlewat.

## **DAFTAR PERTANYAAN:**

### **Kemampuan fisik**

1. Saya mampu melaksanakan kerja lembur, setelah pekerjaan rutin yang saya lakukan?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
2. Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang menuntut kinerja otot dalam menyelesaikannya?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
3. Pada saat bekerja, saya mampu mengkoordinasikan berbagai bagian dari tubuh sewaktu tubuh sedang bergerak?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
4. Saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh saat bekerja?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
5. Dalam bekerja saya dapat melaksanakan tugas yang membutuhkan stamina lebih?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### **Kemampuan Mental Intelektual**

6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan menghitung cepat dan akurat?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
7. Dalam bekerja, saya mampu memahami dan mengikuti kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
8. Saya mudah menyesuaikan diri dengan teman baru dalam lingkungan kerja saya?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
9. Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah di tempat kerja?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
  
10. Saya mampu menelaah setiap tawaran dan saran yang berhubungan dengan pekerjaan?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

11. Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan perusahaan?
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Tidak setuju
  - Sangat tidak setuju
12. Saya mempunyai daya ingat dan konsentrasi yang baik, khususnya dalam masalah pekerjaan?
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Tidak setuju
  - Sangat tidak setuju

### **Produktivitas Kerja**

13. Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kualitas/ mutu hasil kerja sesuai dengan petunjuk pemimpin?
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Tidak setuju
  - Sangat tidak setuju
14. Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menunjukkan kuantitas/ jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan?
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Tidak setuju
  - Sangat tidak setuju
15. Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh perusahaan?
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Tidak setuju
  - Sangat tidak setuju

16. Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai saat jam kerja berakhir?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

## UJI VALIDITAS

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.074	.243*	-.051	-.260*	.300**
	Sig. (2-tailed)	.	.498	.025	.645	.016	.005
	N	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.074	1.000	.191	-.026	.148	.513**
	Sig. (2-tailed)	.498	.	.080	.816	.177	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.243*	.191	1.000	-.134	-.003	.559**
	Sig. (2-tailed)	.025	.080	.	.223	.980	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	-.051	-.026	-.134	1.000	.116	.425**
	Sig. (2-tailed)	.645	.816	.223	.	.289	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	-.260*	.148	-.003	.116	1.000	.532**
	Sig. (2-tailed)	.016	.177	.980	.289	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.300**	.513**	.559**	.425**	.532**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.
	N	85	85	85	85	85	85

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	total
X2.1	Pearson Correlation	1	.165	.017	.025	.083	-.004	.065	.477**
	Sig. (2-tailed)	.	.132	.875	.822	.452	.969	.553	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.2	Pearson Correlation	.165	1	.289**	-.268*	-.176	-.021	.160	.279**
	Sig. (2-tailed)	.132	.	.007	.013	.108	.846	.144	.010
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.3	Pearson Correlation	.017	.289**	1	-.178	.082	-.096	.151	.398**
	Sig. (2-tailed)	.875	.007	.	.102	.455	.381	.167	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.4	Pearson Correlation	.025	-.268*	-.178	1	.225*	.048	-.007	.389**
	Sig. (2-tailed)	.822	.013	.102	.	.038	.662	.949	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.5	Pearson Correlation	.083	-.176	.082	.225*	1	.127	-.248*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.452	.108	.455	.038	.	.247	.022	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.6	Pearson Correlation	-.004	-.021	-.096	.048	.127	1	.052	.429**
	Sig. (2-tailed)	.969	.846	.381	.662	.247	.	.636	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
x2.7	Pearson Correlation	.065	.160	.151	-.007	-.248*	.052	1	.375**
	Sig. (2-tailed)	.553	.144	.167	.949	.022	.636	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
total	Pearson Correlation	.477**	.279**	.398**	.389**	.447**	.429**	.375**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	85	85	85	85	85	85	85	85

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1.000	.385**	.397**	.113	.749**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.305	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.385**	1.000	.391**	-.073	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.505	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.397**	.391**	1.000	.188	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.086	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.113	-.073	.188	1.000	.366**
	Sig. (2-tailed)	.305	.505	.086	.	.001
	N	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.749**	.691**	.785**	.366**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.
	N	85	85	85	85	85

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

## UJI Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.111	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.22	.497	85
X1.2	4.28	.526	85
X1.3	3.86	.758	85
X1.4	3.66	.716	85
X1.5	3.99	.809	85

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.79	2.264	-.016	.144
X1.2	15.73	1.914	.204	-.053 <sup>a</sup>
X1.3	16.15	1.726	.094	.027
X1.4	16.35	2.041	-.032	.188
X1.5	16.02	1.785	.022	.130

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.01	2.488	1.577	5

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		41.798	84	.498		
Within People	Between Items	22.621	4	5.655	12.789	.000
	Residual <sup>a</sup>	148.579	336	.442		
	Total	171.200	340	.504		
Total		212.998	424	.502		

Grand Mean = 4.00

a. Tukey's test for nonadditivity is undefined for dichotomous data.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.134	.143	7

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.84	.705	85
x2.2	4.33	.473	85
x2.3	3.91	.666	85
x2.4	4.15	.779	85
x2.5	4.04	.715	85
x2.6	4.13	.737	85
x2.7	4.18	.640	85

### Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
X2.1	1.000	.165	.017	.025	.083	-.004	.065
x2.2	.165	1.000	.289	-.268	-.176	-.021	.160
x2.3	.017	.289	1.000	-.178	.082	-.096	.151
x2.4	.025	-.268	-.178	1.000	.225	.048	-.007
x2.5	.083	-.176	.082	.225	1.000	.127	-.248
x2.6	-.004	-.021	-.096	.048	.127	1.000	.052
x2.7	.065	.160	.151	-.007	-.248	.052	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.73	2.866	.122	.050	.054
x2.2	24.24	3.373	.033	.192	.129
x2.3	24.66	3.085	.054	.159	.115
x2.4	24.41	3.102	-.020	.133	.184
x2.5	24.53	2.943	.082	.188	.090
x2.6	24.44	2.987	.049	.041	.119
x2.7	24.39	3.145	.044	.121	.123

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.56	3.654	1.911	7

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	98.8
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.2
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.581	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.21	.818	85
Y.2	3.08	.862	85
Y.3	3.93	.552	85
Y.4	3.05	.800	85

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	10.06	2.342	.466	.419
Y.2	10.19	2.155	.505	.376
Y.3	9.34	3.656	.102	.658
Y.4	10.22	2.557	.382	.493

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.27	4.176	2.044	4

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	13.27	2.044	85
X1	20.01	1.577	85
X2	28.56	1.911	85

### Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.162	-.207
	X1	.162	1.000	.116
	X2	-.207	.116	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.070	.029
	X1	.070	.	.145
	X2	.029	.145	.
N	Y	85	85	85
	X1	85	85	85
	X2	85	85	85

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.055	1.986	.078	3.462	2	82	.036	1.635

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.310	2	13.655	3.462	.036 <sup>a</sup>
	Residual	323.467	82	3.945		
	Total	350.776	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.389	4.030		3.818	.000					
	X1	.244	.138	.188	1.762	.082	.162	.191	.187	.986	1.014
	X2	-.245	.114	-.229	-2.146	.035	-.207	-.231	-.228	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.135	.01	.75	.36
	3	.002	40.012	.99	.25	.64

a. Dependent Variable: Y

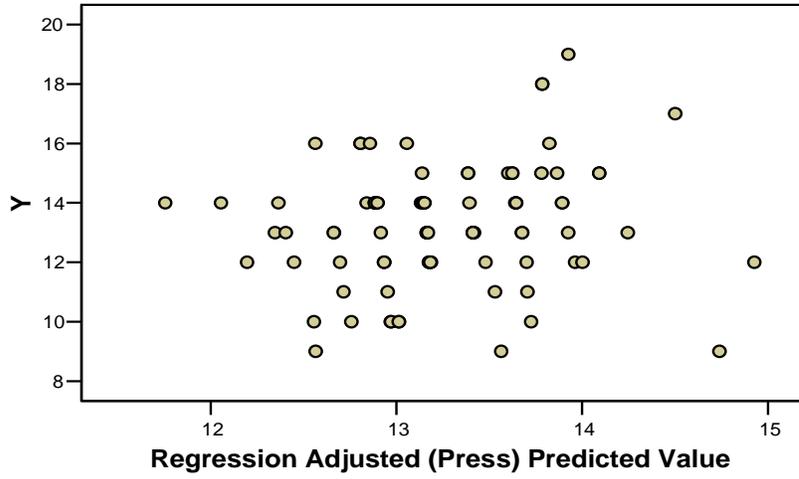
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.94	14.87	13.27	.570	85
Std. Predicted Value	-2.333	2.804	.000	1.000	85
Standard Error of Predicted Value	.221	.764	.356	.111	85
Adjusted Predicted Value	11.76	14.93	13.27	.583	85
Residual	-5.385	4.862	.000	1.962	85
Std. Residual	-2.711	2.448	.000	.988	85
Stud. Residual	-2.799	2.501	.000	1.008	85
Deleted Residual	-5.739	5.074	.001	2.042	85
Stud. Deleted Residual	-2.925	2.586	-.001	1.022	85
Mahal. Distance	.053	11.427	1.976	2.057	85
Cook's Distance	.000	.172	.014	.025	85
Centered Leverage Value	.001	.136	.024	.024	85

a. Dependent Variable: Y

### Scatterplot

Dependent Variable: Y



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y

