

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK

**GULAM MUHAMMAD, SM GUNTUR**

[gulammuhammadmgt@gmail.com](mailto:gulammuhammadmgt@gmail.com), [guntur.al.qudshy@gmail.com](mailto:guntur.al.qudshy@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of the research to determine what factors that cause or affect the not optimal work productivity of employees of PT. Pualu Sambu Kuala Enok for the past few years. Data analysis using Simple linear regression equation. From the results of the study concluded that the partial compensation is the most influential variable to the not optimal productivity of employee work PT. Sambu Kuala Enok Island, with a significant value of 0.010, training variables are variables that affect the productivity of employees, with a significant value of 0.014 and supervisory variables are variables affecting the productivity of employees of PT. Sambu Island Kuala Enok, with a significant value of 0.011. The result of regression analysis shows that the value of adjusted R<sup>2</sup> is 0.772, and this means that 77.2% employee work productivity variables are influenced by four explanatory variables namely compensation, training and supervision factor. While the remaining 22.8% influenced by other variables that are not included in this research variable.*

**Keywords: Work Productivity.**

### ABSTRAKSI

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan atau mempengaruhi belum optimalnya produktivitas kerja karyawan PT. Pualu Sambu Kuala Enok selama beberapa tahun terakhir. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier Sederhana. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap belum optimalnya produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok, dengan nilai signifikan 0,010, variabel pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,014 dan variabel pengawasan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok, dengan nilai signifikan 0,011. Hasil analisa regresi yang menunjukkan bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,772, dan hal ini berarti 77,2 % variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh empat variabel penjelas yakni faktor kompensasi, pelatihan dan pengawasan. Sedangkan sisanya 22,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.*

**Kata Kunci: Produktivitas Kerja.**

#### A. PENDAHULUAN

##### Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan bagian terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan asset perusahaan yang paling berharga dan perlu dipertahankan keberadaannya dan prestasi kerjanya. Perhatian terhadap karyawan menjadi semakin penting karena

merekalah yang menjadi ujung tombak penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menempuh usaha-usaha bagaimana meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka.

Produktivitas kerja diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*).

Lebih lanjut produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran (barang atau jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan (*input*) yang menghasilkan keluaran tersebut. Lebih spesifik produktivitas adalah volume masukan yang sebenarnya secara fisik pula. Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Isyandi, 2006 ; 161).

Perhatian terhadap tenaga kerja terutama sekali menyangkut dengan kesejahteraan mereka yakni berkaitan dengan pemberian kompensasi atau balas jasa kepada setiap karyawan. Kebijakan kompensasi yang kurang tepat seperti pemberian gaji atau upah yang kurang memadai dapat mempengaruhi terhadap semangat kerja menjadi menurun yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja mereka. Kemudian upaya-upaya yang ditempuh untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan kepada karyawan dan juga termasuk kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan.

Bagi PT. Pulau Sambu Kuala Enok, berdasarkan keterangan dari perusahaan, upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya telah dilakukan melalui berbagai kebijakan yang ditempuh terutama sekali kebijakan pemberian kompensasi. Akan tetapi dalam kenyataannya, produktivitas kerja karyawan belum juga tercapai secara optimum sehingga mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Pulau Sambu Kuala Enok (PSK) adalah salah satu perusahaan terbesar yang bergerak dalam bidang industri pengolahan Minyak Kelapa Mentah, Bungkil Kelapa, Bungkil Ekstraksi Pellet dan Minyak Goreng sebagai produk akhirnya. Perusahaan ini berbentuk perseroan terbatas

dengan status sebagai usaha Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN).

PT. Pulau Sambu dewasa ini mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 698 orang yang ditempatkan pada 6 (enam) Divisi, yakni masing-masing Divisi I/*General*, Divisi II, Divisi III/*Produksi*, Divisi IV membidangi bagian *Unility*, Divisi V atau Divisi *Quality* dan Divisi VI yakni Divisi *Purchasing*. Sedangkan ditinjau dari tingkat pendidikan karyawan menunjukkan sebagian besar tamat Sekolah Menengah Atas (SMA), kemudian tamat Sekolah Dasar (SD).

**Tabel 1**  
**Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok 2011 – 2015**

Tahun	Kapasitas Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Jumlah Karyawan (Orang)	Produktivitas Kerja (Ton/Tahun)
2011	61.200	16.967	810	21
2012	61.200	13.138	824	16
2013	61.200	15.323	794	19
2014	61.200	10.619	739	14
2015	61.200	18.446	698	26

PT. Pulau Sambu Kuala Enok, 2015.

Berdasarkan tabel di atas terlihat produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan masih belum optimal dibandingkan dengan kapasitas produksi pada setiap tahunnya. Dengan kapasitas produksi sebanyak 61.200 ton pada setiap tahunnya, dengan jumlah karyawan sebanyak 810 orang pada tahun 2011, rata-rata produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh setiap karyawan adalah sebanyak 76 ton. Tahun 2012 dengan jumlah karyawan sebanyak 824 orang maka rata-rata produktivitas kerja yang dapat dicapai adalah sebanyak 74 ton. Kemudian pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan sebanyak 794 orang, adapun rata-rata produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan adalah sebanyak 77 ton, dan tahun 2014 dengan jumlah karyawan juga sebanyak 739 orang, rata-rata produktivitas kerja yang dicapai

adalah sebanyak 83 ton. Demikian pula dengan tahun 2015 dengan jumlah karyawan sebanyak 698 orang, rata-rata produktivitas kerja yang dicapai oleh setiap karyawan adalah sebanyak 88 ton. Dengan melihat produktivitas kerja yang telah dicapai selama beberapa tahun terakhir jelaslah bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan perusahaan ini tergolong masih rendah.

Berdasarkan gambaran di atas hal ini telah menarik minat penulis untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dalam rangka penulisan karya ilmiah guna mengetahui dan mempelajari faktor-faktor apa yang menyebabkan masih rendahnya produktivitas kerja karyawan, dan upaya-upaya peningkatan produktivitas yang ditempuh oleh perusahaan. Adapun judul penelitiannya yaitu : **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok"**.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan di dalam penelitian ini yaitu :

"Faktor-faktor apa yang menyebabkan belum optimalnya produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok selama beberapa tahun terakhir" ?.

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan masih rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok selama beberapa tahun terakhir.
- b. Untuk mengetahui kebijakan personalia yang ditempuh oleh manajemen PT. Pulau Sambu dan sejauhmana efektivitasnya terhadap produktivitas kerja yang telah dicapai oleh karyawan.

## **B. TELAAH PUSTAKA**

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Sebagaimana kita ketahui bahwa tenaga kerja bukanlah faktor produksi yang mengalami depresiasi. Tenaga kerja tidak seperti faktor produksi yang lain yang nilai ekonomisnya semakin merosot bila semakin lama digunakan, karena tenaga kerja dapat dikembangkan keterampilan serta kemampuannya dalam bekerja, baik dengan dilatih maupun dididik, sehingga produktifitasnya dapat ditingkatkan.

Kemudian Paul Mali yang dikutip oleh Sedarmayanti (2005 ; 57) mengatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa produktivitas dalam arti secara total atau secara keseluruhan adalah keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan faktor produksi. Sedangkan keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata yakni dalam bentuk barang secara fisik maupun jasa. Kemudian masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, modal, bahan-bahan, teknologi dan energi.

Selanjutnya Sedarmayanti (2005 ; 58) mengemukakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua definisi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan unjuk kerja secara maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua

berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran yang dihasilkan yakni dalam bentuk produk barang atau jasa dengan masukan seperti tenaga kerja, modal bahan dan teknologi. Salah satu masukan yang dapat menghasilkan keluaran dan mempunyai pengaruh yang besar adalah produktivitas individu atau juga disebut dengan produktivitas kerja dari tenaga kerja.

Dalam hal ini Hasibuan (2003 ; 94) juga mengemukakan yang dimaksud dengan produktivitas per kapita atau produktivitas kerja perorang adalah besarnya produksi yang dihasilkan per jiwa, per satu jam/hari kerja.

Lebih lanjut, Sedarmayanti mengatakan bahwa berdasarkan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, terdapat 6 (enam) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

1. Sikap kerja,
2. Tingkat keterampilan,
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
4. Manajemen produktivitas,
5. Efisiensi tenaga kerja,
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko,

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting di dalam suatu perusahaan baik menyangkut dengan kepentingan perusahaan maupun karyawan. Bagi karyawan, kompensasi, menyangkut dengan kebutuhan hidup dan kepuasan karyawan. Sedangkan bagi perusahaan menyangkut dengan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga masalah kompensasi ini merupakan hal yang rumit dihadapi oleh perusahaan. Namun

demikian, perusahaan harus mengutamakan kebijakan kompensasi yang tepat dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2003 ; 155) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

Menurut Hariandja (2002 ; 245) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangannya dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu gaji dan upah dimaknakan sama.

Lebih lanjut, Sastrohadiwiryono (2003 ; 181), mengatakan kepuasan karyawan atas kompensasi yang diterima antara lain dipengaruhi oleh:

1. Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan
2. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain
3. Pandangan keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain

Dari uraian di atas, dapatlah disimpulkan bahwa dalam mengambil kebijakan tentang pemberian kompensasi haruslah selektif mungkin, dengan mempertimbangkan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut. Dengan demikian diharapkan para pekerja/karyawan merasa puas dan sekaligus perusahaan dapat meningkatkan kinerja melalui produktivitas kerja mereka

sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan memuaskan.

Dalam kaitan ini, Nitisemito (2001 ; 150) mengemukakan beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menetapkan kompensasi yang paling tepat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Kompensasi harus adil.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
6. Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

Dengan berpedoman pada faktor-faktor yang dikemukakan di atas, diharapkan perusahaan dapat menempuh kebijakan pemberian kompensasi yang tepat, dan tidak pula memberatkan beban perusahaan, dan pada akhirnya tujuan yang hendak dicapai dari kebijakan pemberian kompensasi tersebut, yakni tingginya semangat kerja karyawan akan tercapai dan pada akhirnya kinerja dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

### **Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Nawawi (2002 ; 316) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi yang memiliki perbedaan jenis, yakni sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung.

Adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji dan upah yang diberikan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap kepada karyawan. Sejalan dengan pengertian itu, upah dan gaji diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara permanen yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung.

Kompensasi tidak langsung

adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan Hari Natal dan lain-lain sebagainya. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas sebagai pemberian bagian keuntungan perusahaan.

3. Insentif.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang bervariasi.

Menurut Hariandja (2002 ; 265) insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Kemudian Mathis dan Jackson (2003 ; 165) mengatakan gaji variabel atau dulunya insentif adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi.

Selanjutnya, dalam kebijakan pemberian kompensasi ini, gaji merupakan aspek yang penting, dan bagi organisasi/perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, memotivasi karyawan, mempertahankan pegawai dan meningkatkan produktivitas. Namun demikian, dalam pemberian kompensasi ini juga sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sering kali dihadapi oleh organisasi/perusahaan sebagai

sebuah permasalahan.

Dalam hal ini Hasibuan (2003 ; 127) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi yakni sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi semakin besar.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
6. Biaya Hidup/*Cost of Living*.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

#### **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan sarana yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan dibidang pelatihan karyawan menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011 ; 117) merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Selain itu, Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011 ; 123) menyatakan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah :

1. *Productivity*.
2. *Quality*.
3. *Human Resource Planning*.
4. *Morale*.
5. *Indirect Compensation*.
6. *Health and Safety*.
7. *Obsolescence Prevention*.
8. *Personal Growth*.

Selanjutnya, untuk melaksanakan program pelatihan serta pengembangan dapat dilakukan melalui berbagai cara. Menurut Cahayani (2005 ; 107) menyatakan beragam teknik

pengembangan tenaga kerja dan kinerja, baik melalui pendidikan maupun pelatihan yakni sebagai berikut :

1. Orientasi karyawan.
2. Pelatihan langsung di tempat kerja.
3. Pelatihan di luar tempat kerja (*Off The Job Training*).
4. Magang.

#### **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah merupakan kegiatan dari pimpinan untuk mengetahui dan memonitor pelaksanaan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh bawahan atau karyawan di lapangan. Pengawasan memegang peranan penting bagi kelancaran aktivitas yang dijalankan oleh organisasi/perusahaan dan sekaligus dapat menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai/karyawan.

Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Handoko, 2003 ; 359).

Sedangkan Marnis (2009, 344) memberikan definisi pengawasan adalah sebagai proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan organisasional yang diharapkan.

Lebih lanjut, Siagian (2004 ; 135) mengatakan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan adalah salah satu dari fungsi manajemen yang harus dijalankan oleh pimpinan, yang mana dengan pengawasan manajer atau pimpinan dapat mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas-tugas telah dilakukan oleh karyawan apakah

telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terjadi penyimpangan dan kelasahan-kesalahan dapat segera diambil tindakan penyesuaian atau langkah-langkah perbaikan.

Pengawasan juga dapat mengetahui dan meningkatkan kinerja pegawai/karyawan. Dalam mkaitan ini Marnis (2009 ; 345) mengatakan kinerja aktual diketahui dari usaha-usaha optimasi pemanfaatan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas, sementara kesesuaian antara kinerja aktual dan tujuan yang diharapkan diketahui dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan standar organisasi, yaitu apakah masukan lebih besar, sama besar dari keluaran atau hasil aktual tidak sesuai dengan standar atau tujuan organisasional dapat dilakukan tindakan perbaikan jika diperlukan.

Dengan demikian jelaslah bahwa pengawasan juga untuk mengetahui kinerja aktual karyawan, apakah telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, sehingga bilamana terdapat ketidaksesuaian kinerja aktual dengan tujuan, maka dapat dengan segera dilakukan tindak perbaikan.

Menurut Marnis (2009 ; 344) ada beberapa alasan mengapa pengawasan penting dalam suatu organisasi yakni :

1. Pengawasan meyediakan suatu kepercayaan kembali kepada pihak luar bahwa suatu orgaisasi berjalan dengan lancar.
2. Pengawasan menyediakan jaminan kepada manajer bahwa organisasi yang dipimpinnya berjalan sesuai dengan arah yang manajer inginkan.
3. Pengawasan memungkinkan manajer membimbing bawahannya melalui kontrol, bawahan akan mengetahui apa yang penting dilakukan dan apa yang manajer harapkan.
4. Pengawasan menyediakan bimbingan kepada manajer

pada tingkat yang lebih rendah oleh manajer yang lebih tinggi.

Selain hal di atas, Marnis (2009 ; 351) juga mengemukakan bahwa ditinjau dari waktu pelaksanaannya pengawasan dapat dibedakan menjadi 4 (empat) jenis pokok, yaitu :

1. Pengawasan Sebelum Tindakan (*Preaction Controls*).
2. Pengawasan Kemudian (*Steering Controls*).
3. Penyarangan atau Pengawasan Ya/Tidak (*Screening or Yes/No Controls*).
4. Pengawasan Setelah Tindakan (*Post Action Controls*).

### Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan dan telaah pustaka, penulis menarik hipotesis, yakni :

"Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain faktor kompensasi, pelatihan dan pengawasan".

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Pengawasan (X3)
2. variabel terikat yaitu Produktivitas (Y)

## C. METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kuala Enok, Kecamatan Tanah Merah, dan sebagai objek penelitiannya adalah perusahaan industri pengolahan Minyak Goreng yakni PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Sedangkan waktu penelitian ditetapkan selama dua bulan, yakni dari bulan Juni sampai dengan Juli 2015.

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

- a. Data kualitatif, yakni berupa data informasi mengenai

aktivitas perusahaan antara lain proses produksi Minyak Goreng dan serta tanggapan responden penelitian.

- b. Data kuantitatif yakni data berupa angka yakni menyangkut dengan rencana produk dan realisasi produksi Minyak Goreng, jumlah karyawan, struktur organisasi, perizinan dan lain sebagainya.

#### Sumber Data

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber datanya yakni karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok, berupa kuesioner.
- b. Data sekunder yakni data yang diperoleh dari manajemen PT. Pulau Sambu, berupa data perusahaan, tahun berdiri, rencana dan produksi dan sebagainya.

#### Populasi Dan Sampel

##### Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Augusty, 206 ; 189).

Populasi di penelitian ini adalah karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok yang mana jumlah seluruhnya adalah sebanyak 698 orang yang tersebar pada beberapa bagian/departemen.

##### Sampel

Yang dimaksudkan dengan sampel adalah subset populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Augusty, 2006 ; 189).

Pengambilan sampel dilakukan secara acak pada masing-masing bagian yakni metode *random sampling*. Sedangkan jumlah sampel ditetapkan sebanyak 87 orang, dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003 ; 108) yakni seperti berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{698}{1 + 698 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{698}{1 + 698 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{698}{1 + 6,98}$$

$$n = \frac{698}{7,98}$$

$n = 87,46$  (Dibulatkan menjadi 87 orang).

#### Metode Pengambilan Data

Dalam mendapatkan berbagai keterangan yang diperlukan di dalam penelitian, penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*), yakni melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak manajemen PT. Pulau Sambu Kuala Enok terhadap kegiatan proses produksi Minyak Goreng.
2. Daftar pertanyaan (*Quesstoner*), yakni dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk diajukan kepada responden penelitian.
3. Riset pustaka (*Library Research*), yakni melakukan penelitian ke perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang terkait dengan penelitian.

#### Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif menggunakan metode deskriptif, dimana data yang telah dikumpulkan dikelompokkan dan ditabulasikan menurut jenisnya. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menghubungkannya pada landasan teori yang telah dimuat dalam uraian telaah pustaka,

kemudian diambil kesimpulan. Analisis kuantitatif yakni melalui analisis statistik untuk mengetahui hubungan atau pengaruh kompensasi (variabel X1), pelatihan (X2) dan pengawasan (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel Y), melalui analisis regresi linear berganda sebagaimana terlihat di bawah ini (Irianto, 2004 ; 191) .

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Dimana :

X1 = Kompensasi

X2 = Pelatihan

X3 = Pengawasan

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan menggunakan analisa regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Kemudian untuk menguji apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak digunakan uji t statistik yang membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,005$  %.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Dari pengujian validitas *instrument* penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , yang mana  $r_{tabel}$  dari 87 responden adalah 0,211, dan  $P \leq 0,05$  sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) di atas 0,60.

### 3. Analisa Regresi Linier Berganda

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat

dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,059 + 0,322X_1 + 0,301X_2 + 0,305X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  yaitu variabel Kompensasi sebesar 0,322. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menggambarkan ketika Kompensasi naik, maka Produktivitas Kerja akan naik.
- Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  yaitu Pelatihan sebesar 0,301. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menggambarkan ketika Pelatihan naik, maka Produktivitas Kerja akan naik.
- Koefisien regresi untuk variabel  $X_3$  yaitu Pengawasan sebesar 0,305. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menggambarkan ketika Pengawasan naik, maka Produktivitas Kerja akan naik.

## 4. Pengujian Hipotesis

### a. Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini, pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,772 hal ini berarti 77,2 % variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh tiga variabel penjelas yaitu Kompensasi, Pelatihan, Pengawasan. Sisanya 22,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

### b. Uji Statistik t

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel di atas

secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

- 1) Kompensasi  
Hasil analisis terdapat nilai sig 0,010. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,010 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- 2) Pelatihan  
Hasil analisis terdapat nilai sig 0,014. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,014 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- 3) Pengawasan  
Hasil analisis terdapat nilai sig 0,011. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Pengawasan ( $X_3$ ) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

#### c. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis mengenai variabel Kompensasi, Pelatihan, Pengawasan, secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel di atas ( $0,000a$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel Kompensasi, Pelatihan, dan Pengawasan, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 0,059 + 0,322 X_1 + 0,301 X_2 + 0,305 X_3 + e$ , yang mana dari persamaan tersebut menunjukkan koefisien regresi variabel  $X_1$  yaitu kompensasi sebesar 0,322, variabel  $X_2$  yaitu pelatihan sebesar 0,301 dan variabel  $X_3$  yakni pengawasan sebesar 0,305. Berdasarkan nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
2. Secara parsial membuktikan bahwa :
  - a. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig  $0,010 < 0,05$  sehingga variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
  - b. Variabel pelatihan memiliki nilai signifikan 0,014 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig  $0,014 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
  - c. Variabel pengawasan memiliki nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig  $0,011 < 0,05$  sehingga variabel pengawasan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
3. Secara simultan variabel kompensasi, pelatihan dan pengawasan memiliki nilai signifikan 0,000, lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig

0,000a < 0,05 yang berarti variabel kompensasi, pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Hal ini terlihat dari hasil analisa regresi yang menunjukkan bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,772, dan hal ini berarti 77,2 % variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel penjelas yakni Kompensasi, Pelatihan dan Pengawasan. Sisanya 22,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

#### Saran

1. Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang, dimana produktivitas kerja karyawan menjadi tinggi sehingga mampu mencapai tingkat produksi yang optimum sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada setiap tahunnya, pihak manajemen PT. Pulau Sambu Kuala Enok perlu meningkatkan kebijakannya, terutama sekali menyangkut dengan personalia seperti kebijakan kompensasi. Kebijakan kompensasi hendaknya perlu ditinjau ulang dengan mendasarkan pada kebutuhan hidup dan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, hendaknya dilakukan tepat sasaran sesuai

dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh setiap karyawan. Dengan demikian diharapkan dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan moral kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

3. Pengawasan juga perlu dilakukan seefektif mungkin dengan melibatkan seluruh unsur pimpinan yang ada pada setiap bagian, sehingga diharapkan dapat mengurangi terjadinya penyimpangan di masa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Wahyuni, 2012, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Area Makasar*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Cahayani, Ati, 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana, Indonesia, Jakarta.
- Handoko, Hani, T, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad dan Ranupandoyo, Heidjrachman, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

- Irianto, Agus, 2004, *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Kencana, Jakarta.
- Isyandi, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Mathias, L. Robert dan Jackson, H. John, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Marnis, 2009, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Ketiga, PT. Panca Abdi Nurgama, Pekanbaru.
- Nitisemito, S, Alex, 2001, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada, Press, Yogyakarta.
- Permadi, Endang, 2008, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama, Pangkal Pinang.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, M. Com, 2003, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, 2001, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, Bedjo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2005, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Suwatno, dan Priansa, Juni, Donni, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suryoadi, Terri, 2012, *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Semarang*, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.