

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TUKANG BESI PADA
PT. WIKA BETON PABRIK PRODUK BETON PASURUAN**

Muhammad Nizar
Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia
e-mail: nizaryudharta@gmail.com

Abstract:

Lack of attention to the productivity of workers on a construction project could hinder the construction works. There are various factors that can affect productivity in construction projects, one of which is the labor factor directly related to the construction field. The purpose of this research is to analyze the influence of education, motivation, age, work experience, wages and supervision of employee productivity, and determine the most dominant factor on employee productivity.

Data analysis method used is the method of questionnaires and recording data every day. Processing of research data using methods Correlation and Linear Regression and equalization. And the data processing obtained significant results, wherein the average productivity in the field of 27.1 kg / day and test results Correlation and Regression rnenunjukkan 6 variables that affect the productivity is the level of education, motivation, age, work experience, salary or wages and supervision. Where is the education level of 0.545 units berpengaruh on productivity, motivation amounted to 0.194 units on the productivity, age amounted to 2,176 units on productivity, work experience amounting to 0.577 units to productivity, salary / wage of 1,214 units on productivity and oversight of 2,047 units on productivity. Age is the most dominant factor on labor of vulcan productivity at PT. WIKA Pabnik Concrete Products Factory Pasuruan.

Keywords: Productivity, level of education, motivation, age, work experience, salary / wages, and supervision.

Pendahuluan

Produktivitas di definisikan sebagai rasio antara *output* dengan *input* atau rasio antara hasil produksi dengan total sumber daya yang dilakukan.¹ Dalam proyek konstruksi, rasio produktivitas adalah nilai yang di ukur selama proses konstruksi, dapat dipisahkan menjadi biaya tenaga kerja, material, uang, metoda dan alat. Sukses dan tidaknya proyek konstruksi tergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya.²

Sumber daya yang digunakan selama proses konstruksi adalah *material, machines, men, method, money*. Penggunaan material dalam proses konstruksi secara efektif sangat bergantung pada desain yang dikehendaki dari suatu bangunan. Penghematan material dapat dilakukan pada tahap penyediaan, *handling* dan *processing* selama waktu konstruksi. Pemilihan alat yang tepat akan memengaruhi kecepatan proses konstruksi, pemindahan atau distribusi material dengan cepat, baik arah horizontal maupun vertikal.³

Kurang diperhatikannya produktivitas pekerja pada suatu proyek konstruksi dapat menghambat pekerjaan konstruksi tersebut. Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam proyek konstruksi, dimana salah satunya adalah faktor tenaga kerja yang berkaitan langsung dalam pembangunan konstruksi di lapangan. Produktivitas pekerja merupakan salah satu unsur utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi, tapi seringkali penggunaan tenaga kerja tidak efektif, seperti menganggur, mengobrol, makan, minum, dan merokok di luar jam istirahat, dan lain-lain. Untuk itu, pihak manajemen harus dapat mengetahui cara-cara

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2001), 21.

² Iman Soeharto, *Manajemen Proyek*, (Jakarta: Erlangga, 1995), 4.

³ Wulfram I Ervianto, *Manajemen Proyek Konstruksi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), 215.

untuk mengukur produktivitas pekerja sebelum melakukan upaya peningkatan produktivitas.^{4\}

Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Pengukuran produktivitas pekerja digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan pekerjanya nya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja tukang.

Dalam perhitungan produktivitas tenaga kerja yang terdahulu sebagai contoh produktivitas tenaga kerja pada pembesian, terdapat beberapa kekurangan yaitu: produktivitas tenaga kerja hanya dihitung apabila pekerjaan pembesian telah diselesaikan secara keseluruhan (telah dipasang dan disetel). Hal ini menyebabkan tidak akuratnya perhitungan produktivitas tenaga kerja pada pembesian karena pembesian terdiri dari beberapa sub-sub pekerjaan yaitu pemotongan (*cutting*), pembengkokan (*bending*), pemasangan dan penyetelan (*fixing*). Dengan tidak dihitungnya produktifitas dari sub-sub pekerjaan tersebut, maka dapat menyebabkan adanya perbedaan produktifitas antara perhitungan dengan lapangan.

⁴ Wibowo dan Prasetyo, *Analisa Produktivitas Pekerja Dengan Metode Work Sampling: Studi Kasus Pada Proyek X Dan Y*, Vol. 6, No. 2, (Jakarta: Civil Engineering Dimension, tt), 72.

A. Konsep Sumber Daya Insani dan Produktifitas Kerja

1. Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam terma bahasa Arab, istilah manajemen dipadankan dengan kata *al-idarah*. Dr. Abdul Wahhab sebagaimana dikutip oleh Ahmad Ibnu Daud al-Muzjaji al-Asy'ari dalam bukunya yang berjudul *Muqaddimah al-Idarah al-Islamiyah*⁷ mendefinisikan manajemen sebagai:⁵

"تنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة
مجهوداتهم"

Manajemen adalah pelaksanaan kegiatan melalui orang lain melalui proses perencanaan, pengorganisasian (pengaturan), pengarahan dan pengawasan (kontrol) terhadap pelaksanaannya.

Sumber daya insani adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.⁶ Tujuan strategi sumber daya insani adalah untuk mengelola tenaga kerja dan mendesain pekerjaan, sehingga orang-orang dapat diberdayakan secara efektif dan efisien.⁷

Sumber daya insani merupakan salah satu sumber daya yang telah terjadi di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas. Secara universal, sumber daya insani yang terdapat dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua macam yaitu: Sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non human resource*).⁸

⁵ Ahmad Ibnu Daud al-Muzjaji al-Asy'ari, *Muqaddimah al Idarah al Islamiyyah*, (Jeddah: Tp, 2000), 37-38

⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2001), 3.

⁷ Jay Heizer, Barry Render, *Manajemen Operasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 501.

⁸ Ahmad Ibrahim Abu Shinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontenporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 106.

Pengertian Manajemen Sumber Daya insani adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya insani untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi untuk mencapai berbagai hasil.⁹

2. Produktifitas Tenaga Kerja

a. Pengertian produktifitas

Produktivitas adalah nilai yang di ukur selama proses konstruksi, dapat dipisahkan menjadi biaya tenaga kerja, material, uang, metode dan alat.¹⁰ Menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN) menjelaskan bahwa Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai berupa barang dan jasa (*output*) dibagi keseluruhan sumber daya yang digunakan seperti tenaga kerja dan modal (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang herkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.¹¹

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Satuan masukan

⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.

¹⁰ Wulfram I Ervianto, *Manajemen Proyek Kontruksi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), 215.

¹¹ Jay Heizer, Barry Render, *Manajemen Operasi*, 117.

dan satuan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasilnya.¹²

Menurut Iman Soeharto variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain:¹³

- 1) Kondisi fisik. lapangan dan sarana bantu.
- 2) Supervisi, perencanaan dan koordinasi.
- 3) Komposisi kelompok kerja.
- 4) Kerja lembur.
- 5) Ukuran besar proyek.
- 6) Kurva pengalaman.
- 7) Pekerja langsung versus subkontraktor.
- 8) Kepadatan tenaga kerja.

b. Pengukuran produktifitas

Pengukuran produktivitas adalah satu cara yang baik untuk mengevaluasi kemampuan sebuah negara untuk dapat memperbaiki standart hidup rakyatnya. Hanya dengan peningkatan produktivitas, standart hidup dapat diperbaiki.¹⁴

Islam mengajarkan bahwa prinsip produktifitas semata mata tidak cukup untuk sebuah sistem manajemen, akan tetapi harus dilengkapi dengan pertimbangan pada perhatian

¹² Sedangkan menurut Muchdarsyah menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebili giat. 2) Seni senta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. 3) Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sinunggan Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1981), 22.

¹³ Imam Soeharta, *Manajemen Proyek Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 1998), 133.

¹⁴ Jay Heizer, Barry Render, *Manajemen Operasi*, 117.

terhadap adanya kompetensi yang lebih optimal untuk efisiensi pekerjaan.

Pengukuran produktivitas menurut Sinungan, dalam arti perbandingan dapat dibedakan dalam tiga jenis antara lain:¹⁵

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau herkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan ini merupakan hal yang terbaik sebagai pemusatan tujuan.

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soemanto dan Soetopo (1982) menyebutkan bahwa pendidikan adalah daya upaya yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt) dan tumbuhnya anak untuk menjamin anak didik selaras dengan dunianya.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 14 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan

¹⁵ Sinungan Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, 23.

keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas Pendidikan formal dan nonformal.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang RI. No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Wuradji, seperti menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi: a. Memindahkan nilai-nilai budaya, b. Nilai-nilai pengajaran, c. Peningkatan mobilitas social, d. Fungsi sertifikasi, e. *Job training*, f. Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial.

Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan.

4. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.¹⁶

Motivasi adalah setiap orang melakukan pergerakan yang berupa kegiatan karena adanya suatu harapan yang menganggap bahwa dengan adanya pergerakan tersebut, akan mampu tercapai suatu maksud atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi dapat menyebabkan setiap orang mempunyai dorongan, sehingga timbul kecenderungan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan tertentu.¹⁷

Motivasi berarti mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan mencoba memenuhi keinginannya atau memberi daya tarik yang lain.¹⁸ Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi dimana orang berusaha untuk menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya.¹⁹

b. Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja

Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja:

- 1) Dorongan material (misal: uang, barang).

¹⁶ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1981), 150.

¹⁷ Wulfram I Ervianto, *Manajemen Proyek Kontruksi*, 215.

¹⁸ Imam Soeharta, *Manajemen Proyek Jilid 2*, 94.

¹⁹ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, 151.

- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prektise, upah, imbalan dan kuasa perorangan).
- 3) Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang).
- 4) Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain).
- 5) Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi.
- 6) Karyawan turut serta dalam kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan.

c. Model motivasi

Adapun model motivasi dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Model Tradisional
- 2) Menurut Fredyck Taylor. bahwa para menajer mendorong atau memotivasi para pekerja agar lebih banyak berproduksi dengan cara memberikan imbalan berupa upah atau gaji yang semakin meningkat.
- 3) Model Hubungan Manusia
- 4) Adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan hubungan manulasi lainnya bahwa kontrak kontrak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan.
- 5) Model Sumber Daya Manusia
- 6) Bahwa para pekerja termotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk berprestasi dan mendapat pekerjaan yang berarti.

d. Teori-teori motivasi

- 1) Teori kepuasan

Teori ini memusatkan pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba untuk

menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Teori ini memusatkan dari pada kebutuhan individu di dalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori ini menyatakan, bahwa defisiensi kebutuhan di dalam diri individu memacu suatu respon perilaku.

2) Prestasi Kerja

Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen yang sangat penting harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu, perusahaan mengupayakan agar tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya. Suatu perusahaan akan berjalan lancar apabila para karyawan ikut serta dalam meningkatkan perusahaan dan tentunya perusahaan akan berusaha memberikan atau memenuhi kebutuhan para karyawan yang ikut serta memajukan perusahaan.

5. Usia

Definisi ketenaga kerjaan yang digunakan dalam penyusunan perencanaan PTKD adalah definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam pengumpulan data ketenaga kerjaan. Definisi tersebut dijelaskan dalam uraian berikut:

- a. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- b. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya. Di negara-negara yang sedang berkembang penduduk yang berumur kurang dari 1 tahun merupakan jumlah yang besar, mendekati

setengah dari jumlah penduduk total. Sedang di negara-negara maju penduduk yang berumur kurang dan 15 tahun ini hanya merupakan jumlah yang kecil, sekitar seperempatnya saja atau hampir sama dengan jumlah orang dewasa. Kenyataan ini membawa akibat perbedaan jumlah ketergantungan (*dependency*) penduduk yang belum bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja. Di negara-negara sedang berkembang jumlah ketergantungan ini sangat tinggi, sedang di negara-negara maju sangat rendah. Hal ini menimbulkan beban yang cukup berat baik bagi pemerintah maupun keluarga miskin.

6. Pengalaman Kerja

a. Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.²⁰

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:²¹

²⁰ Syukur, *Metode Penelitian dan Pervajian data Pendidikan*, (Semarang: Medya Wiyata, 2001), 74.

²¹ Djauzak Ahmadi, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Balai Pustk, 1994), 57.

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Cara memperoleh pengalaman kerja

Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dan cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2) Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3) Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

d. Manfaat pengalaman kerja

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat:

- 1) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugas.

- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman keija karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

7. Upah

Dalam UU. No 13 tahun 2003 memberikan pengertian upah yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²²

²² Upah kerja yaitu pencerminin pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk. Sinungan Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1987), 90.

Upah merupakan salah satu insentif penting bagi para pegawai dalam perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upah merupakan pendorong utama. Tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada taraf dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup pegawai sepantasnya. Bila taraf itu sudah dicapai, maka insentif-insentif lain menjadi lebih menonjol.²³

Sistem pengupahan adalah sistem pembayaran upah terhadap karyawan atau tenaga kerja yang umum diterapkan dalam suatu perusahaan. Sistem pengupahai ini memberikan kepuasan bagi pekerja, laba untuk perusahaan serta barang atau jasa yang berkualitas dan harga yang pantas.

Sistem pengupahan ini harus dilihat dan beberapa aspek seperti aspek kehidupan, aspek keinginan untuk memiliki sesuatu, aspek keinginan untuk kekuasaan, aspek keinginan untuk pengakuan. Oleh sebab itu, dalam memenuhi kebutuhan pekerja, maka pengusaha dalam menetapkan upah harus memperhatikan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistis pekerja.

Dalam menentukan pemberian imbal jasa, perlu diperhatikan asas adil artinya pembayaran dilakukan sesuai prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal organisasi.

Metode pembayaran upah dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah yaitu sebagai berikut:

²³ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), 153.

a. Sistem upah menurut waktu

Sistem upah menurut waktu adalah upah tetap yang dikaitkan dengan waktu. ini berarti upah yang tetap jumlahnya per periode yang besarnya tidak dikaitkan dengan prestasi yang diberikan oleh buruh. Oleh karena itu, pembayaran berdasarkan jam, minggu atau bulan.

b. Sistem upah prestasi

Sistem didasarkan pada prestasi dari pekerja. atau pedagang per unit produksi yang diselesaikan. Sistem ini mempunyai kebaikan, yaitu: Ada donongan untuk bekerja lebih giat, buruh yang rajin menerima gaji lebih tinggi, perhitungan harga pokok akan lebih baik.

c. Sistem upah borongan

Upah borongan merupakan sistem kombinasi upah dan upah waktu dan potongan. Sistem ini menetapkan pengupahan berdasarkan besarnya jasa yang diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai tepat waktunya ditetapkan upah dalam rupiah.

d. Sistem upah premi

Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan, karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntungan pada perusahaan. Sistem upah premi ini diberlakukan karena pimpinan ingin mengadakan perbaikan secara perlahan-lahan dengan cara persiapan pekerjaan bagi buruh agar bekerja lebih baik, standarisasi dari kualitas material, perbaikan metode kerja serta pendidikan dan pelatihan para pekerja.

8. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan peserjaan bisa sesuai dengan rencana semula.²⁴ Adapun prinsip-prinsip pengawasan menurut Manullang antara lain:²⁵

- a. Dapat merefleksi sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi.
- b. Dapat dengan sengaja melaporkan penyimpangan-penyimpangan.
- c. Fleksibel.
- d. Dapat merefleksi pola organisasi.
- e. Ekonomis.
- f. Dapat dimengerti.
- g. Dapat menjamin diadakannya tindakan kolektif.

9. PT. Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan

PT. Wijaya Karya adalah suatu Badan Usaha Milik Negara yang didirikan pada tahun 1960 sebagai perusahaan yang bergerak dalam instalasi listrik. Pada tahun 1980-an mengembangkan industri beton pracetak yang tumbuh dengan pesat dan kemudian menjadi produsen tiang listrik dan tiang pancang beton sentrifugal terbesar di Indonesia dengan pabrik-pabrik yang tersebar di seluruh pelosok Nusantara.

Pada saat itu industri beton ditangani oleh Divisi Produk Beton I (DPB I) dan Divisi Produk Beton II (DPB II) yang kemudian

²⁴ Pengawasan merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan ke arah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), 171-173.

²⁵ *Ibid.*, 173. Lihat juga, Ahmad Ibrahim Abu Shinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, 180.

berubah menjadi PT. Wijaya Karya Beton sesuai dengan surat Menteri Keuangan RI No.SR412/MK.016/1996 tanggal 31 Desember 1996 tentang Persetujuan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi dan Dewan Komisaris PT.Wijaya Karya Beton.

Saat ini PT. Wijaya Karya Beton adalah produsen beton pracetak yang terbesar di Indonesia, yang didukung oleh 8 pabrik yang berlokasi:

- a. PPB Sumatera Utara di Kabupaten Binjai, Sumatera Utara.
- b. PPB Lampung di Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung.
- c. PPB Bogor di Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.
- d. PPB Boyolali di Mojosongo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah.
- e. PPB Pasuruan di Kejapanan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.
- f. PPB Sulawesi Selatan di Makasar, Sulawesi Selatan.
- g. PPB Majaleg di Jati Wanggi, Kbuaten Majalenska, Jawa Barat.
- h. PPB Karwang Jawa Barat.

Kantor PPB Pasuruan yang beralamatkan Jln. Raya Kejapanan No. 323 Gempol Pasuruan 67155. Mempunyai visi menjadi perusahaan terbaik dalam industri beton pra cetak. Perusahaan ini mempunyai beberapa kebijakan strategis yaitu:

- a. Perusahaan tumbuh dan berkembang sesuai dengan keinginan pemegang saham berdasarkan asas-asas transparansi, keadilan, akuntabilitas, pertanggung jawaban dan kemandirian.
- b. Perusahaan mengutamakan pemenuhan persyaratan dan kepuasan pelanggan dengan selalu meningkatkan asas setia kerjanya.
- c. Kerjasama dengan mitra kerja dilaksanakan dengan cara yang sehat dan saling menguntungkan.

- d. Profesionalisme menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- e. Perusahaan menerapkan manajemen risiko pada setiap aktifitas bisnis untuk mendapat peluang usaha dan meminimalisasi risiko dan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta dampak lingkungan dalam setiap kegiatan.

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Tukang Besi

A. Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuesioner dan pencatatan data setiap harinya. Pengolahan data penelitian menggunakan metode *Correlation* dan Regresi Linear Berganda dan penyeteraan, *Correlation* dan Regresi dapat menunjukkan hubungan antara produktivitas dengan faktor-faktor pengaruhnya.²⁶ Seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi produktivitas dan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi produktivitas.²⁷

B. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai analisa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tukang besi pada

²⁶ Analisa regresi ini berguna untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Regresi Linier Berganda yaitu teknik untuk menghitung seberapa jauh hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam analisis regresi linier berganda penelitian ini dilakukan pengujian untuk melihat pengaruh variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta. 2010), 13. Lihat juga, Abdullah Boedi dan Ahmad Saebani Beni, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 26 Lihat juga, Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 32.

²⁷ Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Wika Beton pabrik produk beton Pasuruan. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan penerbit UNDIP, 2006), 124.

PT. Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 20 tenaga kerja.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penemuan ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut tingkat pendidikan, motivasi, umur, pengalaman kerja, gaji/upah dan pengawasan. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

2. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan (X_1)

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat berikut:

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Score	Frekuensi	Presentase (%)
SD	1	1	5
SMP	2	10	50
SMA	3	5	25
SMK	4	4	20
Total		20	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan. maka jumlah responden terbesar adalah responden yang tingkat pendidikannya SMP yakni sebesar 50%, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tenaga kerja tukang besa PT. Wika Beton PPB Pasuruan adalah SMP.

3. Karakteristik berdasarkan motivasi (X₂)

Adapun karakteristik responden berdasarkan motivasi dapat dilihat berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan motivasi

Motivasi	Score	Frekuensi	Presentase (%)
Ingin cepat kerja	1	0	0
Keturunan	2	0	0
Mencari nafkah	3	20	100
Sulit mencari kerja	4	0	0
Total		20	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan motivasi, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang motivasinya mencari nafkah yakni sebesar 100%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tenaga kerja tukang besi PT. Wika Beton PPB Pasuruan adalah untuk mencari nafkah.

4. Karakteristik berdasarkan umur (X₃)

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat berikut:

Tabel 3. karakteristik berdasarkan umur

Umur	Score	Frekuensi	Presentase (%)
20 - 23,75	1	0	0
23,76 - 27,5	2	2	10
27,6 - 31,25	3	6	30
31,26 - 35	4	12	60
Total		20	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umurm maka jumlah responden terbesar adalah responden yang umurnya 31-35 tahun, sebesar 60 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tenaga kerja tukang best PT. Wika Beton PPB Pasuruan berumur 31-35 tahun.

a. Karakteristik berdasarkan pengalaman kerja (X_4)

Adapun karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan pengalaman kerja

Pengalaman kerja	Score	Frekuensi	Presentase (%)
5 - 7,5	1	1	5
7,6 - 10	2	4	20
11 - 12,5	3	10	50
12,6 - 15	4	5	25
Total		20	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan pengalaman kerja, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang pengalaman kerja 11-12 tahun yakni sebesar 50%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tenaga kerja tukang besi PT. Wika Beton PPB Pasuruan adalah berpengalaman kerja 11-12 tahun.

b. Karakteristik berdasarkan gaji/ upah (X_5)

Adapun karakteristik responden berdasarkan gaji/upah dapat dilihat berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan gaji/ upah

Gaji	Score	Frekuensi	Presentase (%)
50 - 55	1	0	0
56 - 60	2	0	0
61 - 65	3	7	35
66 - 70	4	13	65
Total		20	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan gaji/upah, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang upahnya Rp. 66.000-70.000 yakni sebesar 65%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tenaga kerja tukang besi PT. Wika Beton PPB Pasuruan adalah gaji/upahnya Rp.66.000-70.000.

c. Karakteristik berdasarkan pengawasan (X_6)

Adapun karakteristik responden berdasarkan pengawasan dapat dilihat berikut ini:

Tabel 6. Karakteristik berdasarkan pengawasan

Pengawasan	Score	Frekuensi	Presentase (%)
1 kali	1	0	0
2 kali	2	0	0
3 kali	3	4	20
> 3 kali	4	16	80
Total		20	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan pengawasan, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang pengawasannya >3 kali yakni sebesar 80%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tenaga kerja tukang besi PT. Wika Beton PPB Pasuruan adalah pengawasannya >3 kali/ hari.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioneri yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* >0,60.

Tabel 7. Reliability Statistics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.878	7

Dapat dilihat berdasarkan olah data bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,810. Nilai ini lebih besar 0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel tingkat pendidikan, motivasi,

umur, pengalaman kerja, gaji/upah dan pengawasan serta variabel dependen produktivitas kerja.

6. Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 17.00 dengan membandingkan nilai *Pearson correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$. $df_1 = 7 - 1 = 6$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1). dan $df_2 = (n - k - 1)$ atau $20 - 6 - 1 = 13$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas). hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,5140. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Pearson Correlation Y	Y	1.000	.786	.793	.923	.171	.004	.493
	X1	.786	1.000	.785	.822	.255	.312	.612
	X2	.793	.785	1.000	.934	.311	.394	.807
	X3	.923	.822	.934	1.000	.210	.195	.671
	X4	.171	.255	.311	.210	1.000	.307	.547
	X5	.004	.312	.394	.195	.307	1.000	.327
	X6	.493	.612	.807	.671	.547	.327	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.235	.493	.014
	X1	.000	.	.000	.000	.139	.090	.002
	X2	.000	.000	.	.000	.091	.043	.000
	X3	.000	.000	.000	.	.188	.205	.001
	X4	.235	.139	.091	.188	.	.094	.006
	X5	.493	.090	.043	.205	.094	.	.079
	X6	.014	.002	.000	.001	.006	.079	.
N	Y	20	20	20	20	20	20	20
	X1	20	20	20	20	20	20	20
	X2	20	20	20	20	20	20	20
	X3	20	20	20	20	20	20	20
	X4	20	20	20	20	20	20	20
	X5	20	20	20	20	20	20	20
	X6	20	20	20	20	20	20	20

Hasil Uji Validitas Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
X1	0,786	0,5140	Valid
X2	0,793	0,5140	Valid
X3	0,923	0,5140	Valid
X4	0,171	0,5140	Valid
X5	0,004	0,5140	Valid
X6	0,493	0,5140	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini semuanya adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif yang lebih besar dan R_{tabel}.

7. Perbandingan Produktivitas Aktual Terhadap SNI tahun 2002

Setelah di tabulasikan dan dikonversikan maka produktivitas tenaga kerja tukang besi dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 9. Produktivitas tenaga kerja tukang besi

No	Produktivitas Aktual (8 jam)	Produktivitas Konversi (5 jam)
1	40	25
2	40	25
3	41	26
4	41	26
5	40	25
6	41	26
7	41	26
8	40	25
9	40	25
10	42	26
11	46	29
12	44	29
13	45	28
14	44	29
15	46	29
16	46	29
17	46	29
18	47	29
19	46	29
20	47	29
	Rata-rata	27,1

Maka dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara produktivitas tenaga kerja tukang besi aktual dengan produktivitas pada SNI 2002. Dimana dapat terlihat bahwa produktivitas aktual lebih besar dan pada produktivitas SNI 2002.

8. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dan variabel secara bersama-sama terhadap produktivitas. Karena pengaruh semua variabel diperhitungkan maka akan didapat persamaan linier berganda. Berikut adalah hasil dan pengujian regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 17.

Tabel 10. Hasil pengujian regresi linier berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.637	3.871		11.788	.000		
	X1	.545	.391	.199	1.396	.186	.286	3.491
	X2	.194	.965	.076	.201	.844	.041	24.583
	X3	2.176	.782	.905	2.782	.016	.055	18.200
	X4	.577	.410	.137	1.405	.183	.609	1.643
	X5	-1.214	.639	-.207	-1.898	.080	.489	2.043
	X6	-2.047	1.158	-.305	-1.768	.101	.196	5.107

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda di atas diperoleh koefisien masing-masing variabel dan dapat disusun persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + b_5.X_5 + b_6.X_6$$

Maka persamaan tersebut menjadi:

$$Y = 45,637 + 0,545X_1 + 0,194X_2 + 2,176X_3 + 0,577X_4 - 1,214X_5 - 2,047X_6$$

a = 45,637; artinya apabila variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6 = 0$, maka nilai dari variabel produktivitas tenaga kerja (Y) = 45,637.

$b_1 = 0,545$; artinya apabila kenaikan variabel motivasi (X_2) konstan, maka kenaikan variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,545.

$b_2 = 0,194$; artinya apabila kenaikan variabel umur (X_3) konstan, maka kenaikan variabel motivasi (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,194.

$b_3 = 2,176$; artinya apabila kenaikan variabel pengalaman kerja (X_4) konstan, maka kenaikan variabel umur (X_3) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 2,176.

$b_4 = 0,577$; artinya apabila kenaikan variabel gaji/upah (X_5) konstan, maka kenaikan variabel pengalaman kerja (X_4) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,577.

$b_5 = 1,214$; artinya apabila kenaikan variabel pengawasan (X_6) konstan, maka penurunan variabel gaji upah (X_5) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 1,214.

$b_6 = 2,047$; artinya apabila kenaikan variabel tingkat pendidikan (X_1) konstan, maka penurunan variabel pengawasan (X_6) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 2,047.

Dari semua nilai antara variabel tingkat pendidikan (X_1), motivasi (X_2), umur (X_3), pengalaman kerja (X_4), gaji/upah (X_5) dan pengawasan (X_6) terdapat perbedaan dimana variabel umur (X_3) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding tingkat

pendidikan, motivasi, gaji/upah, pengalaman kerja dan pengawasan.

9. Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Tabel hasil analisis koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.890	.91662

R = 0,961

R² = 0,924

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 11 di atas, nilai R = 0,961 artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara tingkat pendidikan (X1), motivasi (X2), umur (X3), pengalaman kerja (X1), gaji/upah (X5) dan pengawasan (X6) terhadap produktivitas tenaga kerja dan mempunyai korelasi sebesar 96,1%, sisanya sebesar 3,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dan hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,924 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni tingkat pendidikan, motivasi, umur, pengalaman kerja. Gaji/upah dan pengawasan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 92,4% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas tenaga kerja, sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

10. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.627	6	22.271	26.507	.000 ^a
	Residual	10.923	13	.840		
	Total	144.550	19			

$$F_{hitung} = 26,507$$

$$F_{tabel} = 2,96$$

$$\text{Sig} = 0,000$$

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh tingkat pendidikan (X_1), motivasi (X_2), umur (X_3), pengalaman kerja (X_4), gaji/upah (X_4) dan pengawasan (X_6) secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan dengan F_{hitung} dan F_{tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dan tabel 10 ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 26,507, sedangkan hasil F_{tabel} pada distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,96. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,507 > 2,96$).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1), motivasi (X_2), umur (X_3), pengalaman kerja (X_4), gaji/upah (X_5) dan pengawasan (X_6) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y). Kesimpulan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan (X_1), motivasi (X_2), umur (X_3), pengalaman kerja (X_4), gaji/upah (X_5) dan pengawasan (X_6) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) terbukti dan dapat diterima.

11. Uji T (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dan masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t dengan t_{hitung} dengan

tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,101. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variable tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

a. Variabel tingkat pendidikan (X_1)

Nilai variabel ini sebesar 1,396. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% sebesar 2,101. Maka $t_{hitung}(1,396) < t_{tabel}(2,101)$. Hal ini berarti variabel tingkat pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,186 > 0,050$) artinya variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

b. Variabel anotavasm (X_2)

Nilai variabel ini sebesar 0,201. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% sebesar 2,101, Maka $t_{hitung}(0,201) < t_{tabel}(2,101)$. Hal ini berarti variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang negataf. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,844 > 0,050$) artinya variable motivasi (X_2) berpengaruh negarif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

c. Variabel umur (X_3)

Nilai variabel ini sebesar 2,782. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% sebesar 2,101. Maka $t_{hitung}(2,782) > t_{tabel}(2,101)$. Hal ini berarti variabel umur (X_3) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,016 < 0,00$) artinya variable umur (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

d. Variabel pengalaman kerja (X_4)

Nilai t_{hitung} variabel ini sebesar 1,405. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% sebesar 2,101. Maka t_{hitung} (1,405) < t_{tabel} (2,101). Hal ini berarti variabel pengalaman kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,183 > 0,050) artinya variabel pengalaman kerja (X_4) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

e. Variabel gaji/upah (X_5)

Nilai t_{hitung} variabel ini sebesar 1,898. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% sebesar 2,101. Maka t_{hitung} (1,898) < t_{tabel} (2,101). Hal ini berarti variabel gaji/upah (X_5) mempunyai pengaruh yang negative. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,080 > 0,050) artinya variable gaji/upah (X_5) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

f. Variabel pengawasan (X_6)

Nilai t_{hitung} variabel ini sebesar 1,768. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% sebesar 2,101. Maka t_{hitung} (1,768) < t_{tabel} (2,101). Hal itu berarti variabel pengawasan (X_6) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signivikansi (0,101 > 0,050) artinya variabel pengawasan (X_6) berpengaruh negatif dan tidak signiflkan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah variabel umur (X_3) dengan nilai yang paling besar (2,782), dengan signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,050.

Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian yang menyatakan bahwa variabel umur (X_3) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja terbukti dan **dapat diterima**.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- A. Terdapat perbedaan antara produktivitas tenaga kerja tukang besi aktual dengan produktivitas tenaga kerja tukang besi pada SNI 2002. Dimana dapat terlihat bahwa produktivitas aktual lebih besar dari pada produktivitas SNI 2002.
- B. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tukang besi pada PT. Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan adalah:
 - 1. Tingkat pendidikan.
 - 2. Motivasi.
 - 3. Umur.
 - 4. Pengalaman kerja
 - 5. Upah/gaji.
 - 6. Pengawasan.

Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tukang besi pada PT. Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan adalah umur dan penggunaan alat otomatis.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustk, 1994.
- Boedi, Abdullah dan Saebani Beni, Ahmad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.

- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan penerbit UNDIP, 2006.
- Heizer, Jay. Render, Barry, *Manajemen Operasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- I Ervianto, Wulfram, *Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: Andi, 2005.
- Ibnu Daud al-Muzjaji al-Asy'ari, Ahmad, *Muqaddimah al Idarah al Islamiyyah*, Jeddah: Tp, 2000.
- Ibrahim Abu Shinn, Ahmad. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Galia Indonesia, 1981.
- Muchdarsyah, Sinunggan, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Galia Indonesia, 1981.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2001.
- Soeharto, Iman, *Manajemen Proyek*, Jakarta: Erlangga, 1995.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syukur, *Metode Penelitian dan Penovajian data Pendidikan*, Semarang: Medya Wiyata, 2001.
- Wibowo dan Prasetyo, *Analisa Produktivitas Pekerja dengan Metode Work Sampling: Studi Kasus Pada Proyek X Dan Y*, Vol. 6, No. 2, Jakarta: Civil Engineering Dimension, tt.