

**ANALISIS FAKTOR DOMINAN YANG BERPENGARUH PADA
PADAPENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGAKERJA
INDUSTRI PERHOTELAN GRYADI BLUE PASIFIC**

Nugroho Budisatrio Sukamdani¹

¹Staf Pengajar Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid Jakarta
nugroho,budisatrio@gmail.com

Abstract

PT.Gryadi Blue Pacific is an organization engaged in the hospitality industry that continues to grow. Efforts to achieve these objectives find the dominant factors that influence the effectiveness and efficiency of the organization. Labor is a major driver in a service process and determine its current activities of the organization. Utilization of a large workforce is indispensable to the achievement of customer satisfaction expectations of the hotel.

To the organization's efforts done by identifying the factors that influence the increase in labor productivity and find the dominant factor affecting the effectiveness and efficiency of the organization that eventually able to increase work productivity. The steps that can be performed are : 1). Distributing leaflets questionnaires on labor , 2). Identify the variables that affect the increase in labor productivity and 3). Correlation regression factors that affect labor productivity

Preliminary test results on 30 variables considered only contained only 25 variables that have significant value, while 5 other variables have no significant value to the data exceeds the rate of 0.05%. The end result is a dominant factor influencing the selection of variables strict enough salary, incentives, awards for outstanding, fair treatment and fair, reliable leadership, loyalty to the organization and the variable effect on labor productivity in PT GBP indicated by R square value is 0.703.

Keywords : dominant factors , factor analysis , hospitality organizations

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Perkembangan dunia usaha yang penuh persaingan, tenaga kerja selalu mempunyai peran yang menentukan pencapaian tujuan organisasi, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Usaha pencapaian tujuan tersebut, difokuskan pada pengaruh efisiensi penggunaan sumberdaya dan efektifitas proses transformasi / perubahan terhadap produktivitas kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu penggerak utama dalam suatu proses transformasi serta menentukan kelancaran aktivitas kerja. Optimasi potensi tenaga kerja sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Secara umum produktivitas jasa / pelayanan memberikan pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya dalam menghasilkan jasa terdiri dari berbagai

faktor, seperti : tenaga kerja, modal, penggunaan peralatan dan penggunaan teknologi.

Dalam suatu organisasi tenaga kerja dioptimalkan dalam peran aktifnya mulai dari penjadwalan waktu kerja, proses kerja dan menghasilkan pelayanan kerja untuk dapat memperoleh hasil secara langsung, Untuk itu perlu pengkajian analisa faktor dominan yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas tenaga kerja industri Perhotelan PT. Gryadi Blue Pasific (GBP)

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian difokuskan untuk mendapatkan variable dominan yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas tenaga kerja di industri perhotelan PT. Gryadi Blue Pasific (GBP).

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Peranan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan elemen utama bagi organisasi dalam peranannya mencapai tujuan, sehingga semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi dan mencapai tujuan tanpa ditangani oleh manusia. (Hasibuan, 1997)

“Suatu bentuk badan usaha tanpa manusia tidak ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimana kompleksnya atau sederhananya suatu bentuk usaha tetap manusia yang memiliki peranan penting, sehingga semua bentuk usaha akhirnya dapat disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia dan untuk manusia.”

Pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa manusia memegang peranan penting yang sangat menentukan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Organisasi berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan agar dapat bekerja secara efektif..

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi atau pelayanan yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan. Masalah tenaga kerja ini tidak bisa dipisahkan dengan kebijakan yang mengatur tentang kelangsungan hidup organisasi, sehingga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

- Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.
- Tenaga kerja mempunyai hubungan erat dengan hasil usaha organisasi.

2.2. Pengertian Produktivitas

Memahami pengertian Produktivitas, menurut laporan II Dewan Produktivitas Nasional yang dikutip oleh Ravianto menyatakan bahwa “Produktivitas tenaga kerja diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa”.

Melalui produktivitas yang tinggi diharapkan organisasi akan memperoleh keuntungan usaha yang tinggi pula sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Produktivitas itu penting sekali, karena keuntungan organisasi banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan melalui peningkatan modal dan penambahan kerja.

2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Peranan produktivitas kerja sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi. Pada kondisi aktivitas produksi tenaga kerja rendah (inefisiensi) jika tidak segera dibenahi akan mengakibatkan pemborosan bagi organisasi dan dapat mengganggu kontinuitas produksi atau pelayanan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, organisasi perlu memperhatikan tenaga kerja baik kebutuhan materiil maupun non materiil.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut adalah :

a. Fisik

Kesehatan merupakan pangkal segala gerak dan kekuatan fisik, yang mempunyai daya pikir untuk melaksanakan segala tugas yang dibebankan pada mereka. Kesehatan badan tergantung dengan kandungan gizi asupan makanan yang dikonsumsi. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan program kesehatan dan gizi para tenaga kerja agar mengurangi potensi kecelakaan kerja.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Untuk itu perlu pembekalan pengetahuan pada tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan sebagai upaya meningkatkan keterampilan kerja.

c. Perumahan

Dalam rangka meningkatkan kegairahan kerja dan kebugaran badan

perlu memperhatikan perumahan tenaga kerja sebagai tempat tinggal, sehingga produktivitas kerja tenaga kerja tetap terjaga dan tepat waktu.

d. Manajerial (Motivasi dan Kepemimpinan)

Seorang manajer berperan untuk memotivasi dan mengarahkan tenaga kerja untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja. Seorang manajer / pimpinan sebaiknya dapat berkomunikasi secara efektif dan jelas dalam mendelegasikan wewenang dan memotivasi bawahannya sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan.

e. Peralatan

Peralatan yang digunakan mempunyai pengaruh yang besar untuk membantu keberhasilan suatu pekerjaan. Untuk itu pimpinan organisasi sebaiknya menyediakan peralatan yang memadai sekaligus dapat menciptakan efisiensi kerja sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat mempengaruhi kegairahan kerja untuk pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja.

Adapun faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja adalah :

- Kebersihan
- Penerangan
- Pertukaran Udara
- Kebisingan
- Keamanan

Jadi apabila faktor-faktor tersebut di atas dapat dipenuhi dengan baik maka kegairahan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

g. Sosial Budaya

Pekerjaan seringkali memberikan kepuasan akan kebutuhan sosial bagi tenaga kerja, karena tenaga kerja itu sendiri adalah makhluk sosial yang memerlukan persahabatan dengan

sesamanya. Kebutuhan sosial lainnya dapat diperolehnya dari hubungan atasan dengan adil dan wajar agar suara tenaga kerja mampu didengar, dan memberikan pengakuan dan pujian bila pekerjaan dapat dirlaksanakan dengan baik .

h. Gaji

Setiap organisasi semestinya dapat memberikan gaji yang “cukup” untuk tenaga kerjanya. Cukup disini mempunyai arti relatif yaitu jumlah gaji yang dibayarkan tersebut tidak menimbulkan kerugian pada organisasi serta mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja. pemberian gaji yang cukup, akan menjadikan tenaga kerja merasa tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat seperti yang diharapkan oleh setiap organisasi.

i. Suasana Yang Menyenangkan

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan

ketegangan bagi tenaga kerja. Untuk itu perlu menciptakan suasana santai pada waktu tertentu. Banyak cara yang dapat dilaksanakan oleh organisasi misalnya dengan mengadakan rekreasi bersama, mengadakan pertandingan olah raga antar tenaga kerja dan sebagainya.

Pengaruh dari semua kegiatan ini cukup besar dalam membangun motivasi kerja dan meningkatkan semangat kerja, kegairahan kerja serta menciptakan rasa kesatuan dan kebersamaan yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab.

j. Posisi Yang Tepat

Ketidaktepatan menempatkan posisi tenaga kerja akan menyebabkan pekerjaan jadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Untuk itu perlu didukung analisa psikotest sehingga dapat menempatkan seseorang pada posisi yang tepat.

k. Kesempatan Untuk Maju

Produktivitas tenaga kerja akan timbul jika mempunyai harapan untuk maju, untuk itu setiap organisasi perlu

memberikan kesempatan untuk maju kepada tenaga kerjanya, seperti memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi, dengan kenaikan gaji, kenaikan pangkat, atau dengan pemindahan posisi pekerjaan yang lebih sesuai.

l. Loyalitas

Kesetiaan para tenaga kerja terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang mampu menciptakan tenaga kerja produktif. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para tenaga kerja terhadap organisasi, maka pihak organisasi perlu mengusahakan agar para tenaga kerja merasa senasib dengan organisasi, sehingga kemajuan dan kemunduran organisasi akan dirasakan juga oleh semua tenaga kerja.

m. Pemberian Insentif

Organisasi memperoleh hasil yang langsung, maka selain melalui cara - cara yang telah disebutkan, dapat

ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada tenaga kerja.

Organisasi akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada tenaga kerja yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

n. Fasilitas Yang Menyenangkan

Setiap organisasi seyogyanya dapat menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi tenaga kerja. Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan seperti cafetaria, tempat olah raga, balai pengobatan, kamar yang bersih.

o. Pengawasan Intensif

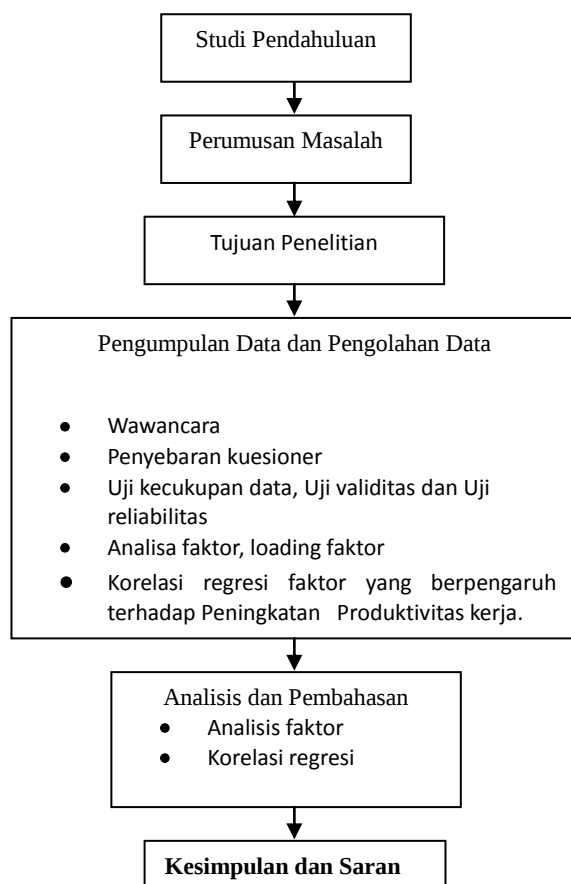
Adanya pengawasan yang intensif, membuat tenaga kerja seolah-olah diikutsertakan dalam menentukan berkembangnya organisasi tersebut, yang secara otomatis akan menimbulkan rasa ingin bekerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

p. Seleksi Yang Ketat

Perlu diadakan seleksi yang ketat bagi tenaga kerja yang masuk kerja, secara tidak langsung organisasi dapat memilih kesesuaian tenaga kerja dengan rancangan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun urutan atau langkah-langkah yang dilakukan dalam memecahkan masalah dapat dijelaskan pada gambar 2.



Gambar 1. Metodologi Penelitian

Pengumpulan dan Pengolahan Data

Dalam pengumpulan data dan informasi yang diperlukan adalah :

Penyebaran kuesioner ke tenaga kerja

1. Riset lapangan, yaitu pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke organisasi yang dijadikan obyek
2. Interview (wawancara), yaitu mengadakan beberapa pertanyaan pada bagian pelayanan tentang beberapa hal yang relevan dengan masalah.
3. Pencatatan data sekunder, contoh data : arsip organisasi
4. Pencatatan data primer, contoh data:
Penyebaran kuesioner ke tenaga kerja.

Selanjutnya terhadap data peningkatan produktivitas dilakukan pengolahan data dengan urutan langkah sebagai berikut :

1. Pengolahan Kuesioner

untuk mengetahui keandalan data dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*.

2. Uji kecukupan data

Uji kecukupan data dilakukan untuk mengetahui proporsi data yang akan diolah telah cukup atau kurang. Kecukupan data dilakukan dengan menggunakan rumus

3. Pengolahan Data

Pengolahan data ini menggunakan program paket statistika

Teknik Analisa Data

Analisa data selanjutnya yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisa faktor, uji realibilitas, uji validitas, analisa korelasi regresi berganda.

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa faktor yang berpengaruh

Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh tujuh (7) faktor yang mampu memberikan atau menjelaskan keragaman dengan nilai variansi kumulatif sebesar 69.996 %. Untuk mengetahui variabel mana yang

mendominasi suatu faktor dapat dilihat pada tabel matriks komponen terotasi dengan nilai *loading* lebih besar dari 0,5 dan mendekati 1. Variabel dominan yang sesuai dengan kriteria diatas adalah sebagai berikut :

a. Faktor I

Faktor 1 merupakan faktor dominan yang dinilai berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Faktor I terbentuk 8 variabel dengan presentasi sebesar 31.657 % Variabel dominan faktor 1 disajikan pada tabel 1. Sebagai berikut :

Tabel.1 faktor 1

No	Variabel	item	Loading
1.	X ₅	Seleksi yang ketat	798
2.	X ₁₂	Pengawasan insentif pada tenaga kerja	647
3.	X ₁₁	Job training	629
4.	X ₁	Pemberian motivasi	584
5.	X ₁₄	Penempatan posisi yang tepat	539
6.	X ₁₅	Perhatian terhadap kesehatan	528
7.	X ₄	Perhatian terhadap pemahan	529

Pada faktor 1, variabel x₅ merupakan penciri utama karena

memiliki nilai *loading* terbesar (0,798.) yang artinya variabel seleksi yang ketat sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja.

Penilaian selanjutnya berturut-turut dengan besarnya nilai *loading*.

b. Faktor II

Faktor II adalah faktor dominan kedua yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja adalah gaji yang cukup. Faktor II terbentuk tiga variabel dengan variansi sebesar 8.520 %. Variabel dominan pada faktor II disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Faktor II

No	Variabel	Item	Loading
1.	X ₁₀	Gaji yang cukup	759
2.	X ₂₅	Balai	565
3.	X ₂₄	Pengobatan	559
		Peralatan yang memadai	

Pada faktor II, variabel x₁₀ merupakan penciri utama karena memiliki nilai *loading* terbesar (0,759). Yang artinya tenaga kerja berharap gaji

yang cukup sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja. Penilaian selanjutnya berturut-turut sesuai dengan *loading* yang terbentuk.

c. Faktor III

Faktor III adalah faktor dominan ketiga yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja. Faktor III terbentuk empat variabel dengan presentase sebesar 8.010 %. Variabel dominan pada faktor III disajikan pada tabel 3

Tabel 3. Faktor III

No	Variabel	Item	Loading
1.	X ₈	Pimpinan yang handal	557
2.	X ₂	Keamanan	529
3.	X ₇	Kebisingan	519
4.	X ₁₇	Penerangan	516

Pada faktor III, variabel x₈ merupakan penciri utama karena memiliki nilai *loading* terbesar (0,557). Yang artinya variabel pimpinan yang handal adalah berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja., berturut-turut sesuai dengan besarnya nilai *loading*

d. Faktor IV

Faktor IV adalah faktor dominan keempat yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja. Faktor IV terbentuk empat variabel dengan presentase variansi sebesar 6.231 %. Variabel dominan pada faktor IV disajikan pada tabel 4

Tabel 4. Faktor IV

No	Variabel	Item	Loading
1.	X ₂₁	Loyalitas terhadap organisasi	658
2.	X ₂₀	Rekreasi bersama	555
3.	X ₃	Pertukaran udara	539
4.	X ₁₈	Kebersihan	528

Pada Faktor IV, variabel x₂₁ merupakan penciri utama karena memiliki nilai *loading* yang terbesar (0,658). Yang artinya tenaga kerja terhadap organisasi harus loyal, karena berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja.

e. Faktor V

Pada faktor V adalah faktor dominan kelima yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja

tenaga kerja. Faktor V terbentuk Tiga Variabel dengan presentase variansi sebesar 5.819 %. Variabel dominan pada faktor V disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Faktor V

No	Variabel	Item	Loading
1.	X ₁₉	Pemberian insentif pada tenaga kerja	557
2.	X ₁₃	Kafetaria	549
3.	X ₁₆	Kamar yang bersih	528

Pada faktor V, variabel x₁₉ merupakan penciri utama karena memiliki nilai *loading* terbesar (0,557). Yang artinya pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja selanjutnya berturut-turut sesuai dengan nilai *loading* yang terbentuk.

f. Faktor VI

Faktor keenam merupakan faktor dominan keenam yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja. Faktor VI terbentuk tiga variabel yang memiliki presentase variansi sebesar 5.308 %. Variabel

dominan pada faktor VI disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Faktor VI

No	Variabel	Item	Loading
1.	X ₉	Perlakuan yang adil dan wajar	605
2.	X ₂₁	Tempat olah raga	529
3.	X ₂₃	Pertandingan olah raga antar tenaga kerja	517

Pada faktor VI, variabel x₉ merupakan penciri utama karena memiliki nilai *loading* terbesar (0,605). Yang artinya tenaga kerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dan wajar antara atasan dan bawahan saling komunikatif agar tercipta peningkatan produktivitas kerja yang baik. Penilaian selanjutnya berturut-turut sesuai dengan besarnya nilai *loading* yang terbentuk.

g. Faktor VII

Faktor ketujuh merupakan faktor dominan ketujuh yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja. Faktor VII terbentuk satu variabel dengan presentase variansi sebesar 4.451 %. Variabel faktor

dominan pada faktor VII disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Faktor VII

No	Variabel	Item	Loading
1.	X ₆	Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi	625

Pada faktor VII, variabel x₆ merupakan penciri utama karena memiliki nilai *loading* terbesar (0,625). Yang artinya pemberian penghargaan bagi yang berprestasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Penilaian selanjutnya berturut-turut sesuai dengan besarnya nilai *loading* yang terbentuk.

B. Korelasi regresi faktor yang berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas kerja.

Hasil perhitungan regresi ditunjukkan pada tabel 8. dan tabel 9.

Tabel 8. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	104,39	6,639	97
X5	4,35	,517	97
X6	4,22	,554	97
X8	3,98	,202	97
X9	3,88	,355	97
X10	3,89	,333	97
X19	4,46	,499	97
X21	4,14	,566	97

Rata-rata produktivitas (untuk jumlah data 97 sampel) adalah 104,39 dengan standar deviasi sebesar 6,639.

Tabel 9. Korelasi

Correlations									
	Y	X5	X6	X8	X9	X10	X19	X21	
Pearson Correlation	Y	1,000	,681	,597	,564	,543	,492	,420	,327
	X5	,681	1,000	,320	,285	,265	,247	,233	,145
	X6	,597	,320	1,000	,474	,413	,379	,173	,222
	X8	,564	,285	,474	1,000	,357	,078	,185	,324
	X9	,543	,265	,413	,357	1,000	,154	,366	,014
	X10	,492	,247	,379	,078	,154	1,000	,106	,029
	X19	,420	,233	,173	,185	,366	,106	1,000	,234
	X21	,327	,145	,222	,324	,014	,029	,234	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,000	,000	,014	,000	,000	,005	,004	
	X5	,000	,001	,001	,010	,004	,007	,037	,078
	X6	,000	,001	,001	,024	,000	,000	,045	,014
	X8	,014	,010	,024	,000	,022	,022	,035	,001
	X9	,000	,004	,000	,000	,066	,000	,446	
	X10	,000	,007	,000	,023	,066	,151	,390	
	X19	,005	,037	,045	,035	,000	,151	,011	
	X21	,004	,078	,014	,001	,446	,390	,011	
N	Y	97	97	97	97	97	97	97	97
	X5	97	97	97	97	97	97	97	97
	X6	97	97	97	97	97	97	97	97
	X8	97	97	97	97	97	97	97	97
	X9	97	97	97	97	97	97	97	97
	X10	97	97	97	97	97	97	97	97
	X19	97	97	97	97	97	97	97	97
	X21	97	97	97	97	97	97	97	97

1. Angka kolom Sig / *significance* adalah 0,000 atau jauh dibawah 0,05 maka Ho diterima atau koefisien regresi dari seleksi yang ketat signifikan atau secara signifikan variabel seleksi yang

ketat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

2. Angka kolom Sig / *significance* adalah 0,000 atau jauh dibawah 0,05 maka Ho diterima atau koefisien regresi dari gaji yang cukup signifikan atau secara signifikan variabel gaji yang cukup berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.
3. Angka kolom Sig / *significance* adalah 0,014 atau jauh dibawah 0,05 maka Ho diterima atau koefisien regresi dari pemberian insentif signifikan atau secara signifikan variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

4. Angka kolom Sig / *significance* adalah 0,000 atau jauh dibawah 0,05 maka Ho ditolak atau koefisien regresi dari penghargaan signifikan atau secara signifikan variabel pemberian

penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

5. Angka kolom Sig / *significance* adalah 0,000 atau jauh dibawah 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi dari perlakuan yang adil dan wajar signifikan atau secara signifikan variabel perlakuan yang adil dan wajar berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

6. Angka kolom Sig / *significance* adalah 0,005 atau jauh dibawah 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi dari pimpinan yang handal signifikan atau secara signifikan variabel pimpinan yang handal berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas

7. Angka kolom Sig / *significance* adalah 0,004 atau jauh dibawah 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi dari loyalitas signifikan atau secara signifikan variabel loyalitas pada organisasi berpengaruh terhadap produktivitas.

Untuk tabel variabel entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*Removed*) atau dengan kata lain ketujuh variabel bebas tersebut ada dalam perhitungan regresi ditunjukkan pada tabel 10.

Tabel 10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X21, X9, X10, X5, X19, X8, X6 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Angka *R square* adalah 0,703. Hal ini berarti sekitar 70,3% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel seleksi yang ketat, gaji yang cukup, pemberian insentif, penghargaan bagi yang berprestasi, perlakuan yang adil dan wajar, pimpinan yang handal, loyalitas pada organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 70,3\% = 29,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Standar error of estimate adalah 3,753 (produktivitas) jauh lebih besar dari standar deviasi yang hanya 6,634. Oleh karena lebih kecil dari standar

deviasi variabel produktivitas, maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor produktivitas daripada rata-rata produktivitas itu sendiri.

Secara rinci ditunjukkan pada tabel 11

Tabel 11.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,703	,680	3,753

a. Predictors: (Constant), X21, X9, X10, X5, X19, X8, X6

Dari uji Anova atau F test, didapat F hitung adalah 30,139 dengan tingkat signifikansi 0,000 oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas. Atau dapat dikatakan ketujuh variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas. Secara rinci ditunjukkan pada tabel 12 dan tabel 13

Tabel 12

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2971,231	7	424,462	30,139	,000 ^b
	Residual	1253,408	89	14,083		
	Total	4224,639	96			

a. Predictors: (Constant), X21, X9, X10, X5, X19, X8, X6

b. Dependent Variable: Y

Tabel 13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,782	11,804		4,641	,000
	X5	6,179	,831	,479	7,434	,000
	X6	3,253	,855	,271	3,806	,000
	X8	,284	2,243	,329	4,536	,014
	X9	5,833	1,345	,311	4,336	,000
	X10	,585	1,269	,129	,368	,000
	X19	,821	,856	,062	,958	,005
	X21	,360	,780	,031	,462	,004

a. Dependent Variable: Y

- Selanjutnya persamaan regresi:

$$Y = A + Bx_1 + Cx_2 + Dx_3 + Ex_4 + Fx_5 + Gx_6 + Hx_7$$

$$Y = 54,782 + 6,179 x_1 + 5,833 x_2 + 3,253 x_3 + 0,821x_4 + 0,585 x_5 + 0,360 x_6 + 0,284 x_7$$

Dimana :

Y = Produktivitas

X₁ = Seleksi yang ketat

X₂ = Gaji yang memadai

X₃ = pemberian insentif

X₄ = penghargaan yang berprestasi

X₅ = perlakuan adil dan wajar

X₆ = pimpinan yang handal

X₇ = loyalitas pada organisasi

Sedangkan untuk persamaan regresinya adalah :

- Konstanta sebesar 54,782 menyatakan bahwa jika tidak ada ketujuh variabel (Secara matematik $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7$ adalah 0) maka produktivitas adalah 54,782.
 - Koefisien regresi x_1 sebesar 6,179 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) seleksi yang ketat akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 6,179%.
 - Koefisien regresi x_2 sebesar 5,833 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Gaji yang cukup akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 5,833%.
 - Koefisien regresi x_3 sebesar 3,253 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) pemberian insentif akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 3,253%.
 - Koefisien regresi x_4 sebesar 0,821 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) pemberian penghargaan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,821%
 - Koefisien regresi x_5 sebesar 0,585 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) perlakuan yang adil akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,585%
 - Koefisien regresi x_6 sebesar 0,360 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) pimpinan yang handal akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,360%
 - Koefisien regresi x_7 sebesar 0,284 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) loyalitas akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,284%
- Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen :
- Untuk analisis uji koefisien terhadap ketujuh variabel, diperoleh hasil Keputusan Melalui proses

membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel.

Jika statistik t hitung $<$ statistik tabel, maka H_0 diterima

Jika statistik t hitung $>$ statistik tabel, maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel output terlihat bahwa t hitung adalah :

1. $0,368 < 1,960$ H_0 diterima
2. $0,462 < 1,960$ H_0 diterima
3. $0,958 < 1,960$ H_0 diterima
4. $3,806 > 1,960$ H_0 ditolak
5. $4,336 > 1,960$ H_0 ditolak
6. $4,536 > 1,960$ H_0 ditolak
7. $7,434 > 1,960$ H_0 ditolak

V. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Hasil analisa faktor yang dilakukan , terdapat tujuh (7) faktor komponen utama yang mampu menjelaskan keragaman dengan nilai variansi kumulatif sebesar 69,996%. Dimana didalam setiap faktor komponen utama terdapat satu variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja

tenaga kerja dibagian produksi.

berdasarkan jawaban mengenai harapan

tenaga kerja pada PT. GBP disimpulkan

bahwa tujuh (7) variabel yang paling

penting dalam peningkatan produktivitas

kerja adalah:

1. Seleksi yang ketat.
2. Gaji yang cukup.
3. Pemberian insentif kepada tenaga kerja .
4. Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi.
5. Perlakuan yang adil dan wajar.
6. Pimpinan yang handal.
7. Loyalitas pada organisasi .

5.2 Saran

1. Organisasi hendaknya lebih memperhatikan lagi harapan-harapan tenaga kerja pada organisasi, sehingga tenaga kerja akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Organisasi hendaknya lebih sering memberikan penghargaan bagi tenaga

kerja yang berprestasi, sehingga akan memacu tenaga kerja untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja, yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, 1996, Manajemen Personalia Dan MSDM, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Flippo, 1995, Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, 1994, Manajemen Personalia Dan Sumber Tenaga Kerja, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gunung agung , Jakarta.
- Komarudin, 1996, Pengadaan Dan Pembinaan Tenaga Kerja, Balai Pustaka Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 1992, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mukijat, 1991, Perencanaan Tenaga Kerja, Pionir Jaya, Bandung.
- Manulang, 1982, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- PayamanJ Simanjuntak, 1987, Tenaga Kerja Produktivas Dan Kecenderungannya, Lembaga Sarana Informasi, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Bisnis, Cv Alfabeta, Bandung.