

PERPUSTAKAAN FTSP UII	
HARIAN/BELI	
TGL. TERIMA :	7 Maret 2007
NO. JUDUL :	502268
NO. INV. :	100892700025
NO. INDAK :	

**TUGAS AKHIR**

**ANALISA PENGARUH PENGALAMAN KERJA, ASAL DAERAH DAN  
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TUKANG BATA**  
*(Studi Kasus Proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman)*

K.  
658.204  
Sug.  
a  
a



xiv, 80 fbl, cup: 28

*Disusun oleh :*

**Nama : Erma Totok Sugiharto 97511174**

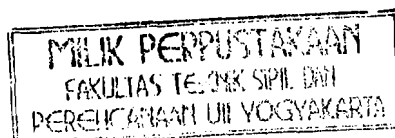


**JURUSAN TEKNIK SIPIL  
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2006**

Man. proy  
Prod. tukang bata  
proy perumahan PT. W.  
Abd.  
Judul.



**TUGAS AKHIR**  
**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, ASAL DAERAH DAN**  
**TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TUKANG BATA**  
*(Studi Kasus Proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman)*

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Rangka  
Memperoleh Derajat Sarjana Pada Jurusan Teknik Sipil  
Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan  
Universitas Islam Indonesia

*Disusun oleh:*

**Nama : Erma Totok Sugiharto      97511174**

**JURUSAN TEKNIK SIPIL**  
**FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN**  
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**“ YOGYAKARTA**  
**2006**

**LEMBAR PENGESAHAN  
TUGAS AKHIR**

**ANALISA PENGARUH PENGALAMAN KERJA, ASAL DAERAH DAN  
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TUKANG BATA  
(Studi Kasus Proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman)**

*Disusun oleh :*

**Nama : Erma Totok Sugiyanto      97511174**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

**Zainal Arifin  
Dosen Pembimbing**

  
**Tanggal :**

*06 Sept 06*

## **MOTTO**

**Allah menciptakan mahluk yang bernama manusia sebagai mahluk yang terbaik  
di tengah-tengah mahluk Tuhan yang amat banyak. Tetapi setiap waktu,  
manusia itu dapat jatuh menjadi mahluk yang lebih rendah  
dari mahluk yang terendah. Kecuali kalau  
manusia itu beriman dan melakukan  
perbuatan-perbuatan yang baik  
(Al - Qur'an : 3 – 5)**

## **PERSEMBAHAN**

**Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk :**

- **Bapak dan ibuku yang kucintai**
- **Kakak dan adikku yang kukasihi**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Puji dan syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga Tugas Akhir yang berjudul Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tukang Bata, Studi Kasus Proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman ini, telah dapat diselesaikan.

Tugas Akhir ini diselesaikan untuk melengkapi persyaratan dalam rangka memperoleh derajat sarjana strata satu pada Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Islam Indonesia.

Tugas Akhir ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ruzardi, MS, selaku Ketua Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Zaenal Arifin, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir ini.
3. Bapak Ir. H. Tadjudin BMA, MS dan Bapak Ir. H. Faisol AM, MS, selaku Dosen-dosen Tamu pada Sidang dan Pendadaran Tugas Akhir ini.
4. Teman-teman mahasiswa Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Islam Indonesia.

5. Seluruh jajaran manajemen dan segenap karyawan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan turut berperan selama penelitian Tugas Akhir ini

Semoga Allah Swt memberikan balasan yang berlipat ganda atas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan tersebut.

Ada pepatah mengatakan tiada gading yang tak retak. Demikian juga dengan Tugas Akhir ini, tentunya terdapat kelemahan-kelemahan di dalamnya. Untuk itu penulis mohon masukan berbagai pihak untuk penyempurnaan lebih lanjut.

*Billahittaufiq Wlhidayah*

*Wassalamualaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, Mei 2006

Penulis

## ABSTRAK

Idealnya, setiap organisasi proyek konstruksi menginginkan tenaga kerja memiliki produktivitas tinggi. Kenyataannya, terkadang suatu proyek konstruksi tidak mampu membedakan mana yang produktif mana yang tidak, berakibat pada inefisiensi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor *personal attitude* dan lingkungan kerja. Penelitian ini *personal attitude* dibatasi pada pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan.

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tukang bata, studi proyek perumahan PT Wirotomo Persada Sleman. Variabel penelitian, pengalaman kerja, asal daerah, tingkat pendidikan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Hipotesisnya, ada pengaruh signifikan pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara serentak serta parsial terhadap produktivitas tukang bata.

Subyek penelitian, seluruh tukang bata proyek perumahan PT Wirotomo Persada Sleman. Sampel dibentuk melalui *nonprobability sampling* yaitu melalui teknik sensus. Data diperoleh melalui data primer dengan membagikan sejumlah pertanyaan untuk ditanggapi dan data sekunder melalui studi pustaka. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara serentak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tukang bata dan pengalaman kerja merupakan faktor dominan, Secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh signifikan, asal daerah dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan.

**Kata kunci :** pengalaman kerja, asal daerah, tingkat pendidikan dan produktivitas kerja



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Tenaga Kerja .....	10
2.2.1 Kebutuhan Tenaga Kerja.....	10
2.2.2 Suplai Tenaga Kerja .....	12
2.3 Kerja dan Pekerjaan.....	15
2.4 Produktivitas.....	19

2.5	Produktivitas Tenaga Kerja .....	21
2.6	Aspek-aspek Produktivitas Tenaga Kerja .....	26
2.7	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja...	27
2.7.1	Keahlian.....	27
2.7.2	Pengalaman Kerja.....	28
2.7.3	Umur.....	29
2.7.4	Pendidikan.....	32
2.7.5	Keadaan Fisik.....	32
2.7.6	Bakat.....	33
2.7.7	Tempramen.....	33
2.7.8	Karakter.....	34
2.7.9	Asal Daerah.....	34
2.8	Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja .....	35
2.9	Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja.....	37
2.10	Kegunaan Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja.....	39
2.11	Kerangka Konsep.....	41
2.12	Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODA PENELITIAN .....</b>		<b>42</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	42
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian .....	42
3.3	Variabel Penelitian .....	42
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
3.5	Populasi dan Sampel .....	44
3.5.1	Populasi.....	44
3.5.2	Sampel.....	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6.1	Data Primer.....	45
3.6.2	Data Sekunder .....	45

3.7	Teknik Pengukuran Data .....	45
3.8	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	46
3.8.1	Uji Validitas Instrumen .....	46
3.8.2	Uji Reliabilitas Instrumen .....	47
3.9	Analisis Data .....	49
3.9.1	Metode Analisis Deskriptif .....	49
3.9.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.9.3	Uji Hipotesis Pertama Menggunakan Uji F .....	52
3.9.4	Uji Hipotesis Kedua Menggunakan Uji t .....	53
3.9.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>57</b>
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	57
4.1.1	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	57
4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	58
4.2	Deskripsi Data Penelitian .....	59
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	59
4.2.1.1	Usia Rcsponden.....	59
4.2.1.2	Sumber Kctrampilan dan Pengetahuan Bangunan	60
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.2.2.1	Pengalaman Kerja Tukang Bata .....	60
4.2.2.2	Asal Daerah Tukang Bata.....	62
4.2.2.3	Tingkat Pendidikan Tukang Bata .....	63
4.2.2.4	Produktivitas Tukang Bata .....	64
4.3	Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tukang Bata.....	68
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis .....	70
4.4.1	Hasil Pengujian Hipotesis Pertama Menggunakan Uji F ...	70
4.4.2	Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Menggunakan Uji t .....	71

4.4.2.1 Variabel Pengalaman Kerja .....	71
4.4.2.2 Variabel Asal Daerah .....	71
4.4.2.3 Variabel Tingkat Pendidikan .....	72
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah dan Tingkat Pendidikan Secara Serentak Terhadap Produktivitas Tukang Bata .....	74
5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah dan Tingkat Pendidikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Tukang Bata .....	76
5.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tukang Bata .....	76
5.2.2 Pengaruh Asal Daerah Terhadap Produktivitas Tukang Bata .....	77
5.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tukang Bata .....	78
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
6.1 Simpulan .....	80
6.2 Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Instrumen Produktivitas Kerja .....	58
Tabel 4.2 Usia Responden.....	59
Tabel 4.3 Sumber Ketrampilan dan Pengetahuan di Bangunan .....	60
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Tukang Bata.....	61
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Asal Daerah Tukang Bata .....	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Tukang Bata .....	63
Tabel 4.7 Hasil Kuesiner Produktivitas Tukang Bata .....	64
Tabel 4.8 Produktivitas Tukang Bata .....	67
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel 4.10 Penentuan Variabel Dummy Pendidikan .....	72

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....	41
Gambar 4.1 Diagram Pie Pengalaman Kerja Tukang Bata .....	61
Gambar 4.2 Diagram Pie Asal Daerah Tukang Bata.....	62
Gambar 4.3 Diagram Pie Asal Tingkat Pendidikan Tukang Bata.....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian**
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian**
- Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian Produktivitas Kerja**
- Lampiran 4 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Produktivitas Kerja**
- Lampiran 5 Hasil Pengujian Reliabilitas Produktivitas Kerja**
- Lampiran 6 Hasil Distribusi Frekuensi Profil Responden**
- Lampiran 7 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian**
- Lampiran 8 Hasil Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja**
- Lampiran 9 Hasil Pengujian Deskriptif Produktivitas Kerja**
- Lampiran 10 Hasil Pengujian Regresi**
- Lampiran 11 Surat Bukti Penelitian**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi, agar dapat tetap hidup dan mempertahankan suatu tingkat stabilitas dalam menghadapi lingkungan luar, organisasi menghadapi sederetan syarat yang harus dipenuhi. Seberapa jauh suatu organisasi dapat memenuhi syarat, ini sangat menentukan kemampuannya untuk melanjutkan usaha mengejar sasarannya dengan berjalannya waktu. Jika organisasi gagal dalam memenuhi persyaratan ini, maka akan timbul ancaman yang berat terhadap stabilitasnya sehingga membahayakan kelangsungan hidupnya serta pencapaian tujuannya.

Ancaman ini mungkin berupa kehilangan sumber daya, kehilangan pengakuan dari lingkungan pendukungnya, kemacetan dalam organisasi dan seterusnya. Menurut Richard M. Steers dalam bukunya Efektif Organisasi ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh organisasi agar tetap dapat melangsungkan hidupnya, yaitu mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi/keluaran, pembaharuan dan penyesuaian organisasi.

Mendapatkan sumber daya yang dimaksudkan adalah organisasi harus sanggup sukses bersaing memperebutkan sumber daya yang langka dan berharga untuk dijadikan masukan bagi kegiatan kerja organisasi. Efisiensi yang



dimaksudkan adalah organisasi harus berusaha menjamin nisbah yang paling menguntungkan antara masukan dan keluaran dalam proses transformasi. Produksi/keluaran yang dimaksudkan adalah sistem organisasi harus dapat menyerahkan barang/jasa yang disediakan, secara teratur/berencana. Sedangkan pembaharuan dan penyesuaian organisasi yang dimaksud adalah pada kebanyakan organisasi, sebagian sumber daya harus disisihkan dan ditanamkan dalam kegiatan yang akan meningkatkan nilai bersih dari organisasi di masa yang akan datang. Tanpa usaha pembaharuan demikian, kelangsungan hidup organisasi akan mudah terancam oleh pergeseran jangka pendek dari permintaan pasar.

Demikian juga halnya dengan organisasi proyek berkaitan dengan tenaga kerja agar tetap dapat melangsungkan hidupnya, perlu mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi/keluaran, pembaharuan dan penyesuaian organisasi. Idealitas ini tercermin bahwa pada setiap organisasi proyek konstruksi menginginkan tenaga kerjanya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan keinginan yang ideal bagi sebuah organisasi proyek konstruksi yang berorientasi pada profit dan berkaitan dengan kualitas proyek yang dikerjakan. Suatu proyek konstruksi akan cenderung tidak efisien dan mempunyai kualitas rendah apabila didalamnya diisi oleh tenaga kerja yang tidak produktif.

Pada kenyataannya, terkadang suatu proyek konstruksi tidak mampu membedakan mana tenaga kerja yang produktif dan mana yang tidak produktif.

Hal ini disebabkan proyek konstruksi tersebut kurang memiliki *sense of managerial* yang menganggap tenaga kerja sebagai faktor dalam mempengaruhi efisiensi dan kualitas proyek. Akibatnya, suatu proyek konstruksi menjadikan tenaga kerja tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak di *maintenance* dengan baik. Hendaknya suatu proyek konstruksi untuk tidak lupa bahwa kalau tenaga kerja adalah aset yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik.

Pada dasarnya hubungan antara suatu proyek konstruksi dengan tenaga kerja adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi proyek konstruksi ingin mendapatkan kualifikasi tenaga kerja, di sisi lain tenaga kerja menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi suatu proyek konstruksi.

Untuk menjaga produktivitas tenaga kerja ada dua faktor yang perlu diperhatikan. Pertama, faktor *personal attributes*. Faktor ini seyogianya telah terkontrol pada saat sebuah proyek konstruksi melakukan perencanaan tenaga kerja. Masalah-masalah seperti *skill, knowledge, ability, motivation*, dan lain-lain termasuk bagian dari *personal attributes*. Menurut Maier (1965) dalam buku *Psychology in Industry*, produktivitas (*performance*) tenaga kerja merupakan perkalian antara *ability* dan motivasi ( $performance = ability \times motivation$ ) sehingga dapat dikatakan tenaga kerja yang *personal attributes*-nya jelek akan memiliki *performance* yang jelek pula. Itulah sebabnya mengapa proses

perencanaan tenaga kerja menjadi hal penting yang perlu dilaksanakan secara *fair* dan objektif.

Faktor kedua, aspek-aspek yang berkaitan dengan perasaan dan lingkungannya dalam bekerja, seperti iklim kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan lain lain. Pada penelitian ini lebih melihat pada faktor *personal attributes*, yang dibatasi pada faktor-faktor yaitu pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja di suatu proyek konstruksi, sedangkan tenaga kerja yang dimaksud adalah tukang bata.

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja tinggi cenderung mempunyai kemampuan kerja, penyerapan informasi, daya tanggap terhadap petunjuk kerja, kemampuan penanganan masalah yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja rendah, sehingga seseorang yang mempunyai pengalaman kerja tinggi cenderung tingkat kesalahan kerja rendah, kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja rendah. Pada akhirnya seseorang yang mempunyai pengalaman kerja tinggi cenderung mempunyai produktifitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja rendah. Berkaitan dengan itu, pada penelitian ini digunakan untuk melihat sejauhmana pengaruh pengalaman kerja tukang bata terhadap produkstifitas kerja yang ada di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

Tenaga kerja yang berasal dari satu daerah diduga mempunyai perilaku yang berbeda dengan tenaga kerja yang berasal dari daerah lainnya. Misalnya dari tuntutan hidup dan motivasi kerja. Standar upahpun kadang lain antara tenaga kerja yang berasal dari satu daerah dengan daerah lainnya. Berkaitan dengan itu, pada penelitian ini digunakan untuk melihat sejauhmana asal daerah seseorang tukang bata mempengaruhi terhadap produktifitas kerja yang ada di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi diharapkan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam transformasi informasi terhadap pekerjaan. Upah yang tidak sesuai, jenis pekerjaan yang tidak sesuai terhadap tingkat pendidikan kadang memunculkan konflik individu seseorang. Berkaitan dengan itu, pada penelitian ini digunakan untuk melihat sejauhmana tingkat pendidikan tukang susun bata mempengaruhi terhadap produktifitas kerja yang ada di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

Banyak permasalahan di dalam proyek perumahan berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja, tingginya tingkat kesalahan kerja, rendahnya daya tanggap terhadap informasi petunjuk kerja, sehingga perlu adanya penelitian yang menganalisis produktivitas kerja berkaitan dengan pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan tenaga kerja yang ada, yang dalam penelitian ini adalah tukang bata. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah dan

**Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Produktivitas Tukang Bata Pada Proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta?

## **1.3 Batasan Masalah**

- 1.3.1 Penelitian dilakukan pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.
- 1.3.2 Penelitian dilakukan pada tukang bata di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara serentak terhadap tingkat produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap tingkat produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi penulis**

Sarana untuk menerapkan berbagai disiplin ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam bidang jasa konstruksi yang diperoleh selama belajar di perguruan tinggi pada keadaan sebenarnya, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan juga dapat memberikan sumbangan akademis kepada dunia pendidikan.

### **1.5.2 Bagi pihak manajemen proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta**

Bahan masukan dan gambaran produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap model manajemen yang ada pada saat ini.

### **1.5.1 Bagi pihak lain dan Proyek Sejenis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menghadapi persoalan yang serupa dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap masyarakat, khususnya dalam bidang manajemen tenaga kerja khususnya tukang bata di suatu proyek konstruksi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Indrawati (2002) melakukan penelitian dengan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan umur pekerja terhadap produktivitas kerja di Industri Kecil di Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel dengan melalui *cluster sampling*, yaitu pengambilan sampel daerah baru kemudian diambil sampel tenaga kerja. Hasil yang didapat adalah bahwa 1) pengalaman kerja tidak berpengaruh tetapi umur mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan produktivitas; 2) pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan walaupun hubungannya kurang jelas; 3) tingkat pendidikan tidak dapat diabaikan tetapi menjadi kurang penting dibandingkan dengan umur; 4) orang yang lebih muda menjadi lebih produktif dalam analisis ini, mungkin karena mereka lebih semangat atau dapat bekerja lebih keras.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmanto (1999) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Danaremen Muka Semarang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : (1) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, (2) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja

terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama. Sumbangan efektif kedua variabel tersebut, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 91,43%.

Suradi (1998) melakukan penelitian pengaruh tingkat pendidikan dan produktivitas kerja di Lingkungan Lembaga Pendidikan. Penelitian Suradi (1998) mengambil judul hubungan tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas jabatan akademik dosen pada sebuah lembaga pendidikan yaitu sebuah PTS di Kota Surakarta, memperoleh temuan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas jabatan akademik dosen PTS di Kota Surakarta.

Penelitian Pranoto (1997) mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada industri hasa teknik PT. Prima Disain Widya Adi Cipta Semarang menghasilkan kesimpulan bahwa : (1) motivasi tenaga kerja pada umumnya cenderung sangat tinggi, (2) faktor lingkungan kerja yang meliputi hubungan antar tenaga kerja dengan atasan serta hubungan antara tenaga kerja dengan tenaga kerja adalah cukup baik, (3) motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja.

Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kerja di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Klaten, Soekemi (2000) memperoleh kesimpulan bahwa (1) hasil analisis korelasi parsial menyimpulkan bahwa masing-masing



variabel bebas, yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja para tenaga kerja, (2) hasil analisis regresi menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para tenaga kerja.

## **2.2 Tenaga Kerja**

Dalam pengelolaan tenaga kerja, ada paling tidak dua aktivitas yang harus dilakukan. Kedua hal tersebut adalah menetapkan kebutuhan tenaga kerja dan menentukan suplai tenaga kerja.

### **2.2.1 Kebutuhan Tenaga Kerja**

Untuk dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja, maka pertamanya harus dapat ditentukan rencana strategis sebuah proyek konstruksi dan perkiraan tingkat kegiatan masa datang. Ada empat cara memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, yaitu (Manullang, 2001):

#### **2.2.1.1 Penilaian manajerial**

Penilaian manajerial merupakan metode paling umum. Dengan metode ini dipikirkan perkembangan dan beban sebuah proyek, selanjutnya diputuskan berapa banyak serta jenis orang yang akan dibutuhkan. Cara ini merupakan dasar petunjuk praktis mengenai hubungan antara tingkat kegiatan dan kebutuhan akan orang,

ditambah penilaian tentang pengaruh teknologi dan perkembangan lain dalam kebutuhan tenaga kerja.

#### 2.2.1.2 Analisis rasio kecenderungan

Analisis rasio kecenderungan merupakan metode dengan mempelajari rasio yang ada antara tingkat kegiatan dan jumlah tenaga kerja, atau merupakan rasio antara jumlah satu jenis tenaga kerja dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya dan selanjutnya memperkirakan kebutuhan masa depan dengan menghubungkannya terhadap perubahan tingkat kegiatan utama.

#### 2.2.1.3 *Work study*

Cara *work study* memerlukan penggunaan teknik pengukuran kerja. Ditetapkan berapa banyak waktu yang diperlukan sebuah kegiatan atau sekelompok kegiatan dan jumlah pekerja yang dibutuhkan dengan memberi persiapan tambahan untuk istirahat, kelelahan, absensi, dan waktu menganggur.

#### 2.2.1.4 Analisis ketrampilan atau keahlian

Cara *work study* memerlukan penggunaan teknik pengukuran kerja. Ditetapkan berapa banyak waktu yang diperlukan sebuah kegiatan atau sekelompok kegiatan dan jumlah pekerja yang dibutuhkan dengan memberi persiapan tambahan untuk istirahat, kelelahan, absensi, dan waktu menganggur.

Analisa ketrampilan atau keahlian dilakukan dengan menilai perubahan masa datang mengenai keadaan ketrampilan dan keahlian yang dimiliki sekarang dan yang akan muncul dari perencanaan strategi sebuah proyek konstruksi sehubungan dengan produk yang diproyeksikan, pengembangan pasar serta penggunaan teknologi baru. Hal tersebut mempengaruhi kualitas penggunaan sumber daya manusia pada sebuah proyek konstruksi.

### **2.2.2 Suplai Tenaga Kerja**

Suplai tenaga kerja dapat ditentukan melalui perkiraan kebutuhan internal. Perkiraan suplai tenaga kerja yang mungkin akan tersedia di dalam sebuah proyek konstruksi akan suplai internal dapat diperkirakan berdasar pada ( Manullang, 2001):

#### **2.2.2.1 Analisis sumber daya yang ada**

Analisis sumber daya yang ada dilakukan dengan melihat atau mempelajari gerakan rasio misalnya antara tenaga kerja langsung dengan tidak langsung sehingga dapat digambarkan kecenderungan perubahan masa datang yang mungkin akan menimbulkan masalah dengan suplai.

#### **2.2.2.2 Analisis pemborosan**

Dengan analisis pemborosan, maka banyaknya tenaga kerja yang keluar menghasilkan perkiraan kebutuhan penggantian pada perjalanan sebuah proyek. Alasan-alasan keluarnya tenaga kerja

harus diketahui sebagai petunjuk setiap tindakan yang diperlukan untuk mengurangi pemborosan Tenaga kerja.

#### **2.2.2.3 Penilaian perubahan dalam kondisi kerja dan absensi**

Penilaian perubahan dalam kondisi kerja dan absensi, akan dapat menetapkan jam kerja. Hal ini dipengaruhi oleh perubahan-perubahan dalam hal-hal sebagai berikut ( Manullang, 2001) :

- Standar jenis kerja
- Jangka waktu proyek

#### **2.2.2.4 Perkiraan suplai internal dan eksternal**

Perkiraan suplai internal dapat dilakukan dengan menyusun audit sumber tenaga kerja internal. Audit sumber tenaga kerja internal ini menghasilkan berbagai jenis informasi tentang suplai tenaga kerja dalam organisasi yang meliputi hal-hal sebagai berikut ( Manullang, 2001):

- Jumlah tenaga kerja
- Pengalaman dan kualifikasi masing-masing tenaga kerja
- Umur masing-masing tenaga kerja
- Lingkup pekerjaan yang pernah dipangku masing-masing tenaga kerja
- Kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki
- Tingkat pendidikan
- Kelemahan dan kelebihan masing-masing tenaga kerja

Audit seperti ini ada dua macam, yaitu : audit tenaga kerja operasional dan audit tenaga kerja manajerial. Data yang diperoleh dari audit tenaga kerja manajerial isinya sama dengan audit tenaga kerja operasional.

Tentunya dapat dipahami melalui suplai tenaga kerja internal tidak akan terpenuhi tenaga kerja untuk mengisi lowongan kerja bagi suatu sebuah proyek konstruksi, terlebih bila sebuah proyek konstruksi mengadakan ekspansi atau membuka proyek-proyek baru. Untuk memenuhi suplai tenaga kerja pada keadaan tidak mungkin suplai internal tidak mencukupi, suplai eksternal harus dimanfaatkan. Suplai eksternal ini mempelajari analisis pasaran kerja, yang berhubungan dengan pendidikan, situasi perekonomian, faktor demografis, peraturan-peraturan pemerintah dan lain sebagainya.

Berdasarkan kedua hal tersebut di atas yaitu perkiraan kebutuhan tenaga kerja dan perkiraan suplai tenaga kerja dapatlah ditetapkan jumlah tenaga kerja yang akan diterima selanjutnya untuk masa yang akan datang. Jadi untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja masa yang akan datang, dapat dilakukan dengan mengadakan rekapitulasi antara kebutuhan dan suplai. Jadi misalnya untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja untuk tahun yang akan datang, diperbandingkan antara kebutuhan dan suplai pada tahun yang bersangkutan.

### 2.3 Kerja dan Pekerjaan

Konsep kerja telah didefinisikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambahan) pada suatu unit sumber daya (Talizuduhu, 1999). Demikian George Thomason dalam *A Textbook of Human Resource Management* (1992, 24). Sar A. Levitan, Garth L. Mangum and Ray Marshall dalam *Human Resources and Labor Markets* (1976, 12) di samping memperhadapkan *work* dengan *leisure*, juga mempersoalkan penggunaan kata *work*, kendatipun kegiatan yang bersangkutan tidak memberikan nilai tambah ekonomi kepada orang lain, seperti *volunteers work without pay*, *hobbying*, *pensioners work in their gardens during the leisure years*, *work for pleasure*, dan sebagainya. Sebaliknya bisa terjadi, suatu kerja yang kelihatannya tidak langsung bernilai ekonomi, seperti *relaxation*, kegiatan yang bersangkutan bisa menjadi sumber inspirasi atau imajinasi yang berdampak bisnis yang luas. Kerja dapat dipandang sebagai input (*cost, energy*) dan dapat juga dianggap sebagai hasil atau manfaat (*benefit*), dampak, akibat, pengaruh atau nilai tambah.

Kerja dapat juga dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri, dan dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan komoditas pasar kerja. Dalam tulisan ini, kerja dipandang lebih dalam pengertian kedua. Dalam arti itu, kerja dihubungkan dengan pekerjaan (*employment*). Jadi, *employment work*. Kerja dalam arti itu merupakan kebutuhan (*demand*) konsumen tenaga kerja dan tawaran (*supply*) dari pihak penjual tenaga. Kerja dalam arti komoditas ada yang berbentuk energi

fisik, energi mental (*brain-ware*), atau kombinasi antara energi manusiawi dengan kekuatan mesin. Dalam hubungan ini, kerja merupakan sebuah konsep (*concept*), bersifat abstrak dan sulit diukur.

Mengingat akan abstraknya pengertian kerja dan adanya berbagai bentuk energi tersebut, kerja (*work*) dioperasionalkan menjadi pekerjaan (*jobs*). Misalnya keluar perintah : "Kerja!" terhadap perintah tersebut timbul pertanyaan, "Kerja apa?" Jawaban terhadap pertanyaan itulah yang disebut *job*. Begitu *jobs* ditemukan, harus pula diklarifikasikan hubungan antar *jobs*. *Job* kemudian dirinci menjadi tugas (*tasks, job descriptions*), dan hubungan antar tugas didefinisikan. Tugas dibagikan (dialokasikan) kepada tiap petugas. Tiap tugas harus dispesifikasikan agar dapat ditetapkan persyaratan bagi calon petugas bagi tugas yang bersangkutan (*skill* atau *input standardization*). Demikian juga *output* yang diharapkan dari suatu *job*. *Job performance standard*. Tiap *job* harus ditetapkan (*output standardization*). *Work* itu sendiri merupakan sebuah proses. Sebagai proses, kerja harus pula diberi tolak ukur (*process standardization*).

Menurut Sondang Siagian (2002) perkataan kerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan berkaitan dengan efisiensi suatu pekerjaan baik bersifat fisik / non fisik. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat didalam deskripsi pekerjaan/jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Penilaian kerja juga merupakan lanjutan atau konsekuensi dari kegiatan rekrutmen dan seleksi atau penempatan para pekerja. Dengan melakukan kegiatan kerja dapat diketahui ketepatan atau ketidaktepatan kegiatan memprediksi kemampuan kerja, berdasarkan nilai-nilai test dan atau *interview* dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Kriteria di dalam standart pekerjaan mencakup aspek pengukuran yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif bersifat empiris, dapat diamati dan ditransformasikan dalam bentuk bilangan/jumlah dan dianalisis (dihitung).

Aspek kualitatif bersifat konseptual, diinterpretasikan dari gejala yang dapat diamati bukan dari data dalam bentuk belanjaan, cenderung merupakan proses mental dalam bekerja.

Aspek kuantitatif dalam standar pekerjaan adalah:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif dalam standar pekerjaan adalah:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- c. Kemampuan menganalisa data/informasi, kemampuan/kegagalan memakai mesin/peralatan lainnya.



- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan / keberatan konsumen).
- e. Penelitian pasar.

Tujuan umum penilaian kerja yaitu:

- a. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
- b. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan.
- c. Untuk menginventarisasi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Tujuan khusus penilaian kerja:

- a. Hasil penilaian dapat dijadikan dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin, menetapkan pemberian penghargaan/balas jasa.
- b. Menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan untuk keperluan rekrutmen dan seleksi dan membuat test bagi calon pekerja dalam menguasai kekosongan.

- c. Menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan dan kekeliruan dalam melakukan pekerjaan.
- d. Memberi informasi kebutuhan pelatihan tenaga kerja.
- e. Meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis antara atasan dan bawahan.

## 2.4 Produktivitas

Produktivitas sering diartikan sebagai perbandingan atau proporsi antara masukan (*input*) dengan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dapat pula dikatakan bahwa produktivitas merupakan *ratio* antara pengorbanan yang berupa waktu, biaya, tenaga, fasilitas, kesempatan dan sebagainya dengan hasil yang dicapai.

Secara etimologis, istilah produktivitas atau sering disebut juga kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Menurut Sukanto dan Handoko (1990), istilah *performance* merupakan bahasa lain dari produktivitas atau kinerja, atau disebut juga dengan istilah prestasi, yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tenaga kerjanya.

Istilah *job performance* menurut Meier (dalam As'ad, 1998) dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian *job performance* tersebut, maka produktivitas dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku

untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas akan menunjukkan tingkat produktivitasnya. Dengan demikian orang yang kinerjanya tinggi berarti tingkat produktivitas kerjanya juga tinggi.

Menurut Mangkunegara (2001) istilah *actual performance* dapat diartikan sebagai produktivitas atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Berdasarkan pengertian *actual performance*, maka produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian istilah-istilah tersebut di atas, maka Robbin (2001), merumuskan produktivitas tenaga kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Pengertian yang senada juga disampaikan oleh Sukanto dan Handoko (1990) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu proses di mana organisasi-organisasi sebagai pengevaluasi atau penilai prestasi kerja tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Simamora (1995), produktivitas adalah tingkat hasil kerja tenaga kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain produktivitas adalah hasil kerja tenaga kerja baik

dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa sikap individu akan mempengaruhi perilaku dan perilaku mempengaruhi produktivitas kerja. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *performance* yang berbeda pada situasi yang berbeda (As'ad, 1998).

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah tingkat hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan melalui proses dan syarat-syarat tertentu yang dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Pada penelitian ini produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

## **2.5 Produktivitas Tenaga Kerja**

Menurut Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan (2000) dalam produktivitas kerja ada dukungan unsur-unsur yang dinilai yang mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian dan prakarsa serta kecakapan maupun tanggungjawab.

Tujuan dan kegunaan penilaian produktivitas kerja karyawan adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivitasan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengadakan observasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Ada tiga kualifikasi bagi pengembangan kriteria performansi produktivitas yang dapat diukur secara obyektif yaitu : (a) *Relevancy*, (b) *Releability*, (c) *Discrimination*.

- a. *Relevancy* (relevansi) menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan performansi. Misalnya : kecepatan produksi bisa menjadi ukuran performansi yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang.
- b. *Releability* (reabilitas) menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten. Ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif seperti sikap, kreatifitas dan kerjasama, menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten, tergantung siapa yang mengevaluasi dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.
- c. *Discrimination* (diskriminasi) mengukur tingkat dimana suatu kriteria performansi dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam performansi. Jika nilai semuanya cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek berarti ukuran performansi tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan performansi di antara masing-masing pekerja.

Penilaian produktivitas kerja adalah proses yang mengukur produktivitas kerja karyawan, penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun aspek kuantitatif dari produktivitas kerja pelaksanaan pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian produktivitas kerja:

- a. Karakteristik situasi.
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar produktivitas kerja pekerjaan.
- c. Tujuan-tujuan penilaian produktivitas kerja.
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Tujuan pokok penilaian produktivitas kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian produktivitas kerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan khusus penilaian produktivitas kerja adalah:

- a. Evaluasi.
- b. Pengembangan.

Performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan atau  $P = f(m \times a)$  dimana,  $P = performance$ ,  $m = motivation$ ,  $a = ability$ . Motivasi selalu menjadi perhatian utama karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan faktor-faktor produktivitas kerja Siagian (2002) dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

- a. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya produktivitas kerja seseorang baik

disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai produktivitas kerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala-kendala sumber daya, keadaan ekonomi dan sebagainya.

Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan atau pengawas dapat memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Seseorang karyawan yang menganggap produktivitas kerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Dapat diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang produktivitas kerjanya dibandingkan dengan bila ia menghubungkan produktivitas kerjanya yang baik dengan faktor internal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Kemungkinan yang lain seorang pekerja mungkin mengalami perasaan yang agak berbeda produktivitas kerjanya yang buruk dengan faktor-faktor internal.



Jenis atribusi yang dibuat seorang pengawas tentang produktivitas kerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya seorang pengawas yang memperlakukan produktivitas kerja buruk seorang bawahan karena kekurangan upaya mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya bila pengawas tidak menghubungkan dengan produktivitas kerja buruk dengan kekurangan kemampuan/ketrampilan, pengawas mungkin merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam perusahaan atau berbagai jenis lain pengembangan ketrampilan.

Karena itu jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan produktivitas kerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

## **2.6 Aspek-aspek Produktivitas Tenaga Kerja**

Menurut Sondang Siagian (2002) aspek-aspek produktivitas kerja dari tenaga kerja terdiri dari:

1. Kualitas mutu dalam pekerjaan (hasil kerja).
2. Kecepatan dalam bekerja.
3. Kedisiplinan dalam penggunaan waktu.
4. Kejujuran.
5. Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah.

6. Kerjasama.
7. Kepribadian.
8. Prakarsa.
9. Kecakapan.
10. Tanggungjawab.

Pada penelitian ini kesepuluh aspek-aspek produktivitas tenaga kerja sebagaimana diungkapkan oleh Sondang Siagian (2002) sebagaimana tersebut di atas akan dijadikan indikator-indikator untuk mengukur tingkat produktivitas tukang bata, dalam bentuk kuesioner.

## **2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Tenaga kerja**

Pada umumnya beberapa kualifikasi yang disebut di bawah ini menjadi dasar dalam penempatan posisi seseorang dalam lingkup pekerjaan tenaga kerja disebuah proyek konstruksi. Kualifikasi tersebut juga dapat menjadi faktor pendorong terhadap produktivitas tenaga kerja. Kualifikasi-kualifikasi tersebut adalah sebagai berikut:

### **2.7.1 Keahlian**

Dalam lingkup pekerjaan-lingkup pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian tertentu, kualifikasi keahlian itu dapat diabaikan.

Keahlian itu dapat digolongkan ke dalam tiga macam yaitu:

a. *Technical skill*

*Technical skill*, merupakan jenis keahlian yang utama yang harus dimiliki oleh para tenaga kerja pelaksana seperti tukang, kepala tukang, mandor dan pengawas bangunan.

b. *Human skill*

*Human skill* merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang non manajerial, jadi baik pimpinan tingkat rendah, menengah, maupun pimpinan tertinggi suatu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku lingkup pekerjaan manajer proyek, ia merupakan keahlian yang dapat mengkoordinir segala aktivitas-aktivitas dari berbadai badan usaha untuk tertuju kepada realisasi tujuan sebuah proyek konstruksi.

c. *Conceptual skill*

*Conceptual skill* merupakan keahlian yang bersifat intelektual yang harus dimiliki oleh orang-orang non manajerial, terutama yang berkaitan dengan *research* dan pengembangan.

### 2.7.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada hakekatnya merupakan rangkuman pengalaman terhadap apa yang dialami seseorang, sehingga apa yang dialami seseorang merupakan miliknya. Pengalaman penting artinya dalam proses pembangunan sebuah proyek konstruksi. Dengan

pengalaman seseorang akan lebih mudah lebih cepat termotivasi dalam menghadapi sebuah obyek atau permasalahan (Sidarta Budiarta, 2000).

Sesungguhnya hal ini dapat diartikan bahwa orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan belajar seseorang.

Tenaga kerja yang mempunyai pengalaman dua puluhan tahun misalnya, belum tentu akan lebih pandai menyelesaikan tugasnya dari seseorang yang mempunyai pengalaman lima tahun, tetapi mempunyai kemampuan belajar yang baik dan kemampuan memenuhi standard pekerjaan yang baik. Intelegensi itu menampakkan diri dalam kemampuan belajar seseorang. Pengalaman saja tidak dapat digunakan menentukan kemampuan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Pada taraf permulaan memang mereka yang mempunyai pengalaman tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan, namun pada masa berikutnya kualifikasi yang lain seperti bakat, karakteristik kerja seseorang lebih banyak menentukan.

### **2.7.3 Umur**

Pada tenaga kerja yang berumur sedang, misalnya tiga puluh tahun, dikatakan bahwa salah satu sumber tenaga kerja yang baik dalam

pengerjaan sebuah pekerjaan dalam proyek bangunan. Ada perbedaan kecenderungan umur dan pengalaman seseorang berkaitan dengan jenis pekerjaan, misal antara pekerja, mandor, tukang dan pengawas bangunan. Pada jenis pekerjaan seperti kepala tukang, mandor, tukang, umur berkaitan dengan pengalaman, kemampuan teknis seseorang dan kemampuan dalam manajerial tenaga kerja, tetapi ada kecenderungan bahwa yang muda lebih mempunyai tenaga yang lebih baik dari yang lebih tua.

Mereka yang mempunyai usia lanjut mempunyai tenaga fisik relatif kecil dan terbatas, meskipun mereka ini pada umumnya sudah mempunyai pengalaman. Pengalaman ini hubungan yang erat dengan umur.

Sebaliknya mereka yang mempunyai usia muda relatif kurang mempunyai rasa tanggung jawab. *Labour turn over* pada mereka yang mempunyai usia muda relatif lebih besar jika dibandingkan dengan mereka yang mempunyai usia lanjut.

Mengenai soal batas umur ini, perundang-undangan sosial yang berlaku haruslah menjadi perhatian. Pada umumnya perundang-undangan sosial melarang memperkerjakan anak-anak di bawah umur. Karena itulah sebuah proyek konstruksi tidak dapat memperkerjakan anak-anak untuk sesuatu lingkup pekerjaan tertentu, sesungguhnya hal itu lebih menguntungkan.

Persoalan berapa sebaiknya umur tenaga kerja agar dapat memberikan prestasi maksimal kepada sebuah proyek konstruksi, merupakan suatu persoalan yang banyak mendapatkan perhatian. Banyak lembaga-lembaga di Amerika Serikat telah mengadakan penyelidikan khusus mengenai masalah ini.

Di Amerika Serikat umumnya sebuah proyek konstruksi menolak mempekerjakan mereka yang sudah berusia lanjut, karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Terlalu lambat bekerja.
- b. Kurang kreatif dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia muda.
- c. Sukar mendidiknya.
- d. Sering mangkir.
- e. Sering sakit atau kurang sehat dibanding dengan tenaga kerja yang berusia muda.

Akan tetapi dalam penyelidikan-penyelidikan yang dilakukan membuktikan keadaan yang sebaliknya. Dalam suatu survey yang diadakan oleh *National Association of Manufactures* membuktikan bahwa dalam penyelidikan terhadap lebih dari tiga juta pekerja, 93% daripada tenaga kerja yang berusia lanjut sama baiknya atau lebih baik daripada tenaga kerja yang berusia muda. Demikian pula dengan suatu survey yang diadakan oleh Universitas Illionis, mangkir dari pekerjaan dan terlambat bekerja lebih banyak didapatkan pada tenaga kerja yang

berusia muda. Selanjutnya rasa berbakti, perasaan tanggung jawab dan moral yang lebih baik lebih banyak terdapat pada tenaga-tenaga kerja yang berusia lanjut, dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia muda.

#### **2.7.4 Pendidikan**

Pendidikan sering digandengkan dengan latihan, umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dalam sebuah pekerjaan. Dengan demikian misalnya di negara-negara yang sudah maju, pendidikan universitas sering merupakan salah satu kualifikasi dari seorang dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dalam menempati pekerjaan lingkup manajerial yang membutuhkan kemampuan kualifikasi teknis. Dengan demikian misalnya di negara-negara yang sudah maju, pendidikan yang lebih tinggi sering merupakan salah satu kualifikasi dari seorang yang akan memangku lingkup pekerjaan manajer proyek tetapi tingkat pendidikan belum tentu berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan pada tenaga kerja lingkup pekerjaan pekerja atau tukang.

#### **2.7.5 Keadaan Fisik**

Untuk pekerjaan tertentu, keadaan fisik tenaga kerja harus mendapatkan perhatian. Lingkup pekerjaan yang memerlukan tenaga yang kuat sudah barang tentu tidak boleh mengabaikan keadaan fisik tenaga kerja yang akan memegang lingkup pekerjaan tersebut, seharusnya badannya kokoh dan kuat.

Demikian juga suatu lingkup pekerjaan dimana peranan telinga atau penglihatan memegang peranan penting, tidak boleh mengabaikan keadaan-keadaan fisik tersebut dari diri si tenaga kerja, malahan keadaan tersebut merupakan salah satu kualifikasi pokok dari tenaga kerja. Tidak hal ini dapat diartikan bahwa mereka yang berbadan lemah atau mempunyai cacat tertentu tidak diperkenankan untuk menjabat sesuatu lingkup pekerjaan tertentu.

#### 2.7.6 Bakat

Bakat atau *aptitude*, dewasa ini mulai memainkan peranannya sebagai salah satu kualifikasi yang menentukan dalam produktivitas pekerja. Bakat ada dua macam, ada bakat yang tersembunyi disamping ada bakat-bakat yang nyata-nyata. Yang dimaksud dengan bakat tersembunyi ialah segala bakat-bakat tersembunyi atau kemampuan yang masih merupakan benih yang belum dikembangkan.

#### 2.7.7 Temperamen

Dengan temperamen dimaksud pembawaan seseorang yang tidak dapat dipengaruhi oleh pendidikan. Drs. M. Wattimena, menubatasi temperamen itu sebagai "Sifat-sifat kita, yang khusus berhubungan dengan penghidupan emosi dan dianggap tidak dipengaruhi oleh alam sekitar kita".

Temperamen merupakan sifat yang mempunyai dasar yang bersumber pada faktor-faktor dalam jasmani bagian dalam, ia



ditimbulkan oleh proses-proses bio-kimia. Ada orang yang mempunyai temperamen periang, tenang dan tenteram, bersemangat dan pemarah, dan ada pula orang yang mempunyai temperamen pemurung atau pesimis. Dalam proses seleksi temperamen ini sering juga diambil sebagai dasar yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja. Untuk lingkup pekerjaan konstruksi misalnya dibutuhkan orang yang mempunyai temperamen dan kerjasama yang baik.

#### **2.7.8 Karakter**

Temperamen tidak sama dengan karakter, meskipun ada hubungan yang erat antara kedua-duanya, temperamen adalah faktor *endogin*, sedangkan karakter adalah faktor *eksogin*. Karakter dapat diperbaiki dalam sebuah proses pendidikan dan pelatihan, sedang temperamen tidak dapat diubah. Karakter juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Kualifikasi itu tergantung atas job seorang tenaga kerja. Kualifikasi itu tergantung atas *job specification* dari sesuatu lingkup pekerjaan tertentu. Kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan tergantung dari masing-masing lingkup pekerjaan yang ada.

#### **2.7.9 Asal Daerah**

Tenaga kerja yang berasal dari daerah yang satu diduga mempunyai perilaku yang berbeda dengan tenaga kerja yang berasal dari daerah yang lain. Misalnya dari tuntutan hidup dan motivasi kerja.

Standar upahpun kadang lain antara tenaga kerja yang berasal dari daerah yang satu dengan daerah yang lain. Demikian juga dengan kondisi sosial budaya di suatu daerah akan berbeda dengan daerah lainnya.

Pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dibatasi hanya pada pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan dari tenaga kerja.

## **2.8 Penilaian Produktivitas Tenaga kerja**

Penilaian produktivitas tenaga kerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi seseorang tenaga kerja, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi seseorang tenaga kerja.

Simamora (1997) mengungkapkan ada tiga 3 dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian produktivitas tenaga kerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu:

- 1) Memikat dan menahan sejumlah orang kedalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan perputaran tenaga kerja, ketidakhadiran dan keterlambatan.
- 2) Penyelesaian tugas yang terandalkan. Tolok ukur minimal kualitas produktivitas pastilah dicapai.

- 3) Perilaku-perilaku inovatif dan spontan yaitu:
- a) Kerjasama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi.
  - b) Tindakan protektif, tingkat terhadapnya tenaga kerja akan menghilangkan ancaman terhadap organisasi.
  - c) Gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya tenaga kerja akan memberikan sumbangan gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi.
  - d) Pelatihan diri, tingkat terhadapnya tenaga kerja akan terikat dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhan akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.
  - e) Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat terhadapnya tenaga kerja berjuang mengembangkan tugas yang menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

Menurut Maier (dalam As'ad, 1998), untuk memudahkan pengukurannya, produktivitas dibagi dua jenis menurut yaitu:

- 1) Pekerjaan produktif: secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar yang obyektif.

- 2) Pekerjaan yang non produktif: penentuan sukses tidaknya seorang di dalam tugasnya biasanya didapat melalui *human judgements* atau pertimbangan subyektif.

Oleh karena itu, Ancok (1988) menyimpulkan bahwa produktivitas seseorang tenaga kerja dapat dilihat dari:

- 1) Jumlah jam kerja, semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan akan merupakan indikator dari tingkat produktivitas yang tinggi.
- 2) Lama seseorang yang bekerja pada profesi tersebut. Seseorang yang telah lama pada profesinya tersebut diharapkan dapat makin menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menjadi indikator tingkat produktivitasnya.
- 3) Pendapatan atau penghasilan sebulan. Makin tinggi penghasilannya berarti makin tinggi produktivitasnya.
- 4) Penggunaan penghasilan atau pendapatan tersebut. Apakah ditabung, untuk modal usaha, atau untuk kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan peningkatan produktivitas.

## 2.9 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Rahayu (2000), sistem yang banyak digunakan dalam penilaian produktivitas tenaga kerja adalah:

1) Sistem rangking.

Tenaga kerja yang produktivitas kerjanya terbaik, diletakkan pada rangking paling atas. Sistem ini dilakukan dengan membandingkan produktivitas kerja tenaga kerja yang satu dengan produktivitas kerja tenaga kerja yang lain.

2) Sistem granding.

Produktivitas kerja tenaga kerja dibuat dalam *grade* (tingkatan-tingkatan) seperti sangat memuaskan, memuaskan, kurang memuaskan, sangat kurang memuaskan, Produktivitas kerja tenaga kerja selanjutnya dimasukkan dalam *grade* yang sesuai.

3) Skala Grafis

Baik tidaknya produktivitas kerja tenaga kerja kinerja, dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor yang dipakai untuk menilai adalah:

- a) Kualitas pekerjaan
- b) Kuantitas pekerjaan
- c) Kerjasama dengan kelompok kerja
- d) Inisiatif
- e) Kepemimpinan

- f) Kepribadian dan kesetiaan
  - g) Kepercayaan
  - h) Keamanan
  - i). Pengetahuan tentang pekerjaan
  - j) Penyesuaian diri
  - k) Kehadiran.
- 4) Perbandingan tenaga kerja dengan tenaga kerja (*person to person comparison*).

Faktor-faktor yang dipilih untuk penilaian ini adalah kepemimpinan, inisiatif keandalan dan sebagainya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahawa sistem yang banyak digunakan dalam penilaian produktivitas kerja tenaga kerja adalah sistem rangking, sistem granding, skala grafis dan perbandingan tenaga kerja dengan tenaga kerja.

## **2.10 Kegunaan Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja**

Kegunaan penilaian kinerja menurut Simamora (1997) adalah sebagai berikut:

**1) Perbaikan produktivitas kerja**

Hasil penilaian produktivitas kerja tenaga kerja dapat digunakan untuk memperbaiki produktivitas kerja tenaga kerja yang masih mungkin ditingkatkan.

**2) Menentukan kompensasi.**

Tenaga kerja yang prestasinya bagus, wajar jika diberikan kompensasi berupa tambahan upah (gaji) tertentu untuk lebih mendorong agar prestasi yang telah dicapai dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

**3) Penetapan penempatan tenaga kerja.**

Tenaga kerja yang produktivitas kerjanya bagus, mempunyai peluang yang besar untuk dipromosikan ke jenjang tugas yang tingkatannya lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar.

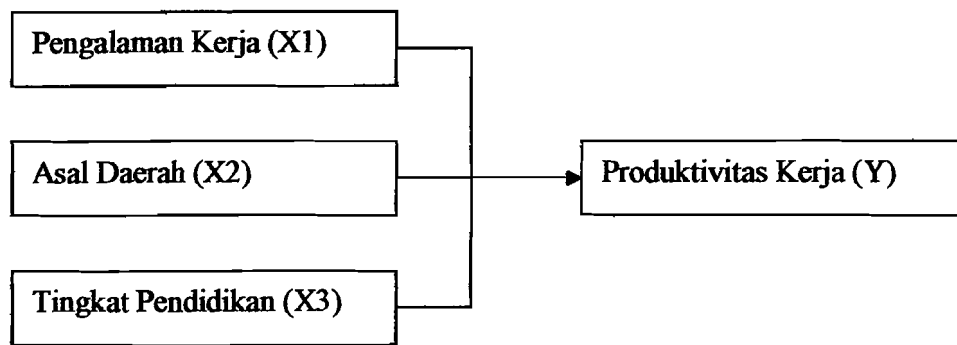
**4) Usaha pengembangan tenaga kerja**

Dengan prestasi masing-masing tenaga kerja yang berbeda, dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat menurut Simamora (1997) dapat disimpulkan bahwa kegunaan penilaian produktivitas kerja tenaga kerja

adalah untuk memperbaiki produktivits kerja, menentukan kompensasi, penetapan penempatan tenaga kerja dan usaha pengembangan tenaga kerja.

### 2.11 Kerangka Konsep



Gambar 2.1

### 2.12 Hipotesis

- 2.11.1 Ada pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara serentak terhadap tingkat produktivitas tukang bata di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.
- 2.11.2 Ada pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap tingkat produktivitas tukang bata di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Lexy J Moleong (1993) menyatakan bahwa, dalam melakukan penelitian ada dua jenis metode yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistik sebagai dasar analisis, sedangkan penelitian kualitatif menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dua pendekatan tersebut diharapkan dapat saling menutup kelemahan satu dan lainnya.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta pada bulan April 2006.

#### **3.3 Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini variabel-variabel penelitiannya terdiri dari :

3.3.1 Variabel tergantung : Produktivitas

- 3.3.2 Variabel bebas : - Pengalaman kerja
- Asal daerah
  - Tingkat pendidikan

### **3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antar peneliti adalah definisi operasional, yang merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Produktivitas adalah tingkat hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan melalui proses dan syarat-syarat tertentu yang dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Adapun indikator-indikatornya adalah:

1. Kualitas mutu dalam pekerjaan (hasil kerja perhari)
2. Kecepatan dalam bekerja
3. Kedisiplinan dalam penggunaan waktu
4. Kejujuran
5. Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah
6. Kerjasama
7. Kepribadian
8. Prakarsa
9. Kecakapan
10. Tanggungjawab

Dalam penelitian ini pengukuran variabel pengalaman, asal daerah dan tingkat pendidikan dilakukan menggunakan dummy variabel (variabel pembeda), misal: nilai dummy 1 untuk tenaga kerja yang berasal dari daerah A dan nilai dummy 0 untuk tenaga kerja yang berasal dari daerah B.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Soegiono, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tukang susun bata di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta, yang berjumlah 40 orang tenaga kerja,

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi (Soegiono, 1999). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi sedikit atau (40 orang) maka seluruh anggota populasi dijadikan anggota sampel. Teknik sampling ini dinamakan teknik *sensus*.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Data primer**

- a. Teknik kuesioner yaitu dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang harus dijawab/diisi oleh responden.
- b. Teknik interview yaitu dengan menanyai responden secara langsung guna menambah informasi dari daftar pertanyaan yang telah diberikan.

#### **3.6.2 Data sekunder**

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan data yang diperoleh pihak lain melalui penelitian-penelitian, naskah, transkrip, buku, artikel dan sebagainya yang ada hubungannya dengan penelitian

### **3.7 Teknik Pengukuran Data**

Untuk pengukuran produktivitas kerja yang merupakan data kualitatif dilakukan dengan skala. Pada dasarnya metode ini berupa skala yang terdiri dari pertanyaan dalam 4 tingkatan. Dalam pengukuran skala Likert, setiap pertanyaan telah diberi alternatif jawaban yaitu :

- a. Sangat tinggi (ST)
- b. Tinggi (T)
- c. Rendah (R)
- d. Sangat Rendah (SR)



Pilihan terhadap pertanyaan diatas kemudian akan diberi skor. Pemberian skor dengan membubuhkan angka 1 sangat rendah, 2 rendah, 3 tinggi dan 4 sangat tinggi. Nilai-nilai tersebut kemudian dijumlahkan dari yang terendah hingga yang tertinggi, kemudian ditentukan skor pada suatu interval sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya alternatif jawaban}} \dots\dots\dots(3.1)$$

Cara penentuan skor seperti tersebut di atas kemudian dipergunakan untuk menentukan kategori jawaban responden, apakah termasuk dalam sangat tinggi, tinggi, cukup, tidak tinggi dan sangat tidak tinggi.

### **3.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas butir dilakukan untuk mendapatkan kesahihan dari butir instrumen. Setiap butir instrumen merupakan representasi dari variabel yang diukur, sehingga setiap butir kuesioner harus berkorelasi dengan skor total variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Korelasi Product Moment* dengan angka kasar dari Karl Pearson, adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi X dan Y  
 $n$  = jumlah subyek  
 $\sum XY$  = jumlah perkalian dari X dan Y  
 $\sum X$  = jumlah nilai X  
 $\sum X^2$  = jumlah kuadrat X  
 $\sum Y$  = jumlah nilai Y  
 $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat Y.

Kemudian untuk menentukan valid tidaknya instrumen dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi (p value) koefisien Korrelasi *Product Moment* ( $r_{xy}$ ). Jika nilai p value < 0,05 maka instrumen valid dan dapat digunakan, sebaliknya jika nilai p value > 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen harus dapat dipercaya atau diandalkan sebagai alat pengumpul data. Untuk itu maka dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui tingkat keterandalan suatu instrumen,

sehingga dapat diramalkan apabila alat ukur dipergunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir sama dalam waktu yang berbeda dan pada orang yang berbeda.

Karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan dengan pemberian skornya menggunakan skala bertingkat, maka reliabilitas instrumennya diuji dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum \alpha^2 b}{\alpha^2} \right] \dots\dots\dots (3.3)$$

keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$\sum \alpha^2 b$  = jumlah varians butir

$\alpha^2$  = varians total

k = banyaknya butir pertanyaan

(Suharsimi Arikunto, 1996)

Besarnya koefisien nilai *alpha* yang diperoleh dari rumus di atas menunjukkan reliabilitas instrumen. Dari hasil perhitungan tersebut akan dapat diketahui tinggi rendahnya reliabilitas instrumen. Jika instrumen mempunyai reliabilitas yang tinggi maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Kriteria dalam pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, menurut Sekaran (2003 : 311), *in general, reliabilities less than 0,60 are considered to be poor, those in the 0,70 range, acceptable, and those over 0,80 good.* Apabila didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 berarti buruk, sekitar 0,70 diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik.

### **3.9 Analisis Data**

Untuk menganalisa data yang diperoleh dari penelitian digunakan dua cara, yaitu dengan cara analisa kualitatif dan analisa kuantitatif. Pada dasarnya kedua analisa tersebut saling melengkapi, artinya kelemahan pada salah satu cara dapat ditutup dengan kelebihan yang dipunyai jika digunakan cara lain.

Langkah yang diambil dalam analisa kualitatif yaitu dengan cara mencoba menginterpretasikan hasil-hasil dari *questionare* dan *interview*. Untuk menganalisis terhadap perumusan masalah yang ada digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda.

#### **3.9.1 Metode Analisis Deskriptif**

Untuk mengetahui dan menganalisa gambaran kondisi produktivitas tukang bata di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta digunakan metode analisis distribusi deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengetahui nilai dari distribusi frekuensi jawaban responden (untuk mengetahui prosentase), nilai *mean* (rata-rata)



dari jawaban responden dan nilai standard deviasi yang ada. Data-data yang diperoleh ditabulasikan dan diklasifikasikan, kemudian dianalisa. Analisa dilakukan dengan dengan mengetahui tinggi rendah prosentase tanggapan tiap responden. Distribusi frekuensi dari tiap variabel berdasarkan atas kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah yang diperoleh dari frekuensi skor rata-rata tiap responden dari sejumlah item kuesioner, kemudian dicari frekuensi skor rata-rata berdasarkan interval. Rumus jarak interval yaitu :

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya interval (alternatif jawaban)}} \dots\dots\dots(3.4)$$

Nilai skor rata-rata adalah menunjukkan rata-rata pendapatan responden, sedangkan nilai standard deviasi adalah untuk melihat gambaran variasi jawaban yang ada. Rumus nilai rata-rata dan standard deviasi yang digunakan adalah menurut Anto Dajan ( 1986), yaitu :

$$\bar{X} = \frac{\sum f X}{\sum f} \dots\dots\dots(3.5)$$

$$SD = \sqrt{\frac{1}{n} \sum (X - \bar{X})^2} \dots\dots\dots(3.6)$$

**Keterangan :**

$\bar{X}$  = mean (nilai rata-rata) observasi

$\Sigma f X$  = jumlah frekuensi observasi

SD = standar deviasi

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh faktor pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tukang susun bata di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis permasalahan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu suatu metode yang menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependen dengan variabel independen (Sugiyono, 1999)

Adapun rumus yang dipakai dalam analisa Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(3.7)$$

Keterangan:

$Y$  = Produktivitas Kerja Tukang Susun Bata

$X_1$  = Pengalaman kerja Tenaga Kerja

$X_2$  = Asal daerah Tenaga Kerja

$X_3$  = Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

$a$  = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3} \dots\dots\dots$  = Koefisien regresi

Variabel asal daerah dan tingkat pendidikan merupakan variabel kualitatif, dimana data penelitian merupakan data yang bersifat verbal, sehingga tidak bisa diukur. Apabila dalam sebuah model regresi terdapat variabel kualitatif, maka menurut Sumodiningrat (2002 : 345) variabel tersebut harus dirubah menjadi sebuah suatu jenis variabel yang hanya memiliki dua nilai, yaitu 0 dan 1. Oleh karena itu, maka variabel ini disebut variabel dummy atau variabel binary.

Aturan umum yang harus dilakukan dalam proses pembentukan variabel dummy, yaitu jika variabel kualitatif memiliki n-kategori, hanya diperlukan  $(n - 1)$  variabel dummy. Apabila aturan ini tidak diikuti maka penaksiran tidak mungkin dilakukan, artinya timbul masalah perangkap variabel dummy (*dummy variable trap*) (Sumodiningrat, 2002 : 353)

### 3.9.3 Uji Hipotesa Pertama Menggunakan Uji F

Digunakan untuk menguji parameter  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$ , terhadap Y secara bersama-sama. Adapun langkah-langkah uji hipotesa dengan uji F sebagai berikut:

- a. Penentuan hipotesa nihil dan menentukan alternatif.

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Menentukan *Level of Significant*  $\alpha = 0,05$

**b. Menentukan Kriteria pengujian**

Ho diterima apabila :  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , berarti tidak ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Ho ditolak apabila :  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , berarti ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

**c. Perhitungan nilai F hitung**

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(k-n)}{(1-R^2)/(n-k)} \dots\dots\dots(3.9)$$

Dimana:

R = Koefisien determinasi

k. = banyaknya parameter

n = banyaknya sample

**d. Kesimpulan**

Nilai F yang diperoleh akan diambil kesimpulan Ho diterima atau ditolak.

**3.9.4 Uji Hipotesa Kedua Menggunakan Uji t**

Digunakan untuk menguji atau menghitung setiap variabel secara individu. Melakukan uji hipotesa dengan uji t sebagai berikut:

**a. Penentuan hipotesa nihil dan menentukan alternatif.**

Ho :  $b = 0$

Ho :  $b \neq 0$

b. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan dengan nilai tertentu, maka dicari nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  atau 5 % dan derajat kebebasan  $n - k - 1$

c. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima apabila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , ini berarti tidak ada pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_0$  ditolak apabila  $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , ini berarti ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi variabel independent tetap.

d. Perhitungan nilai t hitung

$$t = \frac{b_1}{Sb_1} \dots\dots\dots(3.8)$$

Dimana:

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi variabel  $X_1, X_2, X_3$

$Sb_{1,2,3}$  = Deviasi standar  $b_{1,2,3}$

Nilai  $Sb_{1,2,3}$  atau t dihitung dengan bantuan komputer program software SPSS. Nilai tersebut disajikan bersama dengan koefisien regresi.

e. Kesimpulan

Nilai t yang diperoleh akan diambil kesimpulan  $H_0$  diterima atau ditolak.

### 3.9.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menyatakan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

JKR = Jumlah kuadrat regresi

JKT = Jumlah kuadrat total (Zaenal Mustafa, 1995 : 136)

Menurut Sumodiningrat (2002 : 189),  $R^2$  adalah sebuah fungsi yang tidak pernah menurun (*nondecreasing*) dari jumlah variabel bebas yang terdapat dalam model regresi. Bertambahnya jumlah variabel bebas, maka  $R^2$  akan meningkat dan tidak pernah menurun. Menurut Algifari (1997 : 146), untuk menginterpretasikan koefisien determinasi dengan memasukkan pertimbangan banyaknya variabel independen dan sampel yang digunakan dalam penelitian, khususnya dalam model regresi linier berganda, menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Adapun rumus *Adjusted R<sup>2</sup>*, adalah sebagai berikut : (Sumodiningrat, 2002 : 190)

$$\bar{R}^2 = 1 - \left( \frac{n-1}{n-k} \right) \left( \frac{RSS}{TSS} \right)$$

**Keterangan :**

$\bar{R}^2$  = Koefisien determinasi sesuaian (Adjusted  $R^2$ )

RSS = *Residual Sum Square* (Jumlah Kuadrat Sisa)

TSS = *Total Sum Square* (Jumlah Kuadrat Total)

Berdasarkan teori di atas, maka untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan secara serentak terhadap produktivitas tenaga bata digunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted  $R^2$* ). Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tukang bata ditentukan dengan melihat nilai koefisien  $\beta$ . Koefisien  $\beta$  yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tukang bata.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur dan keterandalan dari instrumen tersebut untuk pengambilan data penelitian. Instrumen penelitian yang valid dan reliabel, akan menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang diuji pada penelitian ini adalah instrumen yang digunakan untuk mengungkapkan data produktivitas kerja.

##### **4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan rumus Korelasi Product Moment dari Pearson. Harga korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel korelasi pada  $N = 40$  pada taraf signifikansi 5% dan pengujian satu ekor sebesar 0,26381. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila didapatkan angka korelasi lebih besar atau sama dengan  $r$ -tabel.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS *for Windows release 11.5* didapatkan hasil sebagai berikut :



Tabel 4.1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Produktivitas Kerja

Butir Ke	r-xy	r-tabel	p value	Status
1	0,519	0,26381	0,001	Valid
2	0,661	0,26381	0,000	Valid
3	0,631	0,26381	0,000	Valid
4	0,492	0,26381	0,001	Valid
5	0,515	0,26381	0,001	Valid
6	0,560	0,26381	0,000	Valid
7	0,546	0,26381	0,000	Valid
8	0,538	0,26381	0,000	Valid
9	0,489	0,26381	0,001	Valid
10	0,546	0,26381	0,000	Valid

Sumber : Analisis data, 2006

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen produktivitas kerja valid, yang ditunjukkan dari nilai r-hitung > r-tabel dan *p value* ≤ 0,05.

#### 4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria dalam pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, menurut Sekaran (2003 : 311), *in general, reliabilities less than 0,60 are considered to be poor, those in the 0,70 range, acceptable, and those over 0,80 good*. Apabila didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 berarti buruk, sekitar 0,70 diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik.

Hasil analisis dengan SPSS for Windows release 11.5 didapatkan Cronbach's Alpha sebesar 0,7450 maka disimpulkan instrumen produktivitas kerja reliabel.

## 4.2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan tabel dan gambar agar lebih mudah dalam menggambarkan variabel-variabel yang diungkap dalam penelitian. Dalam deskripsi data akan dideskripsikan data profil responden dan variabel penelitian.

### 4.2.1. Deskripsi Profil Responden

#### 1. Usia Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka dapat dideskripsikan usia responden dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2. Usia Responden

No.	Usia	f	%
1.	≤ 20 tahun	2	5,0
2.	21 – 30 tahun	18	45,0
3.	31 – 40 tahun	18	45,0
4.	41 – 50 tahun	2	5,0
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data kuesioner diolah, 2006

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 21 – 30 tahun dan 31 – 40 tahun, masing-masing 18 responden (45,0%).

## 2. Sumber Ketrampilan dan Pengetahuan di Bangunan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka dapat dideskripsikan sumber ketrampilan dan pengetahuan di bangunan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Sumber Ketrampilan dan Pengetahuan di Bangunan**

No.	Sumber	f	%
1.	Pendidikan	3	7,5
2.	Pelatihan	0	0,0
3.	Pengalaman	37	92,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data kuesioner diolah, 2006

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa sebagian besar responden mendapatkan ketrampilan dan pengetahuan di bangunan dari pengalamannya bekerja, yaitu 37 responden (92,5%).

### 4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Pengalaman Kerja Tukang Bata

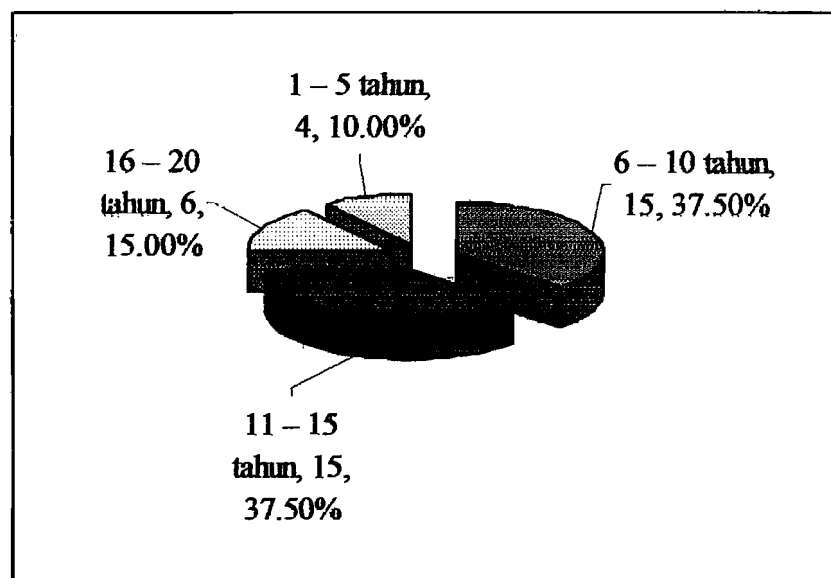
Data pengalaman kerja, untuk mempermudah dalam mendeskripsikannya dirubah menjadi interval kelas. Berdasarkan hasil kuesioner, maka dapat dideskripsikan data pengalaman kerja dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Tukang Bata

No.	Pengalaman Kerja	f	%
1.	1 – 5 tahun	4	10,0
2.	6 – 10 tahun	15	37,5
3.	11 – 15 tahun	15	37,5
4.	16 – 20 tahun	6	15,0
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data kuesioner diolah, 2006

Kemudian untuk mempermudah dalam penggambarannya, maka data pengalaman kerja dideskripsikan dalam diagram pie sebagai berikut :



Gambar 4.1. Diagram Pie Pengalaman Kerja Tukang Bata

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, maka diketahui bahwa sebagian besar tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman mempunyai pengalaman kerja 6 – 10 tahun dan 11 – 15 tahun, masing-masing 15 responden (37,50%).

## 2. Asal Daerah Tukang Bata

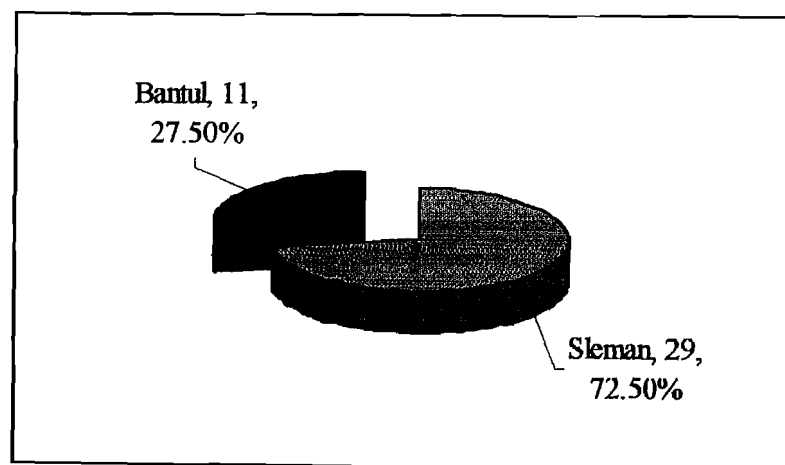
Berdasarkan hasil kuesioner, maka dapat dideskripsikan data asal daerah tukang bata dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Asal Daerah Tukang Bata

No.	Asal Daerah	f	%
1.	Sleman	29	72,5
2.	Bantul	11	27,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data kuesioner diolah, 2006

Kemudian untuk mempermudah dalam penggambarannya, maka data asal daerah dideskripsikan dalam diagram pie sebagai berikut :



Gambar 4.2. Diagram Pie Asal Daerah Tukang Bata

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, maka diketahui bahwa sebagian besar tukang bata pada proyek perumahan PT.

Wiroto Persada Sleman berasal dari Sleman Yogyakarta, yaitu 29 responden (72,5%).

### 3. Tingkat Pendidikan Tukang Bata

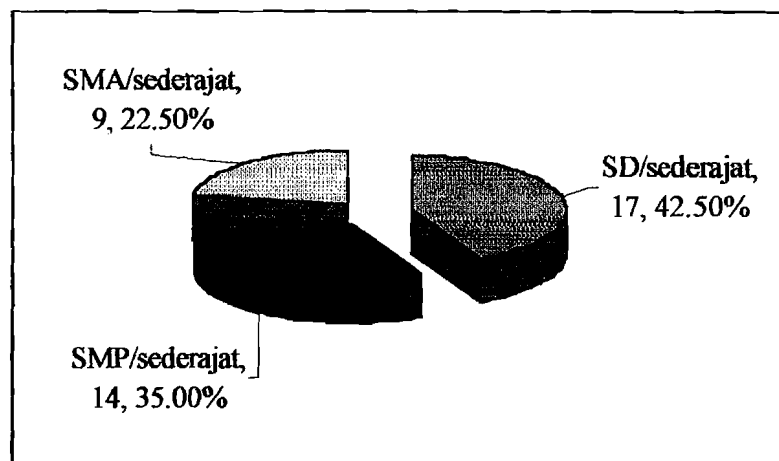
Berdasarkan hasil kuesioner, maka dapat dideskripsikan data tingkat pendidikan tukang bata dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Tukang Bata

No.	Tingkat Pendidikan	f	%
1.	SD/ sederajat	17	42,5
2.	SMP/ sederajat	14	35,0
3.	SMA/ sederajat	9	22,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data kuesioner diolah, 2006

Kemudian untuk mempermudah dalam penggambarannya, maka data tingkat pendidikan dideskripsikan dalam diagram pie sebagai berikut :



Gambar 4.3. Diagram Pie Tingkat Pendidikan Tukang Bata

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, maka diketahui bahwa sebagian besar tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman berpendidikan SD/ sederajat, yaitu 17 responden (42,50%).

#### 4. Produktivitas Tukang Bata

Hasil penelitian berdasarkan penyebaran kuesioner produktivitas tukang bata dapat ditabulasikan dalam tabel yang terdiri dari tabel hasil kerja tukang bata perhari dan tabel hasil kuesioner produktivitas tukang bata. Hasil kerja tukang bata merupakan kualitas mutu dalam pekerjaan (hasil kerja) yang di dalam kuesioner merupakan nomor urut pertama dari pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner. Untuk memudahkan anlisi hasil kerja tukang bata ini kemudian diberi nilai skor dengan ketentuan sebagai berikut :

< 8 m <sup>2</sup>	: nilai skornya 1
8 - < 8 m <sup>2</sup>	: nilai skornya 2
10 - < 12 m <sup>2</sup>	: nilai skornya 3
> 12 m <sup>2</sup>	: nilai skornya 4

Hasil penelitian selengkapnya dapat dilihat pada table-table berikut ini :

Tabel 4.7. Hasil Kerja Tukang Bata Perhari

Responden	Pengalaman	Pendidikan	Asal Daerah	Hasil Kerja Perhari
Tukang-1	15	SMA	Sleman	> 12 m <sup>2</sup>
Tukang-2	7	SD	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-3	8	SMP	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-4	18	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-5	17	SMP	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-6	8	SMP	Bantul	< 8 m <sup>2</sup>
Tukang-7	9	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-8	3	SMP	Sleman	8 - < 10 m <sup>2</sup>
Tukang-9	19	SMP	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-10	9	SMP	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-11	8	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-12	7	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-13	6	SMP	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-14	10	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-15	12	SMP	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-16	2	SD	Sleman	8 - < 10 m <sup>2</sup>
Tukang-17	6	STM	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-18	10	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-19	13	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-20	2	STM	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-21	9	SMA	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-22	13	SMP	Sleman	> 12 m <sup>2</sup>
Tukang-23	14	SD	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-24	20	SD	Bantul	> 12 m <sup>2</sup>
Tukang-25	15	SD	Sleman	> 12 m <sup>2</sup>
Tukang-26	15	SD	Sleman	8 - < 10 m <sup>2</sup>
Tukang-27	18	SMA	Bantul	8 - < 10 m <sup>2</sup>
Tukang-28	15	SMP	Bantul	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-29	11	STM	Sleman	> 12 m <sup>2</sup>
Tukang-30	8	SMA	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-31	7	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-32	18	SMP	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-33	12	SMP	Sleman	8 - < 10 m <sup>2</sup>
Tukang-34	10	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-35	11	SMA	Sleman	> 12 m <sup>2</sup>
Tukang-36	13	SMA	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-37	15	SMP	Sleman	8 - < 10 m <sup>2</sup>
Tukang-38	3	SD	Sleman	10 - < 12 m <sup>2</sup>
Tukang-39	13	SMP	Sleman	> 12 m <sup>2</sup>
Tukang-40	12	SD	Sleman	8 - < 10 m <sup>2</sup>

Sumber : Data primer, 2006



Tabel 4.7. Hasil Kuesioner Produktivitas Tukang Bata

No.	Uraian	f	%
1.	<b>Kualitas Mutu Pekerjaan</b>		
	▪ Sangat Tinggi	7	17,5
	▪ Tinggi	25	62,5
	▪ Rendah	7	17,5
	▪ Sangat Rendah	1	2,5
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
2.	<b>Kecepatan dalam Bekerja</b>		
	▪ Sangat Tinggi	7	17,5
	▪ Tinggi	20	50,0
	▪ Rendah	11	27,5
	▪ Sangat Rendah	2	5,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
3.	<b>Kedisiplinan Penggunaan Waktu</b>	10	25,0
	▪ Sangat Tinggi	21	52,5
	▪ Tinggi	9	22,5
	▪ Rendah	0	0,00
	▪ Sangat Rendah		
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
No.	Uraian	f	%
4.	<b>Kejujuran</b>		
	▪ Sangat Tinggi	5	12,5
	▪ Tinggi	30	75,0
	▪ Rendah	5	12,5
	▪ Sangat Rendah	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

5.	<b>Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah</b>		
	▪ Sangat Tinggi	3	7,5
	▪ Tinggi	27	67,5
	▪ Rendah	10	17,5
	▪ Sangat Rendah	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
6.	<b>Kerjasama</b>		
	▪ Sangat Tinggi	6	15,0
	▪ Tinggi	27	67,5
	▪ Rendah	7	17,5
	▪ Sangat Rendah	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
7.	<b>Kepribadian</b>		
	▪ Sangat Tinggi	5	12,5
	▪ Tinggi	27	67,5
	▪ Rendah	8	20,0
	▪ Sangat Rendah	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Tabel 4.7. (lanjutan)

No.	Uraian	f	%
8.	<b>Prakarsa</b>		
	▪ Sangat Tinggi	9	22,5
	▪ Tinggi	27	67,5
	▪ Rendah	4	10,0
	▪ Sangat Rendah	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
9.	<b>Kecakapan</b>		
	▪ Sangat Tinggi	10	25,0
	▪ Tinggi	27	67,5
	▪ Rendah	3	7,5
	▪ Sangat Rendah	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
10.	<b>Tanggung jawab</b>		
	▪ Sangat Tinggi	7	17,5
	▪ Tinggi	25	62,5
	▪ Rendah	8	20,0
	▪ Sangat Rendah	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer diolah, 2006

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa produktivitas tukang bata untuk tiap-tiap indikator, sebagian besar tinggi. Selanjutnya untuk lebih mempermudah dalam menganalisis produktivitas kerja, dilakukan perhitungan rata-rata skor. Berdasarkan rata-rata skor, kemudian data produktivitas tenaga bata ditafsirkan dengan kalimat kualitatif yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah. Cara yang dilakukan adalah dengan membuat interval

kelas dengan jumlah kelas sebanyak 4 dengan rentang data merupakan rentang skor. Kelas interval dan penafsirannya dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1,00 – 1,75 = Sangat rendah

1,75 – 2,50 = Rendah

2,50 – 3,25 = Tinggi

3,25 – 4,00 = Sangat tinggi

Data rata-rata produktivitas tenaga bata dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8. Produktivitas Tukang Bata

No.	Uraian	Mean	Kategori
1.	Kualitas mutu pekerjaan	2,9500	Tinggi
2.	Kecepatan dalam bekerja	2,8000	Tinggi
3.	Kedisiplinan penggunaan waktu	3,0250	Tinggi
4.	Kejujuran	3,0000	Tinggi
5.	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah	2,8250	Tinggi
6.	Kerjasama	2,9750	Tinggi
7.	Kepribadian	2,9250	Tinggi
8.	Prakarsa	3,1250	Tinggi
9.	Kecakapan	3,1750	Tinggi
10.	Tanggung jawab	2,9750	Tinggi

Sumber : Analisis data, 2006

Tabel 4.8. menunjukkan bahwa produktivitas tenaga bata pada semua indikator yang meliputi kualitas yang mutu pekerjaan, kecepatan dalam bekerja, kedisiplinan penggunaan waktu, kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah, kerjasama, kepribadian, prakarsa keakapan, dan tanggung jawab, termasuk dalam kategori yang tinggi.

#### 4.3 Analisa Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tukang Bata

Pengaruh pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan terhadap Produktivitas tukang bata dianalisis dengan SPSS *for Windows release 11.5* dapat ditabulasikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9. hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Koef. Reg.	SE	$\beta$	t	£
Konstan	27,962	1,649		16,954	0,000
Pengalaman Kerja	0,344	0,104	0,481	3,322	0,002
Asal daerah	-0,446	1,093	-0,059	-0,408	0,686
Pendidikan 1	-1,769	1,260	-0,261	-1,404	0,169
Pendidikan 2	-2,592	1,306	-0,369	-1,986	0,055
R = 0,534 R <sup>2</sup> = 0,285 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,203 F = 3,489					0,017

Sumber : Analisis data, 2006

Berdasarkan tabel 4.9. di atas, maka persamaan regresi linier berganda dari model penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 27,962 + 0,344 X_1 - 0,446 X_2 - 1,769 X_{31} - 2,592 X_{32}$$

Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja didapatkan sebesar 0,344. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja tukang bata akan meningkatkan produktivitas.

Koefisien regresi untuk variabel asal daerah didapatkan sebesar -0,446. Variabel asal daerah merupakan variabel dummy dengan ketentuan nilai 1 untuk tukang bata dari daerah Sleman dan nilai 0 untuk tukang bata dari daerah Bantul. Koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang sama, maka tenaga bata yang berasal dari daerah Bantul relatif lebih baik produktivitasnya.

Koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan-1 didapatkan sebesar -1,769. Variabel tingkat pendidikan-1 merupakan variabel dummy dengan ketentuan nilai 1 untuk SD dan nilai 0 untuk pendidikan lainnya. Koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja dan asal daerah yang sama, maka tenaga bata yang berpendidikan SD relatif lebih rendah produktivitasnya dibandingkan tukang bata yang berpendidikan selain SD.

Koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan-2 didapatkan sebesar -2,592. Variabel tingkat pendidikan-2 merupakan variabel dummy

dengan ketentuan nilai 1 untuk SMP dan nilai 0 untuk pendidikan lainnya. Koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja dan asal daerah yang sama, maka tenaga bata yang berpendidikan SMP relatif lebih rendah produktivitasnya dibandingkan tukang bata yang berpendidikan selain SMP.

Berdasarkan harga koefisien regresi untuk variabel pendidikan-1 dan pendidikan 2 yang negatif, maka dapat diinterpretasikan bahwa produktivitas tenaga bata yang tertinggi dicapai pada tenaga bata yang berpendidikan SMA.

#### 4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji F untuk pengujian secara serentak dan uji t untuk pengujian secara parsial.

##### 4.4.1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama Menggunakan Uji F

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS *for Windows release 11.5* didapatkan nilai F sebesar 3,489 dengan *p value* sebesar 0,017. Berdasarkan nilai *p value*  $\leq 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan secara serentak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tukang bata.

Besarnya pengaruh pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan secara serentak terhadap produktivitas tukang bata, ditunjukkan dari nilai *adjusted R<sup>2</sup>*. Hasil analisis menunjukkan

bahwa harga *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,203, sehingga pengaruh pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan secara serentak terhadap produktivitas tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman sebesar 20,3%. Adapun sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dari nilai koefisien  $\beta$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai nilai koefisien  $\beta$  yang terbesar, yaitu 0,481. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman.

#### **4.4.2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Menggunakan Uji t**

##### **1. Variabel Pengalaman Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS *for Windows release 11.5* didapatkan nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 3,322 dengan *p value* sebesar 0,002. Berdasarkan nilai *p value*  $\leq 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman.



## 2. Variabel Asal Daerah

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows release 11.5 didapatkan nilai t-hitung untuk variabel asal daerah sebesar -0,446 dengan *p value* sebesar 0,686. Berdasarkan nilai *p value* > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa asal daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman.

## 3. Variabel Pendidikan

Data pendidikan merupakan data kualitatif, sehingga untuk keperluan analisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, data pendidikan diubah menjadi variabel dummy, yaitu variabel yang hanya memiliki nilai 1 dan 0. Pendidikan tukang bata ada tiga kategori yaitu SD, SMP, dan SMA sehingga dalam hal ini variabel pendidikan dirubah menjadi 2 (dua) variabel dummy dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.10. Penentuan Variabel Dummy Pendidikan

No.	Pendidikan	Pendidikan-1	Pendidikan-2
1.	SD/ sederajat	1	0
2.	SMP/ sederajat	0	1
3.	SMA/ sederajat	0	0

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for Windows release 11.5 didapatkan nilai t-hitung untuk variabel pendidikan-1 sebesar -0,446 dengan *p value* sebesar 0,686. Adapun t-hitung untuk variabel pendidikan-2 sebesar -2,592 dengan *p value* sebesar 0,055. Berdasarkan nilai *p value* > 0,05 untuk variabel pendidikan-1 dan pendidikan-2, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1. Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah, dan Tingkat Pendidikan Secara Serentak Terhadap Produktivitas Tukang Bata**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan secara serentak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil pengujian regresi secara serentak dimana didapatkan nilai F sebesar 3,489 dengan *p value* sebesar  $0,017 \leq 0,05$ . Pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan akan saling menguatkan untuk membentuk kemampuan dan skill yang diperlukan dalam menunjang produktivitas tukang bata.

Pengalaman kerja akan menempa kemampuan seorang tukang bata. Pengalaman merupakan wahana pembelajaran agar tercapai kemampuan yang tinggi. Dalam proses pekerjaan bangunan tentunya banyak kendala dan hambatan yang terjadi dan banyak cara dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Pengalaman secara empiris akan menempa seorang tukang bata untuk dapat mengatasi segala hal dan rintangan berdasarkan pengalaman masa lalu. Semakin banyak pengalaman maka kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dan kendala-kendala kerja secara cepat dan tepat akan semakin baik. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga bata.

Pengalaman kerja akan ditunjang dari asal daerah tukang bata. Kondisi lingkungan, kultur dan sosial ekonomi suatu daerah akan berpengaruh terhadap pembentukan karakter, sikap dan perilakunya dalam melakukan suatu pekerjaan. Orang yang hidup dalam lingkungan yang minim sarana dan prasarana dan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang serba terbatas, akan lebih mandiri dan mempunyai motivasi bekerja yang tinggi, serta lebih kreatif dalam mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya orang yang hidup dalam lingkungan yang serba ada dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang baik, akan cenderung kurang mandiri dan motivasi bekerjanya tidak tinggi. Karakter, sikap dan perilaku dalam bekerja yang dipengaruhi oleh asal daerah ditunjang dengan pengalaman kerja akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga bata.

Pengalaman kerja dan asal daerah akan semakin ditunjang dengan tingkat pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka pola pikirnya semakin maju sehingga cara menyelesaikan sebuah masalah juga semakin baik. Selain itu semakin tinggi tingkat pendidikan, maka kemampuannya untuk merangkai pengalaman-pengalaman yang telah didapatnya menjadi sebuah nilai baru yang berguna dalam melakukan pekerjaan akan semakin tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka kemampuannya dalam melakukan analisis juga akan semakin tinggi, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan hanyalah sebagian dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari pengaruhnya yang hanya sebesar 20,3%. Adapun sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Faktor yang lain diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

## **5.2. Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah, dan Tingkat Pendidikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Tukang Bata**

### **5.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tukang Bata**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman. Hal ini ditunjukkan dari pengujian regresi secara parsial dimana didapatkan nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 3,322 dengan *p value* sebesar  $0,002 \leq 0,05$ . Temuan penelitian ini disebabkan sebagian besar tukang bata mendapatkan ketrampilan dan pengetahuannya di bangunan dari pengalaman. Hal ini terlihat dari profil responden dimana didapatkan 92,5% tenaga susun bata pada

proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman mendapatkan ketrampilan dan pengetahuannya di bangunan dari pengalaman.

Berdasarkan profil responden tersebut, maka sangat logis pengalaman akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga bata. Semakin banyak pengalaman, maka akan semakin banyak pengetahuan tentang bangunan yang didapatkannya. Hal ini akan berguna untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan dilakukan dengan cepat, sehingga produktivitasnya menjadi tinggi.

### **5.2.2 Pengaruh Asal Daerah Terhadap Produktivitas Tukang Bata**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa asal daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian regresi secara parsial dimana didapatkan nilai *t*-hitung untuk variabel asal daerah sebesar -0,446 dengan *p value* sebesar  $0,686 > 0,05$ . Temuan penelitian ini disebabkan karena tenaga susun bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman berasal dari daerah Sleman dan Bantul. Kedua daerah tersebut relatif sama dalam hal kondisi lingkungan, kultur masyarakat dan kondisi sosial ekonomi masyarakatnya. Kondisi yang sama tersebut akan menempe karakter, sikap dan

perilakunya dalam bekerja yang juga relatif sama, sehingga produktivitasnya relatif sama.

Selain itu pengalaman bekerja di bangunan dengan orang dari berbagai daerah, akan membuat tenaga susun bata berpengalaman untuk mengikuti irama kerja dari daerah-daerah lain. Tenaga susun bata yang berasal dari daerah yang kurang mendukung terbentuknya karakter, sikap dan perilakunya dalam bekerja yang baik, akan terbawa karakter dan sikap orang yang bekerja di tempat sama yang berasal dari daerah lain.

### **5.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tukang Bata**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman. Hal ini ditunjukkan dari pengujian regresi secara parsial dimana didapatkan nilai t-hitung untuk variabel pendidikan-1 sebesar -0,446 dengan *p value* sebesar 0,686 > 0,05 dan t-hitung untuk variabel pendidikan-2 sebesar -2,592 dengan *p value* sebesar 0,055 > 0,05. Temuan penelitian ini disebabkan karena tenaga susun bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman mempunyai tingkat pendidikan yang relatif sama, yaitu sebagian besar SD dan SMP.

Tingkat pendidikan yang relatif rendah tersebut menyebabkan pola pikirnya menjadi relatif rendah. Hal tersebut menyebabkan kemampuannya dalam melakukan analisis dalam melakukan pekerjaan yang didapatkan dari pengalaman menjadi kurang, sehingga kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengalaman-pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan tidak bisa dirangkai menjadi sebuah pengetahuan yang mempunyai nilai tambah bagi peningkatan skill dan kemampuannya.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

6.1.1. Pengalaman kerja, asal daerah, dan tingkat pendidikan secara serentak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tukang bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman, yang ditunjukkan dari hasil pengujian regresi secara serentak dimana didapatkan nilai F sebesar 3,489 dengan *p value* sebesar  $0,017 \leq 0,05$ .

Pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 20,3%, dengan variabel pengalaman merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga bata. Adapun sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

6.1.2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman, yang ditunjukkan dari pengujian regresi secara parsial dimana didapatkan nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 3,322 dengan *p value* sebesar  $0,002 \leq 0,05$ .

- 6.1.3. Asal daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman, yang ditunjukkan dari hasil pengujian regresi secara parsial dimana didapatkan nilai t-hitung untuk variabel asal daerah sebesar -0,446 dengan *p value* sebesar  $0,686 > 0,05$ .
- 6.1.4. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga bata pada proyek perumahan PT. Wirotomo Persada Sleman, yang ditunjukkan dari pengujian regresi secara parsial dimana didapatkan nilai t-hitung untuk variabel pendidikan-1 sebesar -0,446 dengan *p value* sebesar  $0,686 > 0,05$ .

## **6.2. Saran**

### **6.2.1. Bagi PT. Wirotomo Persada Sleman**

Hendaknya dapat diupayakan untuk memberikan pelatihan kepada tukang bata, terutama yang mempunyai kurang mempunyai pengalaman kerja. Hal ini diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas tukang bata tersebut. Pelatihan tersebut dapat diberikan secara tidak langsung, misalnya ketika sedang istirahat dengan mengevaluasi pelaksanaan kerja dan kemudian mengajarkan bagaimana cara melakukan kerja dengan baik dan cepat.

### **6.2.2. Bagi Tukang Bata**

Hendaknya bagi tukang bata yang kurang dalam skill dan pengalaman, untuk dapat memperhatikan dan menimba ilmu dari

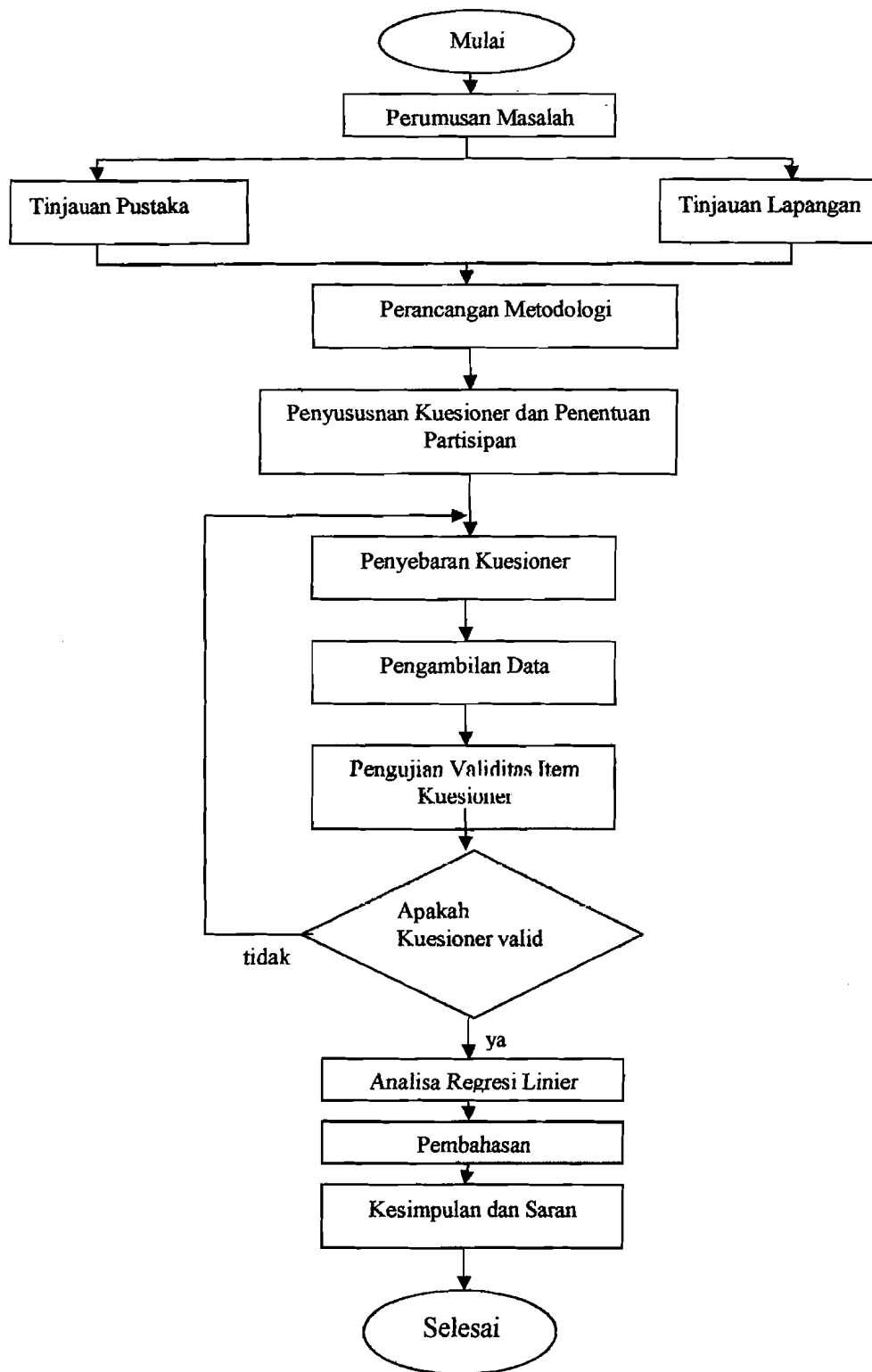
tukang bata yang mempunyai skill tinggi dengan pengalaman yang luas, sehingga diharapkan skill dan kemampuannya meningkat dan produktivitas kerjanya juga meningkat.

#### 6.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai produktivitas tukang bata, dengan mengambil variabel-variabel lain selain pengalaman, asal daerah dan tingkat pendidikan. Hal ini diharapkan akan dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tukang bata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1995), *Manajemen Penelitian*, Reneka Cipta, Jakarta
- Atmosuprpto, Kisdarto, (2000) *Produktivitas Aktualisasai Budaya Perusahaan, Mewujudkan Organisasi Efektif Melalui SDM Berdaya*, PT.Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, (1984) *Statistik*, Jilid II, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, (1985), *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- M. Manullang (2001), *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Moleong, Lexi, J. R, DR., MA, (1993), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosda Karya, Jakarta
- Ndaha, Taliziduhu, (1999) *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, (1997), *Organisasi Sebuah Perusahaan Teori dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (1987) *Metode Penelitian Survey*, (1987) LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono (1999), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta



**Diagram Alir Penelitian**

**Lampiran 1**  
**Kuisisioner Penelitian**



UNTUK DOSEN

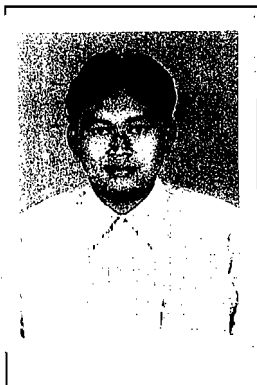
**KARTU PRESENSI KONSULTASI**  
**TUGAS AKHIR MAHASISWA**

<b>PERIODE KE</b>	<b>: III ( Mar 06 - Agst 06 )</b>
<b>TAHUN</b>	<b>: 2005 - 2006</b>
<b>Sampai Akhir Agustus 2006</b>	

NO	N A M A	NO.MHS.	BID.STUDI
1.	Erma Totok Sugiharto	97 511 174	Teknik Sipil
<b>JUDUL TUGAS AKHIR</b>			
Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Asal Daerah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja Study Kasus Pada Proyek di Yogyakarta			

Dosen Pembimbing I : Zaenal Arifin, ST,MT

Dosen Pembimbing II : Zaenal Arifin, ST,MT



Jogjakarta , 15-Mar-06  
 a.n. Dekan



*(Signature)*  
 Ir.H. Munadhir, MS

<b>Catatan</b>	<b>:</b>
Seminar	:
Sidang	:
Pendadaran	:



# PT. WIROTOMO PERSADA

Jl. Godean Km.9 Sidokarto, Godean Telp (0274) 6496412, 7491609, Fax: (0274) 6496412

No. : 02/SKet/HRD/IV/2006  
Perihal : Pemberian Ijin Penelitian di Perumahan Pondok Pinang  
Lamp. : -

**Kepada Yth :**  
**Bpk. Prof. Ir. H. Widodo, MSCE., Ph.D.**  
**Cq. Dekan Fakultas Teknik Sipil Dan Perencanaan**  
**Universitas Islam Indonesia**  
**Jl. Kaliurang KM 14,4 Yogyakarta**

*Assalamu'alaikum Warohmatullaahi Wabarokatuh.*

Menanggapi surat Bapak Dekan Fakultas Teknik Sipil Dan Perencanaan Universitas Islam Indonesia mengenai Permohonan Survey untuk Tugas Akhir Sdr. Erma Totok Sugiharto dengan No. Mahasiswa 97 511 174 maka kami atas nama Direksi PT. Wirotomo Persada sangat senang sekali membantu. Kami dengan senang hati mempersilahkan Sdr. Erma Totok Sugiharto untuk meneliti atau men-survey pelaksanaan kontruksi proyek kami di Perumahan Pondok Pinang di Godean Kabupaten Sleman.

Demikian Surat Ijin ini kami sampaikan atas perhatiannya kami haturkan banyak terimakasih.  
Jazakumullahu Khoiron Katsiirro.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullaahi Wabarokatuh.*

Yogyakarta. 31 Maret 2006  
Personalia PT. Wirotomo Persada



PT. WIROTOMO  
(Iskandar Yasin)



## KUISIONER

1. Nama : Nardi
2. Umur : 35 th
3. Sumber ketrampilan dari :  
 a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja 15 th
5. Asal daerah Sleman
6. Pendidikan:  
 a. Tidak Sekolah    b. SD    c. SMP     d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari  
 a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                       d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)	✓			
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Jumadi
2. Umur : 28 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ..... 7 th
5. Asal daerah ..... Bantikul
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SM I    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran	✓			
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4
- T : Tinggi dengan skor angka 3
- R : Rendah dengan skor angka 2
- SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

- 3)
1. Nama : Suryano
2. Umur : 30 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ... 6 th
5. Asal daerah ... Sloman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD     c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan			✓	
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

(4)

### KUISIONER

1. Nama : Bero
2. Umur : 40 th
3. Sumber ketrampilan dari :  
a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 10 th
5. Asal daerah : Sleman
6. Pendidikan:  
a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari  
a. < 8 m<sup>2</sup>    b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>     c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja	✓			
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab	✓			

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
T : Tinggi dengan skor angka 3  
R : Rendah dengan skor angka 2  
SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

**KUISIONER**

1. Nama : Wardi
2. Umur : 40 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **d) Pengalaman**
4. Pengalaman Kerja ... 17 th
5. Asal daerah ... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    **c) SMP**    d. SMU    c. Diploma    d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m2                      b. 8 - < 8 m2                      **c) 10 - < 12 m2**                      d. > 12 m2

**DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS**

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja	✓			
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran	✓			
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah			✓	
6	Kerjasama	✓			
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab	✓			

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Suklar
2. Umur : 29 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **d) Pengalaman**
4. Pengalaman Kerja 8 th
5. Asal daerah Bantul
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    **c) SMP**    d. SMU    c. Diploma    d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a) < 8 m2**                      b. 8 - < 8 m2                      c. 10 - < 12 m2                      d. > 12 m2

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)				✓
2	Kecepatan dalam bekerja				✓
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran			✓	
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian			✓	
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab			✓	

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
T : Tinggi dengan skor angka 3  
R : Rendah dengan skor angka 2  
SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Yatno
2. Umur : 29 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 9 th
5. Asal daerah : Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>     b. 8 - < 10 m<sup>2</sup>     c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama			✓	
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa			✓	
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Panut
2. Umur : 23 th
3. Sumber ketrampilan dari :  
 a. Pendidikan    c. Pelatihan    **(d) Pengalaman**
4. Pengalaman Kerja ... 3 th
5. Asal daerah ... Sleman
6. Pendidikan:  
 a. Tidak Sekolah    b. SD    **(c) SMP**    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari  
 a. < 8 m<sup>2</sup>    **(b) 8 - < 10 m<sup>2</sup>**    c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)			✓	
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah			✓	
6	Kerjasama			✓	
7	Kepribadian			✓	
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1



## KUISIONER

1. Nama : Tasmin
2. Umur : 39 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    (d.) Pengalaman
4. Pengalaman Kerja .... 19 th
5. Asal daerah ... Bantul .....
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    (c.) SMP    d. SMU    c. Diploma    d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      (c.) 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Marjo
2. Umur : 26 th
3. Sumber ketrampilan dari :  
 a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ..... 9 th
5. Asal daerah ..... Bantul
6. Pendidikan:  
 a. Tidak Sekolah    b. SD     c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari  
 a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran	✓			
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kejasama		✓		
7	Kepribadian	✓			
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

Keterangan :

ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4

T : Tinggi dengan skor angka 3

R : Rendah dengan skor angka 2

SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

### KUISIONER

1. Nama : Mahfut
2. Umur : 25 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ..... 8 th
5. Asal daerah ... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m2                      b. 8 - < 8 m2                       c. 10 - < 12 m2                      d. > 12 m2

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja	✓			
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama			✓	
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Tarjo
2. Umur : 20 th
3. Sumber ketrampilan dari :
  - a. Pendidikan
  - c. Pelatihan
  - d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ... 7 th
5. Asal daerah ... Sleman
6. Pendidikan:
  - a. Tidak Sekolah
  - b. SD
  - c. SMP
  - d. SMU
  - e. Diploma
  - f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
  - a. < 8 m<sup>2</sup>
  - b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>
  - c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>
  - d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan			✓	
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : JOKO
2. Umur : 24 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 6 th
5. Asal daerah : Bantul
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD     c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan			✓	
10	Tanggung Jawab		✓		

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Medi
2. Umur : 34 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 10 th
5. Asal daerah : Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah	✓			
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

15

### KUISIONER

1. Nama : Slamet
2. Umur : 32 th
3. Sumber ketrampilan dari :  
a. Pendidikan c. Pelatihan  d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ..... 12 th
5. Asal daerah ..... Sleman .....
6. Pendidikan:  
a. Tidak Sekolah b. SD  c. SMP d. SMU c. Diploma d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari  
a. < 8 m<sup>2</sup> b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>  c. 10 - < 12 m<sup>2</sup> d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja	✓			
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
T : Tinggi dengan skor angka 3  
R : Rendah dengan skor angka 2  
SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Iput
2. Umur : 20 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja .... 2 th
5. Asal daerah .... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>     b. 8 - < 10 m<sup>2</sup>    c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)			✓	
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah			✓	
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian			✓	
8	Prakarsa			✓	
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1



## KUISIONER

1. Nama : Maksum
2. Umur : 28 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja 6 th
5. Asal daerah Bantul
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    c. SMP     d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                  b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                   c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                  d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran	✓			
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab	✓			

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
T : Tinggi dengan skor angka 3  
R : Rendah dengan skor angka 2  
SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Mulyono
2. Umur : 34 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **(d.) Pengalaman**
4. Pengalaman Kerja .... 13 th
5. Asal daerah ... Slleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    **(c) SMP**    d. SMU    c. Diploma    d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      **(d) > 12 m<sup>2</sup>**

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)	✓			
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah			✓	
6	Kerjasama			✓	
7	Kepribadian			✓	
8	Prakarsa			✓	
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab			✓	

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4
- T : Tinggi dengan skor angka 3
- R : Rendah dengan skor angka 2
- SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Arifin
2. Umur : 32 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ..... 14 th
5. Asal daerah ..... Bantul
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah			✓	
6	Kerjasama	✓			
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Sarwono
2. Umur : 41 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **(d) Pengalaman**
4. Pengalaman Kerja ... 20 th
5. Asal daerah ... Bantul
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    **(b) SD**    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      **(d) > 12 m<sup>2</sup>**

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)	✓			
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab	✓			

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Ranto
2. Umur : 38 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **(d) Pengalaman**
4. Pengalaman Kerja ..... 15 th
5. Asal daerah ..... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    **(b) SD**    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      **(d) > 12 m<sup>2</sup>**

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)	✓			
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab	✓			

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Budi
2. Umur : 33 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 15 th
5. Asal daerah : Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>     b. 8 - < 10 m<sup>2</sup>    c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)			✓	
2	Kecepatan dalam bekerja	✓			
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran	✓			
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab	✓			

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Pujo darmanto
2. Umur : 41 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **(d) Pengalaman**
4. Pengalaman Kerja ..... 18 th
5. Asal daerah ..... Bantul .....
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    c. SMP    **(d) SMU**    c. Diploma    d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                    **(b) 8 - <10 m<sup>2</sup>**                    c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)			✓	
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama	✓	✗		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
T : Tinggi dengan skor angka 3  
R : Rendah dengan skor angka 2  
SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Widodo
2. Umur : 38 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **(d.)** Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ... 15 th
5. Asal daerah ..... Bantul .....
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    **(c)** SMP    d. SMU    c. Diploma    d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      **(c)** 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4
- T : Tinggi dengan skor angka 3
- R : Rendah dengan skor angka 2
- SR : Sangat rendah dengan skor angka 1



## KUISIONER

1. Nama : Jumali
2. Umur : 30 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- (a) Pendidikan    c. Pelatihan    d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ... 11 th
5. Asal daerah ... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    c. SMP    (d) SMU    e. Diploma    d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      c. 11 - < 12 m<sup>2</sup>                      (d) > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)	✓			
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah	✓			
6	Kerjasama	✓			
7	Kepribadian			✓	
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab			✓	

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Suroto
2. Umur : 30 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja 0 th
5. Asal daerah Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD    c. SMP     d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran			✓	
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓			
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
T : Tinggi dengan skor angka 3  
R : Rendah dengan skor angka 2  
SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Sugimin
2. Umur : 29 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja .... 7 th
5. Asal daerah .... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran			✓	
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian	✓			
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab		✓		

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Bagiyo
2. Umur : 40 th
3. Sumber ketrampilan dari :  
 a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 18 th
5. Asal daerah : Sleman
6. Pendidikan:  
 a. Tidak Sekolah    b. SD     c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari  
 a. < 8 m<sup>2</sup>    b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>     c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja	✓			
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah	✓			
6	Kerjasama	✓			
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Dremo
2. Umur : 35 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan c. Pelatihan (d) Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ... 12 th
5. Asal daerah ..... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah b. SD (c) SMP d. SMU c. Diploma d. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup> (b) 8 - < 10 m<sup>2</sup> c. 10 - < 12 m<sup>2</sup> d. > 12 m<sup>2</sup>

**DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS**

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)			✓	
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama	✓			
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab		✓		

## Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4
- T : Tinggi dengan skor angka 3
- R : Rendah dengan skor angka 2
- SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Yoto
2. Umur : 30 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja .... 10 th
5. Asal daerah ... Sleman .....
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                       c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja	✓			
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa	✓	✗		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab	✓			

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Hari
2. Umur : 29 th
3. Sumber ketrampilan dari :
  - a. Pendidikan
  - c. Pelatihan
  - d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja 11 th
5. Asal daerah Sleman
6. Pendidikan:
  - a. Tidak Sekolah
  - b. SD
  - c. SMP
  - d. SMU
  - e. Diploma
  - f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
  - a. < 8 m<sup>2</sup>
  - b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>
  - c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>
  - d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)	✓			
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu	✓			
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian	✓			
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab			✓	

Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : YOSO
2. Umur : 34 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 15 th
5. Asal daerah : Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    b. SD     c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>     b. 8 - ~~10~~ m<sup>2</sup>    c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)			✓	
2	Kecepatan dalam bekerja				✓
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama			✓	
7	Kepribadian		✓		
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab			✓	

Keterangan :

ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4

T : Tinggi dengan skor angka 3

R : Rendah dengan skor angka 2

SR : Sangat rendah dengan skor angka 1



## KUISIONER

1. Nama : Tekad
2. Umur : 19 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan    **(d.)** Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ..... 3 th
5. Asal daerah ..... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah    **(b.)** SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>                      b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>                      **(c.)** 10 - < 12 m<sup>2</sup>                      d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)		✓		
2	Kecepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah			✓	
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian			✓	
8	Prakarsa			✓	
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab			✓	

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Sugeng
2. Umur : 32 th
3. Sumber ketrampilan dari :
  - a. Pendidikan
  - c. Pelatihan
  - d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja : 13 th
5. Asal daerah : Sleman
6. Pendidikan:
  - a. Tidak Sekolah
  - b. SD
  - c. SMP
  - d. SMU
  - e. Diploma
  - f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
  - a. < 8 m<sup>2</sup>
  - b. 8 - < 8 m<sup>2</sup>
  - c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>
  - d. > 12 m<sup>2</sup>

### DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)	✓			
2	Keccepatan dalam bekerja		✓		
3	Kedisiplinan penggunaan waktu		✓		
4	Kejujuran		✓		
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah		✓		
6	Kerjasama		✓		
7	Kepribadian	✓			
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan	✓			
10	Tanggung Jawab		✓		

**Keterangan :**

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

## KUISIONER

1. Nama : Sutris
2. Umur : 30 th
3. Sumber ketrampilan dari :
- a. Pendidikan    c. Pelatihan     d. Pengalaman
4. Pengalaman Kerja ... 12 th
5. Asal daerah ... Sleman
6. Pendidikan:
- a. Tidak Sekolah     b. SD    c. SMP    d. SMU    e. Diploma    f. Lain-lain
7. Hasil pekerjaan rata-rata perhari
- a. < 8 m<sup>2</sup>     b. 8 - < 10 m<sup>2</sup>    c. 10 - < 12 m<sup>2</sup>    d. > 12 m<sup>2</sup>

**DAFTAR PERTANYAN PRODUKTIVITAS**

No.	Uraian	Nilai			
		ST	T	R	SR
1	Kualitas mutu dalam pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)			✓	
2	Kecepatan dalam bekerja			✓	
3	Kedisiplinan penggunaan waktu			✓	
4	Kejujuran			✓	
5	Kreativitas dalam membantu menyelesaikan masalah			✓	
6	Kerjasama			✓	
7	Kepribadian			✓	
8	Prakarsa		✓		
9	Kecakapan		✓		
10	Tanggung Jawab			✓	

## Keterangan :

- ST : Sangat tinggi dengan skor angka 4  
 T : Tinggi dengan skor angka 3  
 R : Rendah dengan skor angka 2  
 SR : Sangat rendah dengan skor angka 1

# Lampiran 2

## Tabulasi Data Penelitian

### TABULASI DATA PENELITIAN

Resp.	Usia (tahun)	Sumber Ketrampilan	Pengalaman Kerja	Asal Daerah		Pendidikan			Produktivitas Kerja
				Asal	Dummy	Pendidikan	Dummy-1	Dummy-1	
1	35	Pengalaman	15	Slleman	1	SMA	0	0	30
2	28	Pengalaman	7	Bantul	0	SD	1	0	32
3	30	Pengalaman	8	Slleman	1	SMP	0	1	29
4	40	Pengalaman	18	Slleman	1	SD	1	0	33
5	40	Pengalaman	17	Slleman	1	SMP	0	1	33
6	29	Pengalaman	8	Bantul	0	SMP	0	1	22
7	29	Pengalaman	9	Slleman	1	SD	1	0	28
8	23	Pengalaman	3	Slleman	1	SMP	0	1	25
9	39	Pengalaman	19	Bantul	0	SMP	0	1	30
10	26	Pengalaman	9	Bantul	0	SMP	0	1	32
11	25	Pengalaman	8	Slleman	1	SD	1	0	33
12	28	Pengalaman	7	Slleman	1	SD	1	0	28
13	24	Pengalaman	6	Bantul	0	SMP	0	1	29
14	34	Pengalaman	10	Slleman	1	SD	1	0	30
15	32	Pengalaman	12	Slleman	1	SMP	0	1	31
16	20	Pengalaman	2	Slleman	1	SD	1	0	24
17	28	Pendidikan	6	Bantul	0	STM	0	0	33
18	30	Pengalaman	10	Slleman	1	SD	1	0	28
19	33	Pengalaman	13	Slleman	1	SD	1	0	27
20	21	Pendidikan	2	Bantul	0	STM	0	0	27
21	29	Pengalaman	9	Slleman	1	SMA	0	0	28
22	34	Pengalaman	13	Slleman	1	SMP	0	1	26
23	32	Pengalaman	14	Bantul	0	SD	1	0	31
24	41	Pengalaman	20	Bantul	0	SD	1	0	34
25	38	Pengalaman	15	Slleman	1	SD	1	0	32
26	33	Pengalaman	15	Slleman	1	SD	1	0	32
27	41	Pengalaman	18	Bantul	0	SMA	0	0	33

Resp.	Usia (tahun)	Sumber Ketrampilan	Pengalaman Kerja	Asal Daerah		Pendidikan			Produktivitas Kerja
				Asal	Dummy	Pendidikan	Dummy-1	Dummy-1	
28	38	Pengalaman	15	Bantul	0	SMP	0	1	29
29	30	Pendidikan	11	Slleman	1	STM	0	0	35
30	30	Pengalaman	8	Slleman	1	SMA	0	0	29
31	29	Pengalaman	7	Slleman	1	SD	1	0	29
32	40	Pengalaman	18	Slleman	1	SMP	0	1	34
33	35	Pengalaman	12	Slleman	1	SMP	0	1	32
34	30	Pengalaman	10	Slleman	1	SD	1	0	32
35	29	Pengalaman	11	Slleman	1	SMA	0	0	33
36	34	Pengalaman	13	Slleman	1	SMA	0	0	33
37	34	Pengalaman	15	Slleman	1	SMP	0	1	24
38	19	Pengalaman	3	Slleman	1	SD	1	0	26
39	32	Pengalaman	13	Slleman	1	SMP	0	1	33
40	30	Pengalaman	12	Slleman	1	SD	1	0	22

**Lampiran 3**  
**Tabulasi Data Penelitian**  
**Produktivitas Kerja**

**Tabulasi  
Kualitas Mutu Dalam Pekerjaan (Hasil Kerja Perhari)**

<b>Responden</b>	<b>Hasil Kerja Perhari</b>	<b>Nilai Skor</b>
Tukang-1	> 12 m2	4
Tukang-2	10 - < 12 m2	3
Tukang-3	10 - < 12 m2	3
Tukang-4	10 - < 12 m2	3
Tukang-5	10 - < 12 m2	3
Tukang-6	< 8 m2	1
Tukang-7	10 - < 12 m2	3
Tukang-8	8 - < 10 m2	2
Tukang-9	10 - < 12 m2	3
Tukang-10	10 - < 12 m2	3
Tukang-11	10 - < 12 m2	3
Tukang-12	10 - < 12 m2	3
Tukang-13	10 - < 12 m2	3
Tukang-14	10 - < 12 m2	3
Tukang-15	10 - < 12 m2	3
Tukang-16	8 - < 10 m2	2
Tukang-17	10 - < 12 m2	3
Tukang-18	10 - < 12 m2	3
Tukang-19	10 - < 12 m2	3
Tukang-20	10 - < 12 m2	3
Tukang-21	10 - < 12 m2	3
Tukang-22	> 12 m2	4
Tukang-23	10 - < 12 m2	3
Tukang-24	> 12 m2	4
Tukang-25	> 12 m2	4
Tukang-26	8 - < 10 m2	2
Tukang-27	8 - < 10 m2	2
Tukang-28	10 - < 12 m2	3
Tukang-29	> 12 m2	4
Tukang-30	10 - < 12 m2	3
Tukang-31	10 - < 12 m2	3
Tukang-32	10 - < 12 m2	3
Tukang-33	8 - < 10 m2	2
Tukang-34	10 - < 12 m2	3
Tukang-35	> 12 m2	4
Tukang-36	10 - < 12 m2	3
Tukang-37	8 - < 10 m2	2
Tukang-38	10 - < 12 m2	3
Tukang-39	> 12 m2	4
Tukang-40	8 - < 10 m2	2

Keterangan :

- < 8 m2 : nilai skornya 1
- 8 - < 8 m2 : nilai skornya 2
- 10 - < 12 m2 : nilai skornya 3
- > 12 m2 : nilai skornya 4



**TABULASI DATA PENELITIAN  
PRODUKTIVITAS KERJA**

Resp.	Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
5	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	33
6	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	22
7	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	28
8	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
11	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	33
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
14	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
16	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	24
17	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33
18	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	27
21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
22	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	26
23	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	31
24	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34
25	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	32
26	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	32
27	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	33
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
29	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	35
30	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	29
31	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	29
32	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	34
33	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	32
34	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	32
35	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	33
36	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33
37	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	24
38	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	26
39	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	33
40	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22

**Lampiran 6**  
**Hasil Distribusi Frekuensi Profil**  
**Responden**

## HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

### Frequencies

#### Statistics

		Pengalaman Kerja	Asal Daerah	Pendidikan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

### Frequency Table

#### Pengalaman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	4	10,0	10,0	10,0
	6 - 10 tahun	15	37,5	37,5	47,5
	11 - 15 tahun	15	37,5	37,5	85,0
	16 - 20 tahun	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Asal Daerah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bantul	11	27,5	27,5	27,5
	Sleman	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	17	42,5	42,5	42,5
	SMP	14	35,0	35,0	77,5
	SMA	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Lampiran 8**  
**Hasil Distribusi Frekuensi**  
**Produktivitas Kerja**

## HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI PRODUKTIVITAS KERJA

### Frequencies

#### Statistics

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### ITEM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	1	2,5	2,5	2,5
	Rendah	7	17,5	17,5	20,0
	Tinggi	25	62,5	62,5	82,5
	Sangat Tinggi	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### ITEM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	2	5,0	5,0	5,0
	Rendah	11	27,5	27,5	32,5
	Tinggi	20	50,0	50,0	82,5
	Sangat Tinggi	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### ITEM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	22,5	22,5	22,5
	Tinggi	21	52,5	52,5	75,0
	Sangat Tinggi	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**ITEM4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	12,5	12,5	12,5
	Tinggi	30	75,0	75,0	87,5
	Sangat Tinggi	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**ITEM5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	25,0	25,0	25,0
	Tinggi	27	67,5	67,5	92,5
	Sangat Tinggi	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**ITEM6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	17,5	17,5	17,5
	Tinggi	27	67,5	67,5	85,0
	Sangat Tinggi	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**ITEM7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	20,0	20,0	20,0
	Tinggi	27	67,5	67,5	87,5
	Sangat Tinggi	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**ITEM8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	10,0	10,0	10,0
	Tinggi	27	67,5	67,5	77,5
	Sangat Tinggi	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**ITEM9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	7,5	7,5	7,5
	Tinggi	27	67,5	67,5	75,0
	Sangat Tinggi	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**ITEM10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	20,0	20,0	20,0
	Tinggi	25	62,5	62,5	82,5
	Sangat Tinggi	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Lampiran 9**  
**Hasil Pengujian Deskriptif**  
**Produktivitas Kerja**



## HASIL PENGUJIAN DESKRIPTIF PRODUKTIVITAS KERJA

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ITEM1	40	1,00	4,00	2,9500	,6775
ITEM2	40	1,00	4,00	2,8000	,7910
ITEM3	40	2,00	4,00	3,0250	,6975
ITEM4	40	2,00	4,00	3,0000	,5064
ITEM5	40	2,00	4,00	2,8250	,5495
ITEM6	40	2,00	4,00	2,9750	,5768
ITEM7	40	2,00	4,00	2,9250	,5723
ITEM8	40	2,00	4,00	3,1250	,5633
ITEM9	40	2,00	4,00	3,1750	,5495
ITEM10	40	2,00	4,00	2,9750	,6197
Valid N (listwise)	40				

# Lampiran 10

## Hasil Pengujian Regresi

## HASIL PENGUJIAN REGRESI

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	29,7750	3,3930	40
Pengalaman Kerja	11,0250	4,7366	40
Asal Daerah	,7250	,4522	40
Pend-1	,4250	,5006	40
Pend-2	,3500	,4830	40

#### Correlations

		Produktivitas	Pengalaman Kerja	Asal Daerah	Pend-1	Pend-2
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,447	-,075	-,078	-,123
	Pengalaman Kerja	,447	1,000	-,033	-,080	,153
	Asal Daerah	-,075	-,033	1,000	,190	-,135
	Pend-1	-,078	-,080	,190	1,000	-,631
	Pend-2	-,123	,153	-,135	-,631	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	,	,002	,323	,316	,225
	Pengalaman Kerja	,002	,	,421	,311	,173
	Asal Daerah	,323	,421	,	,121	,203
	Pend-1	,316	,311	,121	,	,000
	Pend-2	,225	,173	,203	,000	,
N	Produktivitas	40	40	40	40	40
	Pengalaman Kerja	40	40	40	40	40
	Asal Daerah	40	40	40	40	40
	Pend-1	40	40	40	40	40
	Pend-2	40	40	40	40	40

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pend-2, Asal Daerah, Pengalaman Kerja, Pend-1		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 <sup>a</sup>	,285	,203	3,0284

a. Predictors: (Constant), Pend-2, Asal Daerah, Pengalaman Kerja, Pend-1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,985	4	31,996	3,489	,017 <sup>a</sup>
	Residual	320,990	35	9,171		
	Total	448,975	39			

a. Predictors: (Constant), Pend-2, Asal Daerah, Pengalaman Kerja, Pend-1

b. Dependent Variable: Produktivitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,962	1,649		16,954	,000
	Pengalaman Kerja	,344	,104	,481	3,322	,002
	Asal Daerah	-,446	1,093	-,059	-,408	,686
	Pend 1	-1,769	1,260	-,261	-1,404	,169
	Pend-2	-2,592	1,306	-,369	-1,986	,055

a. Dependent Variable: Produktivitas

---

**Lampiran 11**  
**Surat Bukti Penelitian**