

Analisis Faktor Kepemimpinan Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Industri Karet Deli Medan

Oslen Simarmata*

Syaad Afifuddin**

E. Harso Kardhinata***

*Dinas Tenaga Kerja Kota Medan

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara

***Program Studi Agroekoteknologi Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara

Email : mamick60@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of this research is to know factors that affect manpower productivity especially leadership factors, compensation factor and cultural organisation factor in PT. Industri Karet Deli Medan. Methode of determining magnitude sample is use Slovin method with asumption of sampling error totalled 5%, so obtained sample 96 manpower person. Top of Form Result for these research with distribute questioner to manpower to 96 sample and doing interview to company about output or product motor circle tire to last three months 2013 from January to March 2013 so obtained data skor and production data to analyzed. For all of result research had testing result all item score and total score said valid, and inter item reliabel score. Data distributed normally follow line diagonal, and does not occur mulikolinearity, and does not occur heterokedastisity. Leadership factor is real positif and influence significantly to the manpower productivity. By simultan with $\alpha=0,05$ to test two sides become 0,025 achieved F counts = 20,438 with sig.= 0,000 < 0,025 alleged by signifikan so together influence leadership factor (X_1), compensation factor (X_2), and factor of organization culture (X_3) have positive influence on manpower produktivity, and see coefficient determination shows that by simultan leadership factor, compensation and organisational culture have positif influence on manpower produktivity as big as 40% whereas waste him 60% more still influenced other factors that untested in perusal this research.

Keywords : productivity, production factor, tomato, cabbage potatoes

PENDAHULUAN

PT. Industri Karet Deli Medan adalah salah satu perusahaan besar yang bergerak pada sektor industri pengolahan merupakan industri hilir dalam sektor agribisnis yang mengolah hasil produk karet menjadi produk ban

yaitu mulai dari ban sepeda, ban sepeda motor, ban mobil dan ban traktor baik ban dalam maupun ban luar yang berlokasi di Wilayah Kota Medan. Dalam menjalankan operasional perusahaan dikelola secara profesional dengan struktur organisasi yang dipimpin oleh

seorang presiden direktur dan tiga direktur, dibantu oleh beberapa orang asisten direktur, penasehat teknik, keuangan, human resources development, management representative, dan direktur membawahi kepala unit sesuai bidangnya bahwa secara hirarki penyampaian perintah dari atasan kepada bawahan sudah mempunyai system operasional prosedur (SOP) sesuai dengan tingkatannya didukung oleh sarana dan prasarana sesuai kebutuhan organisasi. Perusahaan sudah mendapatkan pengakuan standar manajemen yang berskala nasional maupun internasional dan jumlah tenaga kerja yang diorganisir cukup banyak sampai tiga ribuan orang.

Tujuan perusahaan mencapai profitabilitas yang lebih baik mengutamakan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan dalam semua aspek baik dalam pengolahan produksi, pengelolaan keuangan, marketing, human resources development, teknikal, pemeliharaan, keamanan/kondusivitas dan kelengkapan lainnya untuk kesuksesan perusahaan.

Salah satu aspek penting dari pengelolaan sumberdaya yang ada dalam menjalankan operasional perusahaan yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam mengorganisir seluruh sumberdaya tenaga kerja, mulai dari top manajemen, middle manajemen, lower manajemen, staff, dan seluruh tenagakerja yang bekerja di perusahaan untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang lebih baik. Pengukuran produktivitas tenaga kerja adalah ratio output yang dikerjakan dengan input tenaga kerja persatuan waktu kerja. Produktivitas tenaga kerja bisa berubah

diakibatkan berbagai faktor yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut. Faktor yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas tenagakerja sebagaimana disebutkan oleh Hughes ada 25 faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas (Timpe-2000) dan menurut Kepner Tregoe hampir 85% dari berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah intern organisasi, dan empat perlima dari intern organisasi ini dapat dipengaruhi oleh tindakan-tindakan eksekutif dan managerial sedangkan satu per lima dipengaruhi oleh pekerja.

Kebiasaan hubungan baik yang sudah akrab mengutamakan kemitraan dalam bekerja yaitu bermitra dalam tanggungjawab, bermitra dalam proses produksi dan bermitra dalam hasil keuntungan perusahaan antara tenagakerja dan pihak perusahaan. Untuk mewujudkan keharmonisan hubungan industrial di lingkungan perusahaan dapat disusun suatu kesepakatan bersama mengatur syarat-syarat kerja yang belum dapat diakomodir dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama (PKB), dilandasi aturan dan dasar-dasar filosofi hubungan industrial yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, dengan demikian pengaturan syarat-syarat kerja yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha jelas. Perusahaan dan tenagakerja masing-masing akan bertanggungjawab sesuai dengan porsi jabatannya. Saling menghormati dan saling mengerti posisi dan

tanggungjawabnya. Kebiasaan baik yang sudah membudaya dalam organisasi tersebut akan menjadi salah satu faktor budaya organisasi secara internal yang mampu mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana berbagi keluh kesah kepada atasannya jika ada permasalahan yang dihadapi, dan kepada siapa menyampaikan aspirasi dan bagaimana komunikasi dapat dilakukan maupun di luar jam kerja, semuanya sangat mendukung semangat kerja yang dapat mendorong prestasi tenaga kerja dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja sebab kepastian akan pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing tenaga kerja dapat terjamin sebab pengaturannya sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditandatangani bersama antara perwakilan masing-masing pihak yaitu perwakilan pengusaha dan perwakilan tenaga kerja oleh pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan yang bersangkutan

Untuk mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja perlu diketahui sebesar apa besar ratio produksi yang dihasilkan dibandingkan dengan sumberdaya tenaga kerja yang dipekerjakan persatuan waktu yang diekspresikan dalam satuan orang per jam kerja (OJK) atau satuan orang perhari kerja (OHK), atau satuan orang per bulan kerja (OBK) dan satuan produk yang dihasilkan (output) dalam satuan unit, atau satuan angka, atau satuan kilo dan satuan lainnya sesuai dengan jenis produk yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

Guna meningkatkan produktivitas perusahaan dapat dilihat mulai dari produktivitas tenaga kerja,

produktivitas permodalan, produktivitas organisasi, dan produktivitas lainnya, tetapi ada satu aspek produktivitas yang paling substansial mampu memberikan profitabilitas terbesar kepada perusahaan yaitu aspek tenaga kerja mulai dari top manager, middle manager, lower manager dan seluruh tenaga kerja. sebab tenaga kerja adalah tenaga penggerak dalam mengelola perusahaan, baik dalam segmen produksi, keuangan, teknologi, administrasi, pemasaran, dan kegiatan lainnya.

Wujud keberhasilan kinerja tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja masing-masing tenaga kerja persatuan waktu kerja, dengan demikian pengalokasian waktu kerja yang benar, dapat mewujudkan efisiensi penggunaan waktu kerja yang baik dan efektifitas pencapaian target produksi yang relevan sehingga tingkat produktivitas tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu dapat signifikan dapat diukur dari totalitas hasil kinerja masing-masing tenaga kerja per hari kerja dibandingkan dengan satuan waktu yang digunakan per jam kerja atau per hari kerja untuk menghasilkan produk barang dan jasa di perusahaan.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, penulis ingin melakukan penelitian terhadap pengaruh faktor kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja di perusahaan industri pengolahan dengan batasan penelitian dilakukan pada bagian proses produksi pembuatan ban luar sepeda motor di perusahaan PT.Industri Karet Deli Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Karet Deli Medan berlokasi di Jalan. Kolonel Yos Sudarso Km.8,3 Medan pada bulan Januari 2013 sampai bulan Maret 2013.

Pengumpulan data dilakukan melalui

1. Observasi.

Melalui observasi dilakukan penelitian secara langsung ke perusahaan baik data primer maupun data skunder melalui wawancara langsung terhadap pengusaha dan pengisian daftar kuesioner oleh responden tentang pengaruh kepemimpinan, bagaimana hasil prestasi tenaga kerja serta pengaruh budaya organisasi, kompensasi, budaya organisasi dan hasil pekerjaan serta waktu kerja yang digunakan, baik penghasilan upah dan non upah di lingkungan perusahaan serta informasi hubungan kerja antara tenagakerja dengan atasannya serta hubungannya dengan sesama tenagakerja lainnya sebagai system hubungan yang dirasakan dalam hubungan industrial. Hasil observasi menjadi bahan olahan yang akan dianalisis bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. Wawancara, dilakukan secara langsung dengan responden dan menyediakan kuesioner kepada tenaga kerja untuk memperoleh informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tenagakerja di perusahaan.

3. Studi kepustakaan, dilakukan dengan cara membaca buku literatur ilmiah yang membahas tentang produktivitas, tentang metode penelitian, tentang kompensasi, manajerial atau kepemimpinan, budaya organisasi

ditambah bahan bacaan dari majalah, tulisan-tulisan ilmiah, ditambah dari bahan bacaan melalui website internet baik jurnal tentang produktivitas dan yang mempengaruhinya, serta bahan kepustakaan lainnya termasuk saran dan pengalam teman-teman, terutama arahan dan bimbingan dosen pembimbing. Teori-teori yang diperoleh melalui riset kepustakaan digunakan sebagai landasan untuk melakukan penelitian lapangan di lokasi perusahaan dan selanjutnya dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden dan data dari perusahaan PT. Industri Karet Deli Medan, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data primer diperoleh wawancara dengan responden berdasarkan kuisisioner yang telah disiapkan dan pengamatan langsung di lapangan. Kuisisioner berisi pertanyaan yang mengenai karakteristik umum kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi yang dapat dirasakan responden dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas tenagakerja dalam kesehariannya termasuk penerimaan upah, tunjangan, insentif, lembur, maupun penerimaan lainnya di luar upah, serta sistem hubungan industrial yang diterapkan dalam pengorganisasian tenagakerja yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja yang bekerja pada bagian proses produksi pembuatan ban sepeda motor

yang terdapat di PT. Industri Karet Deli Medan. Selain kuesioner juga akan diperoleh data hasil produksi dalam tiga bulan terakhir tahun 2013, dan jumlah tenagakerja yang mengerjakan produk ban luar sepeda motor, jumlah waktu kerja baik dalam satuan bulan, satuan hari, maupun satuan jam kerja tenagakerja, serta mengetahui gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

Data yang dikumpulkan berasal dari objek pengambilan data disebut dengan populasi tenaga kerja bagian proses produksi pengolahan ban luar sepeda motor 127 orang tenagakerja, terdiri dari tujuh tahapan proses mulai proses penggilingan karet sampai dengan proses pengepakan produk. Individu-individu yang merupakan objek pengambilan data ini yang disebut dengan anggota populasi ini disebut dengan ukuran populasi. (Lubis 2009-114). Penentuan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin (Jusuf Soewadji, 134) dengan rumus:

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

N = populasi

n = Sampel

e^2 = tingkat kesalahan pengambilan sampel.

Defenisi operasional variabel digunakan sebagai petunjuk tentang

bagaimana suatu variabel diukur, dengan menggunakan indikator yang digunakan secara terperinci. Formulasi defenisi operasional variabel ini menggunakan teknik skoring dan ratio produksi dengan tenagakerja. Teknik skoring yang digunakan adalah *skala likert* yaitu mengajukan pertanyaan yang memberikan alternatif 4 jawaban seperti pada tabel berikut;

1. Tidak Setuju (TS) = Nilai skor 1.
2. Kurang Setuju (KS) = Nilai skor 2.
3. Setuju (S) = Nilai Skor 3.
4. Sangat Setuju (SS) = Nilai Skor 4.

Sedangkan ratio produksi dengan tenagakerja disebut Produktivitas tenaga kerja, diukur dengan metode pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut Jay Heizer, Barry Render 2004 sebagai berikut;

produktivitas Tenaga kerja

$$= \frac{O}{I} = \frac{\text{jumlah produksi}}{\text{jumlah tenaga kerja per hari kerja(OHK)}}$$

Produktivitas tenaga kerja sebagai variabel terikat, dapat dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kepemimpinan (X₁)
2. Kompensasi (X₂)
3. Budaya Organisasi (X₃).

Untuk lebih rinci pemahaman defenisi operasional variabel, baik indikator pengukurannya serta skala pengukuran dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Produktivitas Tenagakerja =Y, adalah ratio antara jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah tenagakerja yang dipekerjakan per satuan waktu (per bulan kerja per orang tenagakerja, per hari kerja per orang tenagakerja, per jam kerja per orang tenagakerja)	1. Output (O) yaitu jumlah produksi satu bulan. 2. Input (I) yaitu jumlah tenagakerja per satuan waktu per hari kerja (OHK) selama satu bulan kerja.	$\frac{O(\text{jumlah Produksi})}{I(= \text{Jlh TK} = \text{OHK})}$
2	Kepemimpinan= X ₁ pengaruh pimpinan atau atasan bagi tenagakerja untuk mengorganisir dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.	1. Kebijakan perusahaan 2. Kelengkapan sarana 3. Memberikan solusi 4. Peraturan 5. Pelatihan 6. Pengawasan 7. Komunikasi 8. Sanksi	Pengukuran dengan memberikan nilai skor untuk setiap jawaban dengan 4 poin skala pengukuran nilai skor mulai; TS = 1 KS = 2 S = 3 SS = 4
3	Kompensasi = X ₂ adalah kontribusi yang dapat diperoleh tenagakerja dari hasil pekejaan yang dilakukan dari perusahaan dalam bentuk upah, incentif, dan penghargaan atas jasa prestasi tenagakerja.	1. Standard Upah 2. Kebijakan pengupahan 3. Tunjangan isteri, anak 4. Upah lembur 5. Incentif 6. Cuti 7. Jamsostek 8. Hadiah 9. Skala upah	Pengukuran dengan memberikan nilai skor untuk setiap jawaban dengan 4 poin skala pengukuran nilai skor mulai; TS = 1 KS = 2 S = 3 SS = 4
4	Budaya Organisasi= X ₃ adalah peringkat sikap, nilai-nilai dan frilaku menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong membudaya dalam kehidupan berorganisasi yang berkembang dari waktu ke waktur dan berfungsi sebagai falsafah yang menyatukan organisasi.	1. Merasa memiliki 2. Solidaritas sosial 3. Suka dan duka 4. Komunikasi 5. Hubungan diluar jamkerja 6. Hadir tepat waktu 7. Tanggungjawab 8. Kreatifitas 9. Prestasi	Pengukuran dengan memberikan nilai skor untuk setiap jawaban dengan 4 poin skala pengukuran nilai skor mulai; TS = 1 KS = 2 S = 3 SS = 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Target produksi dan realisasi

Populasi jumlah tenaga kerja yang bekerja memproduksi unit ban luar sepeda motor adalah seperti pada tabel berikut;

Tabel 2. Populasi tenagakerja yang bekerja pada proses pengolahan pembuatan ban sepeda motor di PT. Industri karet Deli Medan.

No	Kegiatan Proses Produksi Ban sepeda Motor	Jumlah Tenagakerja (orang)
1	Proses giling yang bekerja menggiling karet bahan ban	12
2	Proses pemasangan Nylon ban	6
3	Compound Track	18
4	Proses pemasangan kawat ban (dengan mesin)	2
5	Proses pembentukan ban	51
6	Proses masak ban	30
7	Bagian packing	8
Jumlah Tenagakerja		127

Sampel tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian adalah ;

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \Rightarrow \text{sampel} = \frac{127}{1+(127)0,05^2} = 96$$
 sampel, dengan catatan tingkat kesalahan pengambilan sampel 5%. Maka sampel per setiap tahapan proses produksi diperoleh n = 96 seperti diuraikan pada tabel berikut;

Tabel 3. Sampel penelitian terhadap

tenagakerja yang bekerja pada proses pengolahan pembuatan ban sepeda motor di PT.Industri karet Deli Medan.

No	Kegiatan Proses Produksi Ban sepeda Motor	Jumlah Tenagakerja (orang)
1	Proses giling yang bekerja menggiling karet bahan ban	9
2	Proses pemasangan Nylon ban	5
3	Compound Track	14
4	Proses pemasangan kawat ban (dengan mesin)	1

5	Proses pembentukan ban	38
6	Proses masak ban	23
7	Bagian packing	6
Jumlah Tenagakerja		96

Realisasi jumlah produksi ban sepeda motor tiga bulan terakhir tahun 2013 yaitu pada bulan Januari 2013, Februari 2013 dan bulan maret 2013 seperti pada tabel berikut ;

Tabel 4. Realisasi Jumlah produksi ban sepeda motor PT.Indistri Karet Deli Medan tiga bulan terakhir (Jan s/d Maret 2013).

No	Bulan	Jumlah Produksi
1	Januari 2013	342.550 pes
2	Februari 2013	344.050 pes
3	Maret 2013	355.960 pes
Jumlah		1.042.560 pes

Penelitian pada faktor yang mempengaruhi produktivitas tenagakerja dilakukan terhadap 96 responden tenaga kerja dengan membagikan kuesioner 10 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan, 10 pertanyaan untuk variabel kompensasi, dan 10 pertanyaan untuk variabel budaya organisasi diukur dengan nilai skor jawaban responden; tidak setuju = 1, kurang setuju = 2, setuju = 3, sangat setuju = 4. Data hasil penelitian berdasarkan skor jawaban responden terlampir pada; Lampiran 4, Lampiran 5 dan Lampiran 6. Dan data variabel independen dan variabel dependen terlampir pada lampiran 7.

b. Faktor kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data Responden sebanyak 96 sampel tenaga kerja masing masing sepuluh pertanyaan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas tenagakerja yang bekerja pada bagian proses produksi ban luar sepeda motor diperoleh total skor menjadi variabel X_1 .

c. Responden Faktor Kompensasi.

Hasil pengolahan data pengaruh faktor kompensasi terhadap produktivitas tenagakerja dilakukan sesuai hasil jawaban Responden terhadap 96 sampel tenaga kerja masing masing sepuluh pertanyaan tentang kompensasi bagi tenaga kerja yang bekerja pada bagian proses produksi ban luar sepeda motor diperoleh hasil jawaban berdasarkan kuesioner dengan penilaian jawaban menggunakan metode skala likert, maka hasil data jawaban responden diperoleh total skor menjadi variabel X_2 .

d. Responden Faktor Budaya Organisasi

Hasil pengolahan data Responden sebanyak 96 sampel tenaga kerja masing masing sepuluh pertanyaan bagi tenaga kerja yang bekerja pada bagian proses produksi ban luar sepeda motor diperoleh hasil jawaban dengan total skor menjadi variabel X_3 .

e. Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data produksi ban sepeda motor dengan jumlah produk ban sepeda motor satu bulan terhitung sejak bulan Januari 2013, Februari 2013 dan Maret 2013 selama tiga bulan berturut-turut adalah; Januari 2013 sebanyak ; 342.550 pes ban sepeda motor

Februari 2013 sebanyak; 344.050 pes ban sepeda motor Maret 2013 sebanyak ; 355.960 pes ban sepeda motor

Berdasarkan data produksi tersebut ada peningkatan produksi dari bulan Januari 2013 sebesar 342.550 pes ke bulan Februari 2013 menjadi 344.050 pes ada kenaikan sebesar 0,43%, dan peningkatan produksi dari bulan Februari 2013 = 344.050 ke bulan Maret 2013 menjadi 355.960 ada kenaikan sebesar 3,46%, dengan populasi tenaga kerja yang menjadi objek penelitian berjumlah 127 orang tenagakerja, dengan rata-rata bekerja 24 hari bekerja dalam sebulan, dan rata-rata jam kerja per tenaga kerja dalam satu bulan 167 jam kerja. Maka produktivitas tenagakerja dapat dihitung per bulan per orang tenagakerja (OBK), dan produktivitas tenagakerja per hari per orang tenaga kerja (OHK), dan

produktivitas tenagakerja per jam per orang tenagakerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data produksi dan jumlah tenagakerja yang melakukan pekerjaan pada bagian proses produksi ban luar sepeda motor di PT.

Industri Karet Deli Medan diperoleh secara rata-rata tingkat produktivitas tenagakerja sebagai berikut;

a. Produktivitas tenagakerja per bulan per orang tenaga kerja (OBK)

$$= \frac{Q}{I} = \frac{\text{Total Produk}}{\text{OBK}} = \frac{347.520}{127} = 2.736.$$

b. Produktivitas tenagakerja per hari per orang tenaga kerja (OHK)

$$= \frac{Q}{I} = \frac{\text{Total Produk}}{\text{OHK}} = \frac{347.520}{3175} = 109.$$

c. Produktivitas tenagakerja per jam per orang tenaga kerja (OJK)

$$= \frac{Q}{I} = \frac{\text{Total Produk}}{\text{OJK}} = \frac{347.520}{21.209} = 16.$$

Peningkatan produktivitas tenagakerja dari bulan januari 2013 ke bulan Februari 2013 ada sebesar 0,7%, dan peningkatan produktivitas tenagakerja dari bulan Februari 2013 ke bulan Maret 2013 ada sebesar 1,8%. Faktor yang mempengaruhi kenaikan produktivitas tenagakerja dapat dipengaruhi berbagai faktor, dengan demikian penulis meneliti tiga variabel independen yang dapat mempengaruhi produktivitas tenagakerja yaitu variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data produksi per masing –masing bagian proses produksi pengolahan pembuatan ban sepeda motor diperkirakan untuk masing-masing bagian proses mempunyai tingkat kesalahan 1% atau 0,01 maka per setiap bagian proses produksi ada pengaruh faktor kesalahan 1% terhadap tingkat produktivitas

tenaga kerja berikutnya. Dengan pengambilan sampel 96 orang dari 127 orang tenagakerja yang bekerja pada bagian proses produksi diperoleh data produktivitas tenagakerja per orang per hari kerja (OHK) untuk “n” sampel = 96 tenagakerja disebut variabel Dependen “Y”.

2. Pembahasan

a. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Berdasarkan data yang diperoleh jawaban responden atas kuesioner yang ditanyakan dengan menggunakan skala likert bahwa skor nilai untuk masing-masing jawaban pertanyaan dimulai dari nilai skor 1, 2, 3, 4, kemudian data jawaban responden dianalisis validitasnya dan realibilitasnya yaitu bagaimana jawaban responden, maka diketahui bagaimana pengaruh faktor kepemimpinan dan pengaruh kompensasi serta pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai masing-masing skor jawaban responden dan nilai jumlah skor dianalisis dengan melakukan pengujian uji validitas dan uji realibilitas, analisis regresi, dan uji asumsi dasar yaitu; Uji multikolinieritas, uji auto korelasi, Uji Heterokedastisitas dan dilakukan analisis regresi linier berganda untuk uji Hipotesis Uji F dan uji “t”.

b. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas terhadap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS-19 guna mengetahui apakah data valid sesuai dengan pertanyaan yang disusun dalam kuesioner terhadap responden. Dalam uji validitas menggunakan bivariate pearson corelation dengan mengkorelasikan

masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item skor. Jawaban pertanyaan per item skor yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut valid. Hasil analisis nilai skor item dengan skor total dibandingkan dengan nilai "r" tabel pada signifikansi 5% dengan uji 2 sisi dan n = 96, maka didapat "r" tabel sebesar 0,201. Berdasarkan hasil analisis bivariat pearson corelation terhadap jawaban responden tentang kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 5. Hasil analisis validitas item skor dan total skor data Responden kepemimpinan.

skor	"r" tabel	Korelasi Pearson	keterangan
P.1.1	0,201	0,608	Valid
P.1.2	0,201	0,601	Valid
P.1.3	0,201	0,549	Valid
P.1.4	0,201	0,310	Valid
P.1.5	0,201	0,387	Valid
P.1.6	0,201	0,522	Valid
P.1.7	0,201	0,663	Valid
P.1.8	0,201	0,650	Valid
P.1.9	0,201	0,701	Valid
P.1.10	0,201	0,388	Valid

Dapat disimpulkan item-item skore tersebut berkorelasi secara signifikan dengan total score dinyatakan valid bahwa "r" tabel < nilai korelasi Pearson. Uji Reliabilitas untuk mengukur keandalan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang diuraikan dalam kuesioner. Uji realibilitas dilakukan dengan mengukur nilai cronbach alpha hasil analisis pengujian menggunakan SPSS-19. Suatu variabel

dikatakan terpercaya atau reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,6. Hasil uji realibilitas data responden tentang kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 6. Hasil analisis validitas item skor dan total skor data Responden kepemimpinan.

No	skor	"r" tabel	Korelasi Pearson	keterangan
1	P.1.1	0,201	0,608	Valid
2	P.1.2	0,201	0,601	Valid
3	P.1.3	0,201	0,549	Valid
4	P.1.4	0,201	0,310	Valid
5	P.1.5	0,201	0,387	Valid
6	P.1.6	0,201	0,522	Valid
7	P.1.7	0,201	0,663	Valid
8	P.1.8	0,201	0,650	Valid
9	P.1.9	0,201	0,701	Valid
10	P.1.10	0,201	0,388	Valid

Dapat disimpulkan item-item skore tersebut berkorelasi secara signifikan dengan total score dinyatakan valid bahwa "r" tabel < nilai korelasi Pearson. Uji Reliabilitas untuk mengukur keandalan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang diuraikan dalam kuesioner. Uji realibilitas dilakukan dengan mengukur nilai cronbach alpha hasil analisis pengujian menggunakan SPSS-19. Suatu variabel dikatakan terpercaya atau reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,6. Hasil uji realibilitas data responden tentang kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 7. Hasil uji Realibilitas sesuai skor data Responden kepemimpinan.

Reliabilitas Statistik	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>

0,730	10
-------	----

Kesimpulan data kepemimpinan dikatakan reliabel dengan cronbach's Alpha $0,730 > 0,60$. *Cronbach's alpha per item deleted* dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 8. Tabel *Cronbach's Alpha per item deleted*

No	Rule of thumb	Cronbach's Alpha	keterangan
P.1.1	0,60	0,695	Reliabel
P.1.2	0,60	0,696	Reliabel
P.1.3	0,60	0,707	Reliabel
P.1.4	0,60	0,743	Reliabel
P.1.5	0,60	0,732	Reliabel
P.1.6	0,60	0,710	Reliabel
P.1.7	0,60	0,684	Reliabel
P.1.8	0,60	0,690	Reliabel
P.1.9	0,60	0,677	Reliabel
P.1.10	0,60	0,736	Reliabel

Kesimpulan data kepemimpinan dikatakan reliabel dengan cronbach's Alpha $0,730 > 0,60$. *Cronbach's alpha per item deleted* dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 9. Tabel *Cronbach's Alpha per item deleted*

No	Rule of thumb	Cronbach's Alpha	keterangan
P.1.1	0,60	0,695	Reliabel
P.1.2	0,60	0,696	Reliabel
P.1.3	0,60	0,707	Reliabel
P.1.4	0,60	0,743	Reliabel
P.1.5	0,60	0,732	Reliabel
P.1.6	0,60	0,710	Reliabel
P.1.7	0,60	0,684	Reliabel
P.1.8	0,60	0,690	Reliabel
P.1.9	0,60	0,677	Reliabel

P.1.10	0,60	0,736	Reliabel
--------	------	-------	----------

Dari hasil uji realibilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel independen dinyatakan reliabel karena cronbach's alpha dihitung lebih besar dari 0,6. Maka perhitungan pengujian statistik berikutnya dapat dilakukan. Uji Validitas dan Realibilitas data responden terhadap pengaruh kompensasi dapat dilihat pada tabel 10 berikut;

Untuk $n=96$ $\alpha = 0,05$ maka "r" tabel = $0,201 <$ korelasi pearson seperti diuraikan dalam tabel, dapat disimpulkan item-item skor tersebut berkorelasi secara signifikan dengan total score dinyatakan valid.

Tabel 10. Hasil analisis validitas item skor dan total skor data Responden kompensasi.

Skor	"r" tabel	Korelasi Pearson	Keterangan
K.1.1	0,201	0,416	Valid
K.1.2	0,201	0,489	Valid
K.1.3	0,201	0,295	Valid
K.1.4	0,201	0,579	Valid
K.1.5	0,201	0,758	Valid
K.1.6	0,201	0,674	Valid
K.1.7	0,201	0,429	Valid
K.1.8	0,201	0,688	Valid
K.1.9	0,201	0,539	Valid
K.1.10	0,201	0,401	Valid

Uji Reliabilitas data hasil jawaban responden tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenagakerja dapat dilihat pada tabel 13 berikut ;

Tabel 11. Hasil uji Realibilitas sesuai skor data Responden tentang Kompensasi.

Reliabilitas Statistik

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>No Items</i>
0,710	10

Kesimpulan data kompensasi dikatakan reliabel dengan cronbach's Alpha 0,710 > 0,60.

c. Produktivitas Tenagakerja

Produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan kuantitas produk yang diproduksi secara rata-rata dalam tiga bulan terakhir tahun 2013 yaitu bulan ; januari 2013, Februari 2013 dan Maret 2013 per hari per orang tenagakerja (OHK).

Dari tujuh tahapan proses produksi mulai dari penggilingan karet, pasang Nylon, compound track, pasang kawat, pembentukan ban, masak ban dan packing diasumsikan ada tingkat kesalahan 1% untuk masing-masing pelaksanaan pekerjaan setiap tahapan proses sehingga kuantitas produksi per setiap tahapan semakin berkurang sebesar 1%. Sehingga produktivitas tenaga kerja per setiap tahapan proses produksi dapat berbeda dengan perhitungan Jumlah produksi dibagi jumlah tenagakerja yang mengerjakannya per setiap hari kerja dengan rata-rata bekerja 24 hari dalam satu bulan, maka diperoleh data produktivitas tenagakerja untuk 96 sampel sebagaimana di uraikan pada tabel 10 di atas.

d. Model Regresi Linear Berganda.

Untuk mengetahui hubungan pengaruh faktor kepemimpinan, pengaruh faktor kompensasi dan pengaruh faktor budaya organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja di bagian proses pengolahan pembuatan

ban luar sepeda motor, diperoleh hasil total skor masing masing variabel independen menjadi variabel bebas kepemimpinan = X_1 , kompensasi = X_2 , dan budaya organisasi = X_3 , serta variabel dependen (terikat) yaitu produktivitas tenagakerja = Y , akan dianalisis sejauhmana pengaruh variabel tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja. Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = 125.005 + 0,174 X_1 - 0,353 X_2 - 0,151 X_3$$

Dimana;

Y = Produktivitas Tenagakerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Budaya organisasi

Dari hasil persamaan di atas dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenagakerja. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta =125,005 artinya jika pengaruh kepemimpinan (X_1), dan pengaruh kompensasi (X_2), dan pengaruh budaya organisasi (X_3) sama dengan nol, maka produktivitas tenagakerja sebesar 125,005 satuan.
2. Koefisien regresi (X_1) = 0,174 menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenagakerja, artinya jika perusahaan PT. Industri Karet Deli lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas sebesar 0,174 satuan.
3. Koefisien regresi kompensasi (X_2) = - 0,353 artinya faktor kompensasi

dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4. Koefisien regresi budaya organisasi (X_3) = - 0,151 menunjukkan bahwa Faktor Budaya Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

e. Uji Asumsi Klasik.

Menguji data apakah terdistribusi dengan normal, atau apakah bebas multikolinieritas, bebas auto korelasi dan bebas dari heterokedastisitas. Disebut uji asumsi klasik karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross section*.

1. Uji Normalitas.

Suatu garis lurus diagonal dan plotin data yang dibandingkan dengan garis diagonal, bahwa distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji regresi mengasumsikan bahwa variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Sebab jika terjadi hubungan linier antara variabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi bias karena terjadi hubungan diantara variabel bebasnya. Tabel Multikolinieritas ini ditunjukkan tabel koefisien pada kolom tolerance dan kolom *VIF (Varian Inflated Factors)*. Yang menjelaskan seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Kriteria yang digunakan adalah;

1. Jika nilai VIF hitung disekitar angka 1-10 atau memiliki toleransi mendekati

1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

2. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0.10 maka tidak terdapat masalah kolinieritas.

Hipotesis untuk multikolinieritas adalah; Ho:Tolerance $\geq 0,10$ atau 10% dan VIF < 10 ; tidak terjadi Multikolinieritas antara variabel bebas. H1:Tolerance $< 0,10$ atau 10% dan VIF > 10 ; terjadi Multikolinieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi konstan tidaknya varian error dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara Y dengan residu. Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian error dikatakan konstan. Atau dengan meregresikan nilai residual ($Ln e^2$) dengan masing-masing variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS-19. Dari grafik scatterplot tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Auto Korelasi

Asumsi ini diuji dengan teknik statistik Durbin-Watson, yang menyelidiki korelasi berlanjut antara error (kesalahan). Menguji apakah residual yang berdekatan saling berkorelasi. Auto korelasi tidak terjadi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$. Auto korelasi positif terjadi jika DW dibawah $-2 (DW < -2)$, sedangkan auto korelasi negatif terjadi bila nilai DW diatas +2 atau $(DW > 2)$.

Statistik pengujian bervariasi antara 0 sampai dengan 4. Jika residual bernilai 2 mengindikasikan residu tidak

berkorelasi. Jika nilai residu > 2 mengindikasikan korelasi negatif antar residu, jika nilai DW < 2 mengindikasikan tidak terjadi auto korelasi positif.

5. Uji "F" Secara Simultan

Pengujian F tabel dapat dilakukan dengan menentukan signifikansi penelitian yaitu 0.05 (uji 2 sisi menjadi 0,025). dengan menggunakan nilai sig. pada tabel ANOVA.

Dengan Hipotesis; H_0 : Sig. hitung $>$ Sig. penelitian; terima H_0 dan tolak H_1 ; variabel X_1, X_2, X_3 secara serentak tidak mempengaruhi Y. H_1 : Sig. hitung $<$ Sig. Penelitian; tolak H_0 dan terima H_1 ; variabel X_1, X_2, X_3 secara serentak mempengaruhi variabel Y. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka untuk mengetahui Sig. hitung dan Koefisien determinasi dapat diuji dengan menggunakan SPSS-19 dengan hasil F hitung = 20,438 dan nilai F sig = 0,000 $<$ 0,05. Dengan menggunakan taraf signifikansi 95% , atau $\alpha = 0,05$, df (n-3) disimpulkan variabel independen berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

6. Uji "t" Secara Parsial.

Koefisien regresi parsial menunjukkan apakah variabel bebas X_1, X_2, X_3 , punya pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat Y. Pengujian Hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan Uji "t". pernyataan yang hendak di uji adalah; $H_0.1 = 0$; X_1 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{1.1} \neq 0$; X_1 berpengaruh secara parsial terhadap Y. $H_0.2 = 0$; X_2 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y. $H_{1.2} \neq 0$; X_2 berpengaruh secara parsial terhadap Y. $H_0.3 = 0$; X_3 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y. $H_{1.3} \neq 0$; X_3 berpengaruh secara parsial terhadap Y. t hitung dapat diketahui dengan menggunakan SPSS-19 dengan hasil :

- Nilai t hitung untuk variabel $X_1 = 2,892$ dengan nilai t sig = 0,005 $<$ $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan (X_1) berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).
- Nilai t hitung untuk variabel $X_2 = 6,515$ dengan nilai t sig = 0,000 $<$ $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi (X_2) berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).
- Nilai t hitung untuk variabel $X_3 = 3,825$ dengan nilai t sig = 0,000 $<$ $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi (X_3) berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

7. Koefisien Determinasi (R^2).

Ringkasan Model

Mode l	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,632 ^a	0,400	0,380	1,40804	0,646

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada kolom R^2 nilai pengaruh yang ditunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,400 atau variabel kepemimpinan X_1 , Kompensasi (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) memiliki kontribusi sebesar 40% terhadap perubahan produktivitas tenagakerja (Y), sedangkan sisanya 60% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diikuti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ;

1. Faktor kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja. Besar pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 40%, dan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini.
2. Faktor Kepemimpinan mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas tenagakerja, demikian juga faktor kompensasi dan faktor budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenagakerja.
3. Ada peningkatan produktivitas tenagakerja dari bulan Januari 2013 ke bulan Februari 2013 sebesar 0,7%,

dan peningkatan produktivitas tenagakerja dari bulan Februari 2013 ke bulan Maret 2013 ada sebesar 1,8%.

4. Variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenagakerja (Y), bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas tenagakerja sebesar 17,4%, variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas tenagakerja sebesar -35,3%, variabel budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas tenagakerja sebesar -15,10%.

2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian tiga variabel faktor independen kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di bagian proses produksi pengolahan ban luar sepeda motor PT.Industri Karet Deli Medan, disarankan;

1. Untuk mengoptimalkan produktivitas tenagakerja, peran faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh nyata dan signifikan dengan demikian melalui perbaikan kebijakan

perusahaan, melengkapi sarana dan prasarana kerja, merespon aspirasi tenagakerja, konsisten terhadap peraturan yang berlaku, mengembangkan program pelatihan dan mengefektifkan fungsi pengawasan, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta ada tindak lanjut pemberian sanksi bagi yang melakukan pelanggaran disiplin yang termasuk dalam faktor kepemimpinan perlu ditingkatkan.

2. Pengaruh faktor pemberian kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap perubahan tingkat produktivitas tenagakerja, dengan demikian melalui penerapan perbaikan upah tenagakerja, kebijakan pengupahan, pemberian tunjangan yang bersifat tetap maupun tidak tetap, dan pemberian hadiah-hadiah, serta insentif, pelaksanaan cuti sesuai ketentuan, dan perlindungan jaminan sosial tenagakerja, dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenagakerja, perlu diperbaiki.
3. Faktor budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perubahan tingkat produktivitas tenagakerja, dengan demikian diperlukan perbaikan system hubungan industrial yang lebih mengutamakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha melalui penerapan sikap mental dan sikap sosial tenagakerja serta menyusun syarat-syarat kerja yang lebih baik dapat mengatur secara jelas pelaksanaan hak dan kewajiban pihak pekerja dengan pihak pengusaha, dan tata cara penyampaian keluhan kesah tenagakerja kepada pihak perusahaan,

maupun dalam pembentukan kelembagaan hubungan industrial di perusahaan sebagai wadah komunikasi dan konsultasi, maupun sebagai wadah tenagakerja dalam menyampaikan aspirasinya kepada pihak perusahaan, dengan demikian diharapkan terwujudnya kemitraan dalam tanggungjawab, kemitraan dalam proses produksi, dan kemitraan dalam pembagian hasil keuntungan perusahaan. Dan terciptanya suasana hubungan industrial yang kondusif dan membudaya dalam perusahaan sehingga tenagakerja dapat merasakan turut memiliki perusahaan (sense of belonging).

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timpe, 2002. *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia Produktivitas*. Cetakan kelima, Percetakan PT.Gramedia Jakarta.
- Jay Heizer, Barry Render-2004. *Principle of Operations Management*. Fifth Edition, International Edition. New Jersey.
- Jusuf Soewandji, 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Edisi Asli, Mitra Wacana Media Penerbit Jakarta.
- Lubis Zulkarnain. 2009. *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Cetakan pertama, Cita Pustaka Medan Perintis Medan.
- Sinaga, H., Syaifuddin dan Zahari Zen..2012. *Analisis Budaya*

*Organisasi, Kompensasi dan
Motivasi Terhadap Semangat
Kerja Karyawan di Perkebunan*

*Melati PTPN II Perbaungan
Serdang Bedagai. Medan: Jurnal
Agrica Vol. 5 (1):1-7*