

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019**



OLEH:

MAULANA IBRAHIM
NPM: 1507110064

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2020**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH TAHUN 2019

Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



OLEH:

MAULANA IBRAHIM

NPM: 1507110064

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2020**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulana Ibrahim

NPM : 1507110064

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA
BANDA ACEH TAHUN 2019.

Dengan ini menyatakan bahwa Proposal/Skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri/tidak dibuat oleh orang lain atau bukan plagiat*. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa Proposal/Skripsi ini dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM-UNMUHA) termasuk pembatalan Seminar Proposal/ujian skripsi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan.

Banda Aceh, 23 Maret 2020



(Maulana Ibrahim)

ABSTRAK

NAMA : MAULANA IBRAHIM
NPM : 1507110064

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH TAHUN 2019
xvi + 89 Halaman : 18 tabel, 6 Gambar, 13 Lampiran

Peningkatan produktivitas merupakan prioritas utama dari pertumbuhan ekonomi yang harus segera dilaksanakan untuk menghadapi tantangan perkembangan ekonomi, karena tingkat produktivitas dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat. Distribusi tenaga kerja menurut kategori lapangan usaha, sejalan dengan jumlah usaha/perusahaan yaitu didominasi oleh lapangan usaha Kategori G (Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor) sebanyak 300,9 ribu orang atau 29,67%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi, tingkat penghasilan, pengalaman kerja, kesempatan untuk berprestasi, serta pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan desain *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan secara angket menggunakan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 52 montir dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Penelitian dilakukan mulai tanggal 22 November-28 Desember 2019. Data dianalisis dengan uji *Fisher Exact Test* menggunakan program komputer STATA Versi 12.0.

Hasil penelitian menunjukkan distribusi frekuensi produktivitas kerja pada montir dengan produktivitas tinggi sebanyak 40,38%, produktivitas kerja sedang sebanyak 36,54%, dan produktivitas kerja rendah sebanyak 23,08%. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi (*P Value* 0,011), tingkat penghasilan (*P Value* 0,031), kesempatan untuk berprestasi (*P Value* 0,025), pengalaman kerja (*P Value* 0,022), serta pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (0,031) dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

Diharapkan kepada pihak perusahaan untuk terus mengembangkan potensi individu dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan diri, memberikan *reward* atau penghargaan atas prestasi yang dilakukan montir, serta melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara optimal sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja montir dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Montir, Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

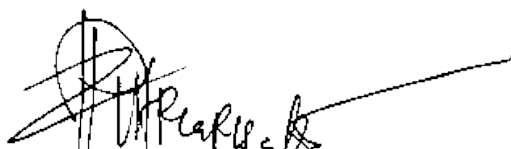
Daftar Kepustakaan : 73 Bacaan (1996-2019)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah Dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 23 Maret 2020

Pembimbing I



(Putri Arisca Sari, SKM, M.KKK)

Pembimbing II



(Dedi Andria, SKM, M.Kes)

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
DEKAN,



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D)
NIP. 19710703 199503 1 001

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH TAHUN 2019

Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

OLEH:

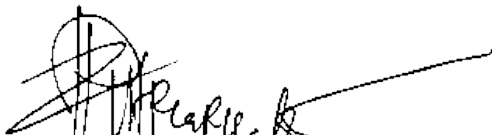
MAULANA IBRAHIM

NPM: 1507110064

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah lulus ujian skripsi pada hari Sabtu, 22 Februari 2020

Banda Aceh, 23 Maret 2020

Pembimbing I



(Putri Arisca Sari, SKM, M.KKK)

Pembimbing II



(Dedi Andria, SKM, M.Kes)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPE, DLSHTM, Ph.D)
NIP. 19710703 199503 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 23 Maret 2020
TANDA TANGAN

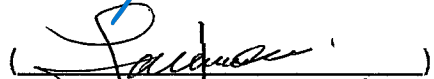
Ketua : Putri Arisca Sari, SKM, M.KKK



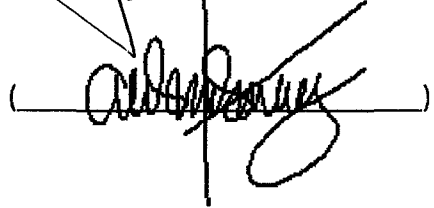
Penguji I : Dedi Andria, SKM, MPH



Penguji II : Drs. H. Fauzi Ali Amin, M.Kes



Penguji III : Dr. Aulina Adamy, M.Sc

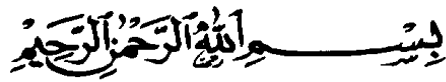


FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
DEKAN,



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc, HPPF, DLSHTM, Ph.D)
NIP. 19710703 199503 1 001

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, serta selawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW karena dengan berkat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019”**.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu **Putri Arisca Sari, SKM, M.KKK** selaku pembimbing pertama dan Bapak **Dedi Andria, SKM, M.Kes** selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk memberikan petunjuk, arahan, dan bimbingan serta dukungan mulai dari awal penulisan sampai selesainya Proposal Penelitian ini. Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

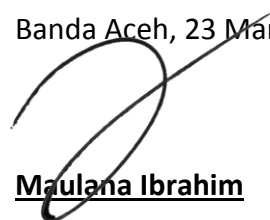
1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph,D selaku Dekan FKM-UNMUHA.
3. Bapak Alm. dr. H. Anwar Djakfar, MS selaku Ketua Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
4. Bapak Fahrissal Akbar, SKM, MPH selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA).
5. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.

6. Bapak/Ibu Kepala Cabang Showroom Mobil Baru se Kota Banda Aceh.
7. Bapak/Ibu Kepala HR&GA Showroom Mobil Baru se Kota Banda Aceh.
8. Bapak/Ibu Service Manager Showroom Mobil Baru se Kota Banda Aceh.
9. Ayahanda (**Syawaluddin**), Ibunda (**Rabiah**) serta Abang dan Adikku (**Muhammad Rizal Fahmi, SKM dan Anggi Aprianis**) yang selalu memberikan do'a dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Teman-teman seangkatan 2015 yang telah banyak membantu sehingga terselesainya Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Skripsi ini pada masa yang akan datang.

Akhirnya dengan satu harapan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi semua kalangan yang membacanya.

Banda Aceh, 23 Maret 2020



Maulana Ibrahim

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	v
BIODATA PENULIS.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
KATA MUTIARA	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.4.1. Tujuan Umum	11
1.4.2. Tujuan Khusus.....	11
1.5. Manfaat Penelitian	12
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 14
2.1. Produktivitas	14
2.1.1. Definisi Produktivitas.....	14
2.1.2. Produktivitas Kerja	18
2.1.3. Tenaga Kerja	19
2.2. Paduan Pelayanan Servis Berkala	22
2.3. Standart Operational Prosedure (SOP) Montir.....	22
2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	 25
2.4.1. Motivasi	26
2.4.2. Tingkat Penghasilan.....	31
2.4.3. Kesempatan Berprestasi.....	32
2.4.4. Pengalaman Kerja	34
2.4.5. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	 35
2.5. Kerangka Teori	41

BAB III KERANGKA KONSEP	42
3.1. Konsep Pemikiran	42
3.2. Variabel Penelitian	43
3.3. Definisi Operasional	44
3.4. Cara Pengukuran	45
3.5. Hipotesis Penelitian	49
3.5.1. Motivasi	49
3.5.2. Tingkat Penghasilan	49
3.5.3. Kesempatan Berprestasi	49
3.5.4. Pengalaman Kerja	49
3.5.5. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	49
BAB IV METODELOGI PENELITIAN.....	50
4.1. Jenis Penelitian	50
4.2. Populasi dan Sampel	50
4.2.1. Populasi	50
4.2.2. Sampel	51
4.3. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja.....	51
4.4. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
4.5. Jenis Data	52
4.6. Prosedur Pengumpulan Data	52
4.7. Pengolahan Data	53
4.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	54
4.8.1. Uji Validitas	54
4.8.2. Uji Reliabilitas	56
4.9. Analisis Data.....	57
4.9.1. Analisis Univariat	57
4.9.2. Analisis Bivariat.....	57
4.10. Penyajian Data	58
BAB V GAMBARAN UMUM	59
5.1. Kondisi Umum Kota Banda Aceh	59
5.1.1. Letak Geografis	59
5.1.2. Demografi	60
5.2. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh	60
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
6.1. Hasil Penelitian	63
6.1.1. Analisis Univariat	63
6.1.2. Analisis Bivariat.....	68
6.1.2.1. Motivasi	68
6.1.2.2. Tingkat Penghasilan	69
6.1.2.3. Kesempatan untuk Berprestasi.....	70
6.1.2.4. Pengalaman Kerja	71
6.1.2.5. Pelaksanaan Program K3	72

6.2. Pembahasan.....	73
6.2.1. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh.....	73
6.2.2. Hubungan Tingkat Penghasilan dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh.....	75
6.2.3. Hubungan Kesempatan untuk Berprestasi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh.....	76
6.2.4. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh.....	78
6.2.5. Hubungan Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh.....	79
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	82
7.1. Kesimpulan.....	82
7.2. Saran	83
DAFTAR KEPUSTAKAAN	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1 Jadwal Perawatan Berkala untuk Kondisi Normal	23
TABEL 3.1 Definisi Operasional	44
TABEL 4.1 Jumlah Populasi Montir	50
TABEL 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen	55
TABEL 5.1 Daftar Perusahaan Perdagangan Besar dan Eceran; Respirasi Mobil dan Sepeda Motor	62
TABEL 6.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Subjek Penelitian	63
TABEL 6.2 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	64
TABEL 6.3 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Perusahaan Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019 ..	65
TABEL 6.4 Distribusi Frekuensi Motivasi pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019 ..	65
TABEL 6.5 Distribusi Frekuensi Tingkat Penghasilan pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	66
TABEL 6.6 Distribusi Frekuensi Kesempatan untuk Berprestasi pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	66
TABEL 6.7 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	67
TABEL 6.8 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019 ..	67
TABEL 6.9 Tabulasi Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	68
TABEL 6.10 Tabulasi Hubungan Tingkat Penghasilan dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	69
TABEL 6.11 Tabulasi Hubungan Kesempatan untuk Berprestasi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019 ..	70
TABEL 6.12 Tabulasi Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	71
TABEL 6.13 Tabulasi Hubungan Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja pada	

Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019	72
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1.1	Infografis Produktivitas Tenaga Kerja Tertinggi di Dunia Tahun 2017 3
GAMBAR 1.2	Angka Produktivitas Industri Manufaktur Besar dan Sedang Tahun 2010 – 2015..... 4
GAMBAR 1.3	Angka Produktivitas Montir PT. Armada Banda Jaya Periode Januari – Oktober Tahun 2019 9
GAMBAR 2.1	Kerangka Teori 41
GAMBAR 3.1	Kerangka Konsep 42
GAMBAR 5.1	Peta Kota Banda Aceh..... 59

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Surat Pengantar Penelitian
LAMPIRAN II	Kuesioner
LAMPIRAN III	Tabel Skor
LAMPIRAN IV	Master Tabel Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen
LAMPIRAN V	Master Tabel Hasil Penelitian
LAMPIRAN VI	Suzuki Manual Book Service
LAMPIRAN VII	Surat Pengambilan Data Awal
LAMPIRAN VIII	Surat Izin Penelitian
LAMPIRAN IX	Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian
LAMPIRAN X	Output Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN XI	Output Analisis Data Penelitian
LAMPIRAN XII	Dokumentasi Penelitian
LAMPIRAN XIII	Keaslian Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 yaitu untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek yang cukup luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral bangsa. Perlindungan tersebut bertujuan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja (UU No. 13 Tahun 2003).

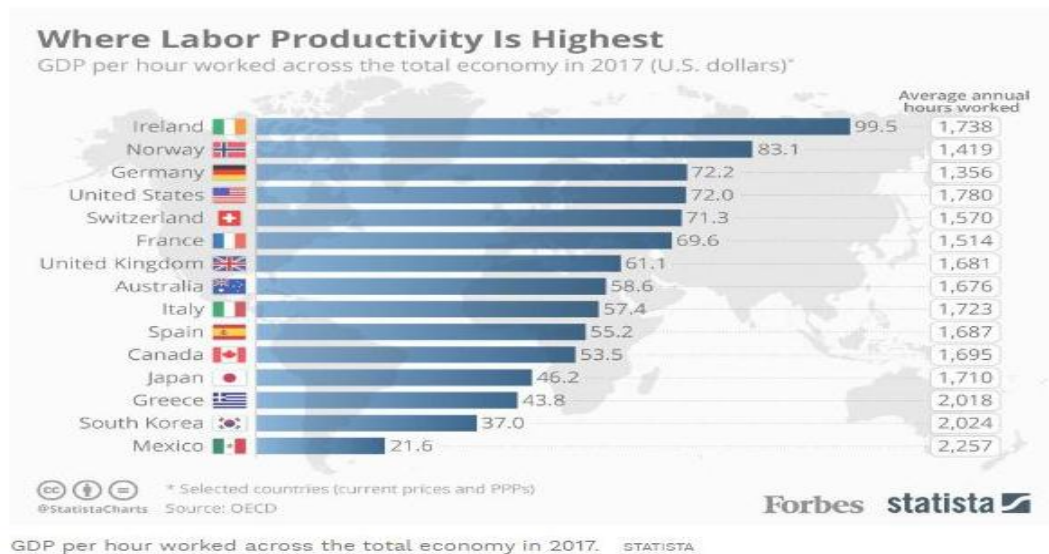
Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal (Todaro dan Smith, 2006). Peningkatan produktivitas merupakan prioritas utama dari pertumbuhan ekonomi yang harus segera dilaksanakan untuk menghadapi tantangan perkembangan ekonomi, karena tingkat produktivitas dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat. Peningkatan produktivitas tenaga kerja biasanya digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan keluarga (Sedarmayanti, 2011). Peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagai suatu sistem tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa dukungan subsistem antara lain berupa pendidikan, teknologi, iklim kerja, kesehatan dan tingkat upah minimum (Soekemi, 1988).

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan perekonomian Indonesia yang pesat saat ini, tidak hanya didominasi oleh industri manufaktur akan tetapi juga diikuti oleh industri otomotif, hal ini ditunjukkan dengan bergesernya angka kenaikan penjualan mobil yang terus meningkat dari tahun ke tahun (M. Adam, 2015). Hal ini menyebabkan sektor jasa yang bergerak dibidang perawatan kendaraan berlomba-lomba melakukan inovasi, meningkatkan produksi dan membangun hubungan yang baik dengan pelanggan dalam hal pelayanan jasa (M. Adam, 2015).

Menurut Buchari Alma (2016), kualitas pelayanan akan mendorong terwujudnya kepuasan pelanggan, dan kepuasan pelanggan merupakan salah satu faktor penentu loyalitas, bila kepuasan pelanggan terbentuk maka pertumbuhan perusahaan akan terjamin. Untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus mampu memberikan nilai dan kepuasan kepada pelanggan melalui penyampaian produk dan jasa berkualitas dan harga yang bersaing (Abdurrahman, 2015).

Pada beberapa negara di dunia, bekerja lebih lama tidak selalu meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan data *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) tahun 2017 pekerja di Meksiko, Korea Selatan dan Yunani memiliki waktu bekerja tahunan terpanjang di dunia, yaitu dengan rata-rata 2,257, 2,024 dan 2,018 jam per tahun pada tahun 2015. Namun, ketika berbicara mengenai produktivitas tenaga kerja dari ketiga negara tersebut hasil yang ditunjukkan terlihat sangat berbeda. Pada tahun 2017, Produk Domestik Bruto (PDB) yang didapatkan untuk pertumbuhan perekonomian per tahunnya hanya mencapai 21,6 USD di Meksiko, 37 USD di Korea Selatan, dan 38,9 USD di Yunani

(McCarthy, 2019). Berikut merupakan grafik atau data mengenai pertumbuhan PDB dunia berdasarkan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2017 :

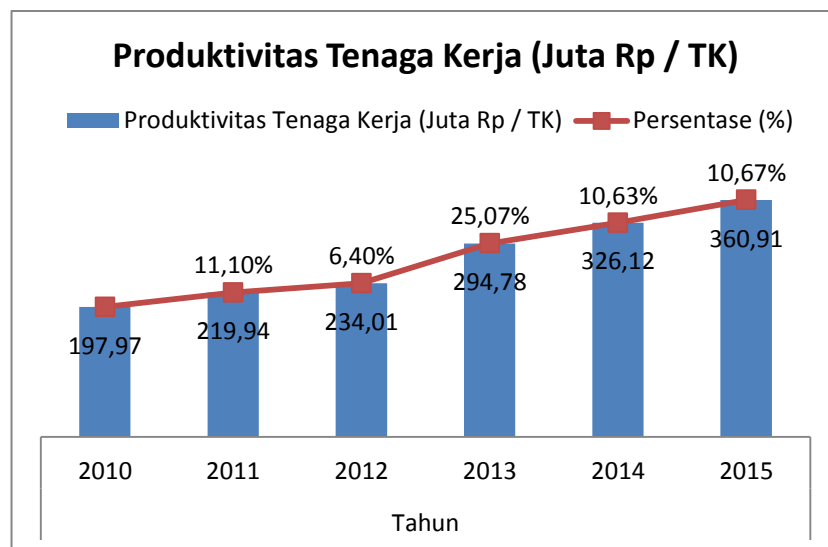


Gambar 1.1 Infografis Produktivitas Tenaga Kerja Tertinggi di Dunia Tahun 2017

OECD tahun 2017 menggunakan PDB per jam bekerja sebagai alat ukur untuk produktivitas kerja dan mengukur seberapa efisien hasil yang diberikan oleh tenaga kerja yang digabungkan dengan beberapa faktor produksi lain dan digunakan dalam proses produksi secara keseluruhan (McCarthy, 2019). Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan Irlandia berada pada peringkat pertama dengan PDB per jam bekerja yang dihasilkan sebanyak 99,5 USD, diikuti oleh Norwegia dengan 83,1 USD, dan Jerman 72,2 USD. Menariknya, ketiga negara tersebut rata-rata memiliki jam kerja tahunan lebih sedikit daripada negara-negara yang disebutkan di atas. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa program empat hari bekerja dalam seminggu benar – benar dapat meningkatkan angka produktivitas kerja dan pertumbuhan ekonomi (McCarthy, 2019).

Angka produktivitas Industri Manufaktur Besar dan Sedang (IBS) atau perusahaan industri besar dengan jumlah tenaga kerja 100 orang atau lebih dan

perusahaan sedang dengan jumlah tenaga kerja 20 – 99 orang periode Tahun 2010 – 2015 selalu mengalami kenaikan. Hal ini dapat diartikan bahwa industri manufaktur di Indonesia tidak hanya industri yang padat karya, namun perlahan mengarah ke industri padat teknologi (Badan Pusat Statistik, 2017). Berikut merupakan angka produktivitas industri manufaktur besar dan sedang tahun 2010 – 2015 :



Gambar 1.2 Angka Produktivitas Industri Manufaktur Besar dan Sedang Tahun 2010 – 2015

Berdasarkan Gambar 1.2 menunjukkan bahwa angka produktivitas tenaga kerja pada Tahun 2011 naik sebesar 11,10% dibanding Tahun 2010, demikian juga Tahun 2012, 2013, dan 2014 yang naik masing-masing sebesar 6,40%, 25,97%, dan 10,63% dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pada Tahun 2015, angka produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 360,91 juta rupiah/orang atau naik sebesar 10,67% dibanding tahun sebelumnya, yang menjadikan Tahun 2015 sebagai tahun dengan produktivitas tenaga kerja industri manufaktur besar dan sedang tertinggi selama Tahun 2010 – 2015 (Badan Pusat Statistik, 2017).

Selanjutnya, berdasarkan data Sensus Ekonomi tahun 2016 menunjukkan bahwa distribusi tenaga kerja menurut kategori lapangan usaha, sejalan dengan jumlah usaha/perusahaan yaitu didominasi oleh lapangan usaha Kategori G (Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor) sebanyak 300,9 ribu orang atau 29,67%. Sebaran tenaga kerja di Provinsi Aceh yang berada di Kota Banda Aceh adalah sebesar 9,55% (BPS Provinsi Aceh, 2017).

Pada era globalisasi sekarang ini, ketatnya persaingan sumber daya manusia (SDM) khususnya montir dirasakan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan menuntut SDM untuk meningkatkan kualitas kerjanya, sumber daya manusia (SDM) mana yang tidak mampu bersaing akan tersisih dengan sendirinya (Siagian, 2009). Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau upah, sarana produksi, iklim, pengalaman kerja dan lingkungan kerja (Widodo, 2015). Sedarmayanti (2011) juga menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen, dan status gizi.

Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan penelitian Utami (2014) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan karena apabila seorang pekerja memiliki motivasi yang baik dan memiliki tujuan tertentu dalam

melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan sehingga produktivitasnya juga akan meningkat pesat. Demikian juga hasil penelitian Wahyu dan Rina (2015) menunjukkan bahwa tingkat penghasilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja industri kerajinan tangan pada koperasi penjahit samba, karena saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

Fitria (2014) dalam penelitian juga menjelaskan adanya hasil yang signifikan antara kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja karyawan karena dengan terbukanya kesempatan untuk berprestasi untuk meraih *Reward* atau penghargaan, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu Pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian Wiwik Astuti Buranda (2015) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk

melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

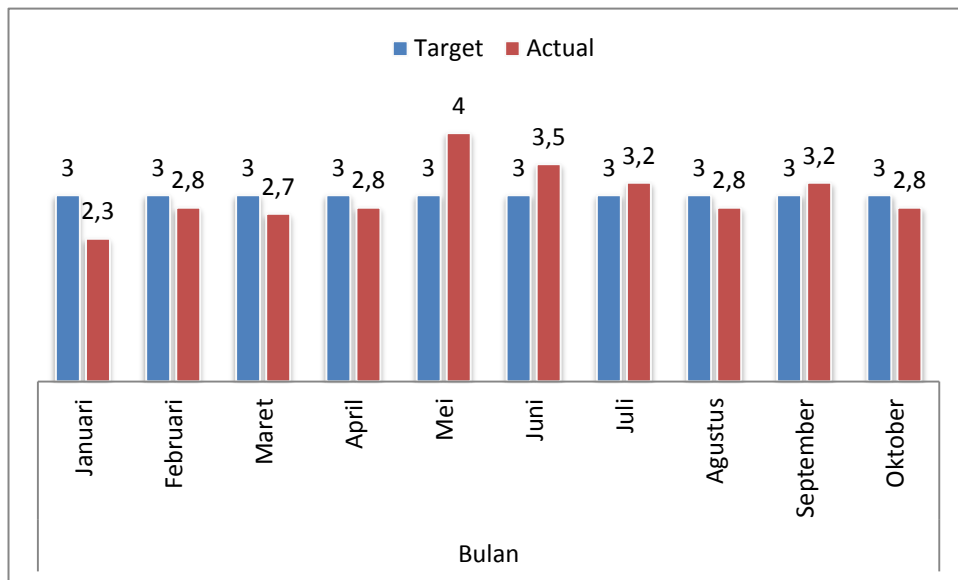
Hasil penelitian Renaldo Andreyanto (2018) juga menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan oleh keselamatan kerja yang bertalian dengan kecelakaan kerja yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas yang dapat menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002) mendefinisikan keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Program keselamatan yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat memberikan keuntungan yaitu mengurangi kecelakaan dan biaya-biaya terkait, seperti kompensasi para pekerja dan denda. Keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Mondy, 2008).

Berdasarkan hasil survey awal yang penulis lakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yaitu PT. Armada Banda Jaya (ABJ) sebagai Agen Tunggal Pemegang Merk (ATPM) PT. Suzuki Indomobil Sales (SIS) yang berperan sebagai Main Dealer Resmi 3S (*Sales, Service, dan Sparepart*) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang kendaraan yang menjadikan perusahaan tersebut sebagai *founder* dealer resmi untuk mobil Suzuki di Kota Banda Aceh. Perusahaan tersebut mempunyai 3 departemen yaitu departemen sales, departemen sparepart, dan

departemen servis yang bertanggungjawab untuk merawat dan memperbaiki kendaraan yang disebut montir.

Pekerja yang bertugas pada departemen yang bertanggungjawab untuk merawat dan memperbaiki kendaraan atau montir dituntut untuk menghasilkan unit *entry* secara maksimal sehingga diperlukannya komunikasi dan koordinasi antar bagian atau regu guna mencapai kelancaran dalam produktivitas kerja guna memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil wawancara penulis dengan *Service Advisor* (SA) PT. Armada Banda Jaya (ABJ) mengatakan terkadang beberapa montir tidak dapat mencapai target sesuai waktu yang telah ditetapkan, hal tersebut terjadi karena pada waktu tertentu terdapat pekerja pada suatu regu atau regu lainnya yang menunggu pekerjaan dari unit lain yang belum selesai karena dipengaruhi oleh pengalaman dan motivasi dalam berkerja sehingga menimbulkan efek penurunan terhadap produktivitas perusahaan. Namun, beliau juga menjelaskan bahwa hal tersebut tidak menyebabkan terjadinya penurunan akumulasi target dan aktual terhadap unit *entry* dengan angka penjualan unit baru setiap tahunnya dikarenakan pelanggan tetap akan melakukan perawatan dan perbaikan mobil ke dealer karena masih memiliki masa garansi unit selama satu tahun sehingga target pencapaian produktivitas perusahaan juga akan tetap stabil. Berikut merupakan data laporan produktivitas montir di PT. Armada Banda Jaya periode Januari – Oktober tahun 2019 :



Gambar 1.3 Angka Produktivitas Montir PT. Armada Banda Jaya Periode Januari – Oktober Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata unit *entry* secara aktual setiap harinya pada PT. Armada Banda Jaya periode Januari – Oktober tahun 2019 tidak selalu mencapai target yang telah ditetapkan. Pada bulan Januari yaitu dari target 3 pelanggan setiap harinya hanya mampu melakukan jasa servis secara aktual sebanyak 2,3 pelanggan, bulan Februari dari target 3 pelanggan menjadi 2,8 pelanggan, Maret dari target 3 pelanggan menjadi 2,7 pelanggan, April dari target 3 pelanggan menjadi 2,8 pelanggan, Mei dari target 3 pelanggan menjadi 4 pelanggan, Juni dari target 3 pelanggan menjadi 3,5 pelanggan, Juli dari target 3 pelanggan menjadi 3,2 pelanggan, Agustus dari target 3 pelanggan menjadi 2,8 pelanggan, September dari target 3 pelanggan menjadi 3,2 pelanggan, dan bulan Oktober dari target 3 pelanggan kembali menurun menjadi 2,8 pelanggan.

Menurut penjelasan dari *Service Advisor* (SA) PT. Armada Banda Jaya, terjadinya jumlah penurunan produktivitas montir tersebut sering kali dipengaruhi oleh jumlah hari kerja dan jumlah unit yang melakukan jasa servis setiap bulannya.

Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga tidak hanya terdapat hubungan antara motivasi dan pengalaman kerja dengan peningkatan produktivitas kerja tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat penghasilan, kesempatan untuk berprestasi, dan program kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas dan setelah melakukan survei pendahuluan pada PT. Armada Banda Jaya serta dengan berkembangnya industri otomotif saat ini di Kota Banda Aceh yang merupakan pusat industri untuk perdagangan mobil dari berbagai merk dengan Main Dealer Resmi 3S (*Sales, Service, dan Sparepart*) dibandingkan dengan beberapa kota lainnya di Provinsi Aceh serta lokasi penelitian yang dekat dengan penulis sehingga dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019”.

1.2. Rumusan Masalah

Pada perusahaan otomotif seorang montir memiliki tugas pokok dan bertanggungjawab terhadap perusahaan maupun pelanggan dalam menyelesaikan pekerjaan atau produktivitas kerja yang harus sesuai dengan prosedur dan tepat waktu. Apabila pekerja tidak dapat mencapai target yang ditetapkan dapat menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Keadaan seperti terjadi karena pada waktu tertentu terdapat pekerja di suatu regu atau regu lainnya yang menunggu pekerjaan dari unit lain yang belum selesai yang dapat menyebabkan

berkurangnya produktivitas kerja. Berdasarkan masalah yang dihadapi tersebut maka penting diketahui apa sajakah faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk melihat hubungan motivasi, tingkat penghasilan, pengalaman kerja, kesempatan untuk berprestasi, serta pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019 yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode penelitian *Cross Sectional*.

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan motivasi, tingkat penghasilan, pengalaman kerja, kesempatan untuk berprestasi, serta pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019.
2. Mengetahui hubungan tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019.

3. Mengetahui hubungan kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019.
4. Mengetahui hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019.
5. Mengetahui hubungan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pendidikan

Menjadi tambahan referensi terutama bagi yang berminat atau membutuhkan informasi di bidang ini.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi masukan dan dapat berguna sebagai input dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian terutama berkaitan dengan faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

4. Bagi Peneliti Lain

Menjadi tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terutama berkaitan faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Produktivitas

2.1.1. Definisi Produktivitas

Mengoptimalkan produktivitas manusia merupakan proses yang menantang bagi suatu organisasi dan proses ini bertujuan untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang ada. Mengoptimalkan kinerja manusia selalu digunakan dalam semua fungsi bisnis untuk meningkatkan kualitas dari suatu individu, kelompok, keahlian, dan produktivitas (Sreeramana Aithal dan Suresh Kumar P. M., 2016). Baron, Robert A., dan Jerald Greenberg (2008) menjelaskan untuk mengoptimalkan produktivitas manusia dengan baik harus mencakup lima elemen kunci, yaitu (1) komitmen kepemimpinan, (2) perencanaan sumber daya manusia, (3) menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan, (4) strategi komunikasi, serta (5) dampak metrik. Ketika semua elemen tersebut diimplementasikan dengan benar maka memungkinkan suatu organisasi untuk berkembang melalui keterlibatan karyawan mereka sendiri.

Menurut Teori A atau Teori Akuntabilitas, strategi yang tepat harus direncanakan dalam organisasi tergantung pada tujuannya dan penetapan target yang ingin dicapai. Akuntabilitas harus diperbaiki untuk individu maupun tim guna memastikan keberhasilan dalam tugas yang diberikan. Sreeramana Aithal dan

Suresh Kumar P. M. (2016) menyebutkan unsur-unsur fungsional dari Teori Akuntabilitas (Teori A) adalah :

1. Perencanaan yaitu penilaian kelembagaan, identifikasi masalah, dan perumusan kebijakan bersama.
2. Pengaturan target yaitu komunikasi, pemahaman bersama, dan perencanaan tindakan.
3. Motivasi yaitu adopsi gagasan dan peningkatan kinerja.
4. Strategi Kerja yaitu pemberdayaan, dukungan dan kerja tim.
5. Tanggung jawab yaitu komitmen, konsistensi, dan pemenuhan target.
6. Model peran yaitu mengikuti contoh dan kemauan untuk meningkatkan.
7. *Monitoring* dan *Guiding* yaitu tinjauan bersama, penilaian diri, dan konfirmasi pencapaian, serta
8. Akuntabilitas yaitu kontribusi melalui komitmen dan kreativitas.

Produktivitas menurut Rusli Syarif (1987) secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Sedangkan secara umum produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas keseluruhan dan pengorbanan yang telah dilakukan (Widodo, 2015). Sedangkan menurut Husien Umar dalam Widodo (2015) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Widodo (2015) menyebutkan bahwa rumus produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Produktivitas = \frac{Output}{Input}$$

Sedangkan menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukkotjo (2007) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut. L. Greenberg juga mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Sinungan, 2009). Putti dalam Widodo (2015) mengatakan terdapat dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas, efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan, hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Ini berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume tertentu dengan kualitas yang tinggi dalam jangka waktu yang lebih pendek dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

Lebih lanjut Putti menjelaskan bahwa efisiensi dan efektivitas yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Akan tetapi, efektivitas yang tinggi dan efisiensi yang rendah mengakibatkan terjadinya pemborosan. Sedangkan efisiensi yang tinggi dan efektivitas yang rendah yang artinya tidak mencapai target yang ditentukan. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, meskipun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu terjadi peningkatan efisiensi begitu pula sebaliknya. Berdasarkan penjelasan di atas (Widodo, 2015), produktivitas dapat pula dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Dalam teori ekonomi, produktivitas merupakan suatu pengukuran *output*. Pengukuran ini bersifat relatif (*output* terhadap *input*) untuk membedakan dari pengukuran absolut (*output*), yaitu dengan produksi total. Jadi, untuk menghitung produktivitas harus diketahui lebih dahulu produksi totalnya, tanpa mengetahui produksi total maka tidak akan dapat menghitung produktivitas (Mulyadi, 2013). Sinungan (2009) menjelaskan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

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

Dalam menyusun perbandingan-perbandingan tersebut perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial (Sinungan, 2009).

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

2.1.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja. Orang yang produktif akan menggambarkan potensi, persepsi, dan kreatifitas yang senantiasa menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungan (Sedarmayanti, 2011).

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang masa depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian membuat seorang selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan (Sinungan, 2009).

Lebih lanjut Sedarmayanti (2011) menjelaskan indikator produktivitas kerja adalah pencapaian tujuan, kreatifitas, tingkat pelayanan dan umpan balik. Kreativitas ini meliputi kreatif dalam memecahkan masalah, kreatif dalam memanfaatkan waktu kerja dan waktu luang. Ditambah dengan pentingnya kreatifitas pada produktivitas. Sinamo dalam Kartikasari (2008) juga berpendapat bahwa dengan nilai produktif maka setiap masyarakat akan memanfaatkan

waktunya sebaik dan sekreatif mungkin untuk membuat hal-hal yang positif dan generasi muda juga akan lebih produktif untuk belajar dan menghasilkan karya juga prestasi. perilaku kerja yang produktif seperti rajin, hemat, bersemangat, teliti, tekun, ulet, sabar, akuntabel, responsibel, berintegritas, menghargai waktu, menghargai pengetahuan, kreatif, inovatif, dan sebagainya.

2.1.3. Tenaga Kerja

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya, Undang – Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja mengatur dengan jelas tentang umur minimum seseorang untuk bekerja yaitu minimum 15 tahun dengan negara-negara yang memiliki fasilitas perekonomian dan pendidikannya belum dikembangkan secara memadai dengan syarat dipekerjakan dalam pekerjaan yang ringan, dapat mengizinkan orang dengan minimum umur 16 tahun untuk dipekerjakan dengan syarat kesehatan, keselamatan kerja, dan moral dari pekerja tersebut sepenuhnya dilindungi dan pekerja tersebut telah menerima instruksi spesifik yang memadai atau pelatihan kejuruan di cabang aktivitas yang relevan, kemudian umur minimum 18 tahun ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang berbahaya yang bersifat maupun situasi dimana pekerjaan tersebut dilakukan kemungkinan besar dapat merugikan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Mulyadi (2013) berpendapat bahwa tenaga kerja (*Man power*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah atau modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi guna menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan perlu diperhitungkan dalam proses produksi. Jumlah yang cukup bukan saja dilihat dari tersedianya tenaga kerja tetapi juga kualitas dan macam tenaga kerja (Widodo, 2015).

Suroto dalam Widodo (2015) menyebutkan bahwa penggunaan faktor tenaga dalam produksi barang dan jasa mempunyai dua macam nilai ekonomi, yaitu:

1. Dengan tenaga kerja yang disumbangkan, *input* lain berupa modal, bahan, energi dan informasi dapat diubah menjadi *output* atau produk yang mempunyai nilai tambah.
2. Penggunaan tenaga kerja juga memberikan pendapatan kepada orang yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan penyumbang *input* lain memperoleh pendapatan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Kaswan (2012) menjelaskan tenaga kerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan produktivitas. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja agar perusahaan dapat

mengetahui perkembangan produksi yang terjadi. Metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja adalah metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Cara pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, diantaranya :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah yang Dihasilkan}}{\text{Masukan Tenaga Kerja}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan (Kaswan, 2012).

2.2. Paduan Pelayanan Servis Berkala

Salah satu hal terpenting dalam merawat mobil adalah dengan melakukan servis secara rutin atau servis berkala. Servis berkala pada mobil umumnya dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan sekali atau kelipatan 10.000 km. Hal tersebut dilakukan agar mobil tetap dalam kondisi prima, membuat aman dan nyaman saat dikendarai, menjaga efisiensi pemakaian bahan bakar, dan membuat umur mobil menjadi lebih tahan lama (Suzuki Manual Book Service, 2019). Berikut adalah tabel buku servis dan jadwal perawatan berkala untuk kondisi normal :

TABEL 2.1
JADWAL PERAWATAN BERKALA
Untuk Kondisi Normal

SELANG WAKTU DITENTUKAN MENURUT JARAK TEMPUH		Km (x 1000)	1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
		Bulan	1	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
MESIN													
1	Pendingin mesin (coolant)		P	P	P	-	G	-	P	-	G	-	P
2	Drive belt		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
3	Oli mesin		G	Ganti setiap 10.000km / 6 bulan									
4	Filter oli		G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
5	Celah valve		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
6	Timing belt (jika dilengkapi)		P	-	P	-	P	-	P	-	P	-	P
7	Mur & baut (cylinder head & manifold)		P	-	P	-	P	-	P	-	P	-	P
8	Dudukan mesin (engine mounting)		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
SISTEM PENGAPIAN													
9	Busi		-	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G
10	Waktu pengapian (ignition timing)		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
SISTEM BAHAN BAKAR													
11	Filter udara		P	P	P	P	G	P	P	P	G	P	P
12	Filter dan saluran bahan bakar		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
SISTEM KONTROL EMISI													
13	Sistem kontrol penguapan bahan bakar (sistem EVAP)		-	-	P	-	P	-	P	-	P	-	P
14	Valve PVC		P	-	P	-	P	-	P	-	P	-	P
15	Pemeriksaan emisi gas buang		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
SISTEM REM													
16	Disc / pad dan tromol dan shoe		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
17	Selang & pipa rem		P	-	P	-	P	-	P	-	P	-	P
18	Kabel & tuas rem tangan		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	-
19	Minyak rem		P	P	P	P	G	P	P	P	G	P	P
CHASSIS DAN BODI													
20	Pedal kopling		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
21	Roda		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
22	Ban		P	Rotasi setiap 10.000km.									
23	Drive shaft / Propeller shaft		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
24	Sistem suspensi		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
25	Sistem kemudi		P	P	P	-	P	-	P	-	P	-	P
26	Oli transmisi manual		P	-	G	-	G	-	G	-	G	-	G
27	Oli extension case (jika dilengkapi)		P	-	G	-	G	-	G	-	G	-	G
28	Oli transmisi otomatis / ATF (jika dilengkapi)		P	-	P	-	G	-	P	-	G	-	P
29	Fluida CVT (jika dilengkapi)		-	-	-	P	-	-	P	-	-	P	-
30	Oli Differential (jika dilengkapi)		P	-	G	-	G	-	G	-	G	-	G
31	Pintu, engsel dan kunci		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
32	Power steering		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
33	Instrumen panel dan kelistrikan bodi		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
34	Karet Wiper		-	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
35	Fungsi A/C, Elemen filter A/C (jika dilengkapi, ganti jika kotor)		P	P	P	P	G	P	P	P	G	P	P
SETELAH SELESAI PEMERIKSAAN, LAKUKAN TES JALAN													

Sumber : Suzuki Manual Book Service Tahun 2019 (diolah)

2.3. Standart Operational Prosedur (SOP) Montir

Standart Operational Prosedure (SOP) seorang montir dalam melakukan penanganan servis dilakukan secara berurutan untuk menghindari hal-hal negatif pada kendaraan (Suzuki Manual Book Service, 2019). Urutan penanganan servis di bengkel resmi yaitu :

1. Interior

Pengecekan bagian interior seperti panel, tombol-tombol fitur, setir, head unit dan yang lainnya.

2. Engine

Untuk menjaga bagian bodi di sekitar kap mesin tetap bersih dari cipratan berbagai cairan mekanik akan memasang satir atau kain penutup di bagian kanan, kiri, dan depan. Adapun langkah-langkah awal dalam melakukan pengecekan mesin adalah :

- a. Melakukan pemeriksaan mesin dan *Sistem Emission Control*
- b. Memeriksa sirkuit power supplay VSS
- c. Memeriksa sirkuit masa VSS
- d. Memeriksa sirkuit sinyal VSS, dan
- e. Memeriksa VSS

3. Understeel

Pemeriksaan pada bagian kaki-kaki serta semua bagian yang berada di bawah mobil. Pada bagian ini pemeriksaan dilakukan lebih detail dan seksama dengan cara kendaraan diangkat menggunakan alat khusus (Suzuki Manual Book Service, 2019).

Untuk setiap pengerjaan yang dilakukan oleh seorang montir maupun regu yang dibagi dalam setiap *Stall Service* adalah $\pm$ 45 menit per 1 unit *entry* (Suzuki Manual Book Service, 2019).

2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Pada era globalisasi sekarang ini, ketatnya persaingan sumber daya manusia (SDM) khususnya montir dirasakan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan menuntut SDM untuk meningkatkan kualitas kerjanya, sumber daya manusia (SDM) mana yang tidak mampu bersaing akan tersisih dengan sendirinya (Siagian, 2009). Menurut Simajuntak produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau upah, sarana produksi, iklim, pengalaman kerja dan lingkungan kerja (Widodo, 2015). Sedarmayanti (2011) juga menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen, dan status gizi.

Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Secara spesifik, pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting karena membantu

terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Program tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan seperti yang telah dikonfirmasi secara tidak langsung dalam undang-undang yang telah diuraikan sebelumnya.

2.4.1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan pada bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2010). Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2008) motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Siagian (2009) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan, Menurut Hasibuan (2010) motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dapat dijadikan sebagai satu alasan pendorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk menghasilkan *output* secara maksimal.

Motivasi kerja menurut Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow) menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*" mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi (Wilson Bangun, 2012). Lima tingkatan kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai atau mendirikan rumah

yang bebas dari ancaman binatang buas dan bebas banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial.

4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghematan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya telah meningkat dari sebelumnya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Wilson Bangun, 2012).

Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Motivasi bisa disebut sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi memiliki tujuan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ada beberapa tujuan motivasi yaitu mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Sutrischastini, 2015).

Lukmanul Hakim (2009) menyebutkan terdapat beberapa indikator dalam penilaian motivasi, yaitu :

1. Pencapaian prestasi kerja

Pencapaian prestasi kerja menjadi indikator yang penting karena dengan pencapaian prestasi kerja, pegawai dapat mengukur kemampuan kerja yang mereka lakukan.

2. Pengakuan hasil kerja

Menurut Soeroso dalam Mangkunegara (2004) yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*). Pentingnya pengakuan hasil kerja dalam motivasi juga diperkuat dengan teori *Motivation Human Relation* yaitu dalam teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan

serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontrak-kontrak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Hasibuan, 2010).

3. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu dengan cara melanjutkan jenjang pendidikan dan mengikuti pelatihan baik internal maupun eksternal di organisasi.

4. Kualitas supervisi

Seluruh karyawan montir bukan sebagai pelaksana pasif melainkan sebagai patner kerja yang memiliki ide-ide, pendapat dan pengalaman yang perlu didengar, dihargai dan diikutsertakan dalam usaha-usaha perbaikan (Lukmanul Hakim, 2009).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria (2014) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong tahun 2014 menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja yaitu dengan nilai *P Value* 0,025. Hal senada juga disebutkan dalam penelitian Meilani Putri (2018) yang menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung dengan nilai *P Value* 0,001. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan sesuai

dengan harapan karyawan dan mendorong karyawan bekerja lebih optimal maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan tersebut.

2.4.2. Tingkat Penghasilan

Penghasilan merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Tingkat penghasilan merupakan dorongan utama hingga pada taraf dimana penghasilan yang didapatkan tersebut mencukupi kebutuhan hidup para karyawan. Penghasilan sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Besar kecilnya penghasilan yang diberikan suatu perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa cukup dengan penghasilan yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Tingkat penghasilan yang cukup dalam hal ini dapat diartikan bahwa gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi (Kurniawan, 2010).

Penghasilan melatarbelakangi seseorang untuk memutuskan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji yang didupatkannya maka seorang tenaga kerja atau individu yang bekerja dapat secara otomatis membiayai segala macam kebutuhan hidupnya baik sandang, pangan maupun papan. Penghasilan atau gaji bagi pegawai merupakan *cost* atau biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi dan dimasukkan dalam ongkos atau biaya. Penghasilan bagi semua dan setiap pegawai adalah sesuatu yang sangat penting termasuk salah satunya adalah montir. Bagaimanapun gaji merupakan kebutuhan

paling dasar bagi karyawan. Gaji merupakan hasil pertukaran antara apa yang telah diberikan pegawai kepada institusi atas usaha yang diberikan oleh pegawainya, jika imbalan dirasakan kurang maka ketidakpuasan akan muncul (Triantoro, 2005).

Indikator tingkat penghasilan adalah nominal gaji yang didapatkan pegawai sebagai balas jasa atau imbalan dari instansi (Carnadi, 2010). Menurut Hasibuan (2008) penghasilan mencerminkan imbalan atas jasa seseorang terhadap organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan sepenuhnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Haryadi dan Rina Sulastrianingsih (2015) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kerajinan tangan di koperasi penjahit samba Desa Sekongkang Bawah Kecamatan Sekongkang Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2015 menyebutkan bahwa gaji memiliki koefisien regresi sebesar 0,004, hal ini menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja industri kerajinan tangan pada koperasi penjahit samba. Hasil serupa juga disebutkan dalam penelitian Aditya (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaji dengan produktivitas kerja dengan nilai *P Value* 0,000.

2.4.3. Kesempatan Berprestasi

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan ialah kesempatan untuk berprestasi selain didukung dengan faktor-faktor lainnya seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap, moral, motivasi lingkungan kerja dan lain-lain. Menurut Herzberg dalam Siagian

(2009) jika karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya maka tingkat kepuasan biasanya tinggi dan sebaliknya jika para karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif maka tingkat kepuasannya rendah. Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2011). Menurut Gollerman yang dikutip dalam Lukmanul Hakim (2009), pada dasarnya orang yang berorientasi pada prestasi kerja hanya ingin diberitahu apa yang diharapkan manajemen untuk mereka perbuat dan selanjutnya mereka berharap dibiarkan melakukannya sendiri.

Sedarmayanti (2011) menyebutkan terdapat beberapa indikator kesempatan berprestasi, antara lain :

1. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.
2. Kesempatan mengembangkan diri dengan program pendidikan lanjutan yang dibiayai oleh organisasi tersebut.
3. Kemajuan kenaikan pangkat yang disesuaikan dengan lama masa kerja pegawai.
4. Adanya *reward* atau penghargaan

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Cara menciptakan *reward* tidak hanya melalui aspek finansial saja namun dapat juga

memberikan predikat pegawai teladan yang bertujuan untuk meningkatkan kesempatan berprestasi Sedarmayanti (2011).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria (2014) tentang produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong tahun 2014 menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara kesempatan dalam berprestasi dengan produktivitas kerja yaitu dengan nilai *P Value* 0,006. Hal serupa juga disebutkan dalam penelitian Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2015) yang menyebutkan kompensasi berupa penghargaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai *P Value* 0,000. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai kompensasi yang diterima karyawan telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jadi jika karyawan memperoleh peningkatan gaji, insentif yang menarik, bonus, serta penghargaan atas prestasi mereka maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.

2.4.4. Pengalaman Kerja

Siagian (2009) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua (Kreitner & Kinicki, 2004).

Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari pelaku yang disebabkan oleh pengalaman, pemahaman dan praktek (J. Knoers dan haditono, 2001).

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwik Astuti Buranda (2015) memperlihatkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar. Hal ini diketahui dengan melihat signifikansi pengaruh pengalaman kerja dilihat dari nilai *P Value* 0,000. Berdasarkan pada uraian tersebut dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan signifikan dalam menjelaskan produktivitas tenaga kerja.

2.4.5. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja melalui penerapan teknologi pengendalian segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja. Pengendalian juga ditunjukkan pada sumber yang berpotensi menimbulkan penyakit akibat jenis pekerjaan tersebut,

upaya pencegahan kecelakaan penyesuaian peralatan kerja/mesin/instrumen, dan karakteristik manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut ataupun orang-orang yang berada di sekelilingnya. Keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi (Sholihah dan Kuncoro, 2014).

Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001 menyebutkan keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu kondisi-kondisi dan faktor-faktor yang berdampak pada kesehatan dan keselamatan karyawan atau pekerja lain (termasuk pekerja kontrak dan personel kontraktor, atau orang lain di tempat kerja) (OHSAS 18001, 2007).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Pemberian sarana dan fasilitas pendukung sangat diperlukan untuk mewujudkan usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian yang penting di dalam mengelola, mengatasi dan mengendalikan bahaya yang dapat terjadi sehingga dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan (Somad, 2013).

Menurut Lamm, Massey dan Perry (2006) tujuan utama penerapan K3 adalah untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan yang mengakibatkan cedera atau kerugian materi. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Meningkatkan produktivitas
4. Mengelola pengeluaran

Hakikat dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu bahwa faktor K3 berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pada tenaga kerja dan juga berpengaruh terhadap efisiensi produksi dari suatu perusahaan industri, sehingga dengan demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Karena pada dasarnya tujuan K3 adalah untuk melindungi para tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang semaksimalnya dari suatu perusahaan dapat lebih terjamin (Ridley, 2008).

1. Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi para karyawan secara material karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu untuk bekerja

lebih lama. Kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional (Mondy, 2008), sedangkan menurut Bambang Swasto (2011) kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Terdapat beberapa teknik baku yang dapat digunakan dalam pemeliharaan kesehatan pekerja meliputi pengambilan keputusan pencegahan penyakit, memberikan sarana-sarana untuk mencegah pekerja berkontak dengan substansi-substansi berbahaya, dan memastikan bahwa jika para pekerja terluka maka cederanya akan dirawat dengan benar (Ridley, 2008). Menurut Jackson, Schuler & Werner (2011) penyakit akibat kerja dapat menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja maupun perusahaan, seperti :

- a. Produktivitas saat bekerja akan menurun karena penyakit
- b. Gangguan produksi karena ketidakhadiran dan tingkat keluar masuk pegawai
- c. Tingkat asuransi yang meningkat.

Menurut Robert L. Mathis (2002) masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak terlihat. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini bersifat kronis dan yang lainnya hanya bersifat sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di

tempat kerja adalah seperti merokok di tempat kerja dan tingkat stres pada karyawan.

Prasetyo Harvy Budihardjo et al (2017) dalam kutipannya menyatakan bahwa kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Di dalam proses produksi, produktivitas ditopang oleh tiga pilar utama yaitu kuantitas (*Quantily*), kualitas (*Quality*), dan keselamatan (*Safety*). Produktivitas hanya dapat dicapai jika ketiga unsur produktivitas diatas berjalan secara seimbang. Dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Secara spesifik, pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program bagi dirinya maupun perusahaan.

2. Keselamatan Kerja

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002) mendefinisikan keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Program keselamatan yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat memberikan

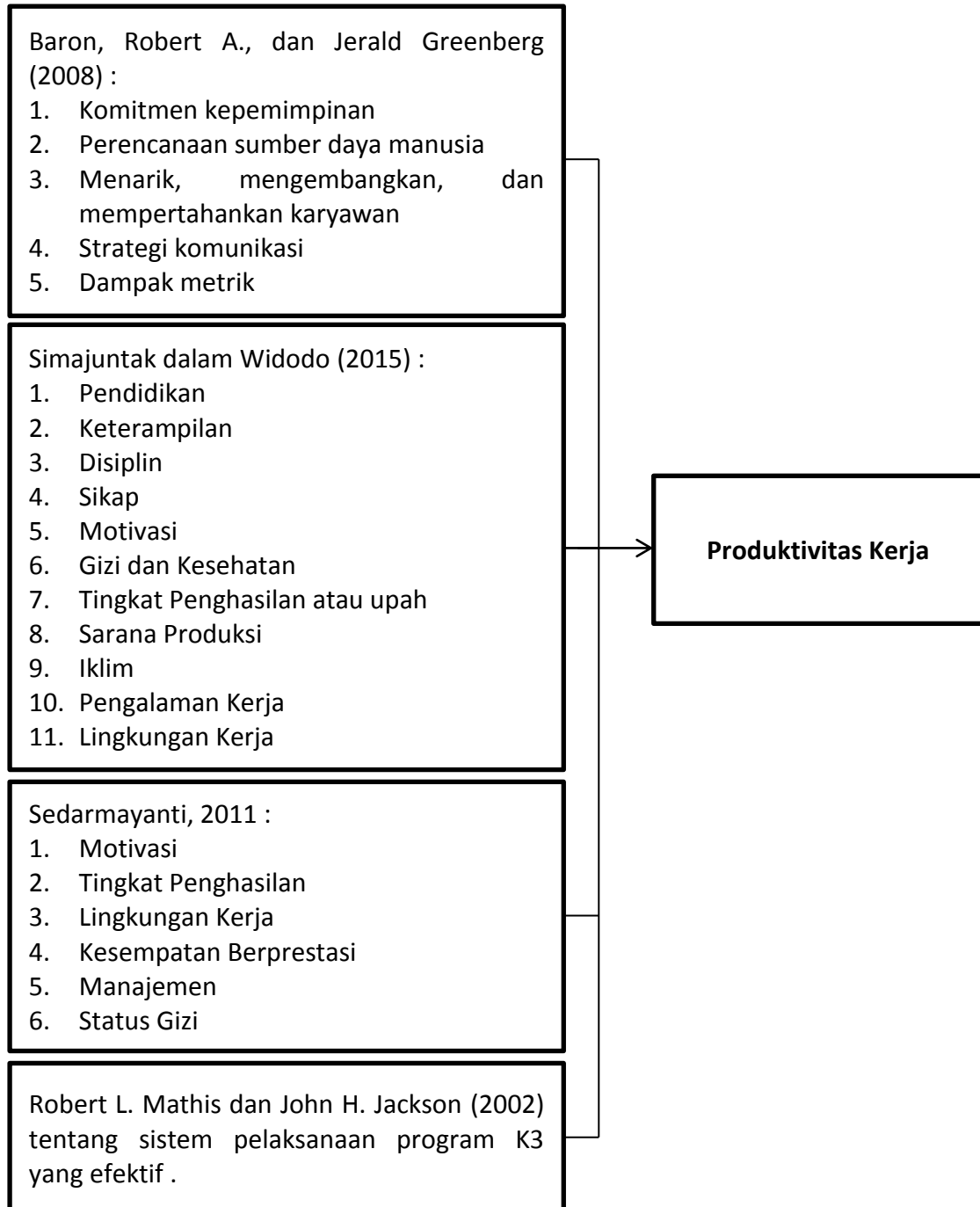
keuntungan yaitu mengurangi kecelakaan dan biaya-biaya terkait, seperti kompensasi para pekerja dan denda. Keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Mondy, 2008), sedangkan menurut Bambang Swasto (2011) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002) menjelaskan program manajemen keselamatan kerja yang efektif meliputi komitmen dan tanggung jawab perusahaan, kebijakan dan disiplin keselamatan kerja, komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja, adanya komite keselamatan kerja, melakukan inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan, serta adanya evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja.

Mangkunegara (2011) dalam Prasetyo Harvy Budihardjo et al (2017) menyatakan keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Prasetyo Harvy Budihardjo et al (2017) dalam penelitiannya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Air Manado dengan nilai *P Value* 0,010.

2.5. Kerangka Teori

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori yang disebutkan dalam Baron, Robert A., dan Jerald Greenberg (2008), Widodo (2015), Sedarmayanti (2011), dan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002).



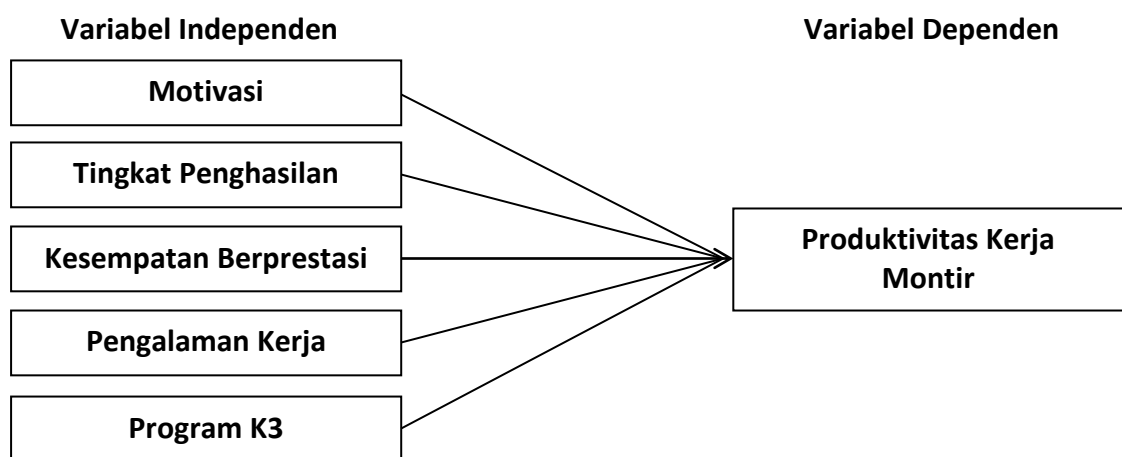
Gambar 2.1 Kerangka Teori

BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1. Konsep Pemikiran

Kerangka konsep penelitian adalah kerangka yang berhubungan atau rangkaian antara konsep dengan konsep lain dari masalah yang ingin diteliti dan dijabarkan dalam variabel-variabel yang dapat diamati dan diukur (Sugiono, 2013). Berdasarkan dari teori tersebut secara skematis kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep di atas penulis tertarik untuk melakukan analisis hubungan variabel motivasi, tingkat penghasilan, kesempatan untuk berprestasi, pengalaman kerja, dan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karena apabila seorang pekerja memiliki motivasi yang baik, tingkat penghasilan yang cukup, memiliki kesempatan untuk berprestasi, dan memiliki pengalaman kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi produktivitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga akan

meningkatkan kualitas kerjanya dan mampu bersaing dengan Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya, hal tersebut sesuai dengan teori yang disebutkan dalam Widodo (2015) dan Sedarmayanti (2011). Penulis juga menduga pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertalian dengan kecelakaan kerja yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas yang dapat menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas kerja pada seorang montir.

3.2. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Berdasarkan konsep pemikiran di atas maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja pada montir di showroom mobil baru.

2. Variabel Independen

Sedangkan variabel independennya adalah motivasi, tingkat penghasilan, kesempatan untuk berprestasi, pengalaman kerja, dan program kesehatan dan keselamatan kerja.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Cara Ukur	Alat Ukur	Kategori	Skala Ukur
Variabel Dependen						
1	Produktivitas kerja	Kemampuan seseorang atau sekelompok montir untuk menghasilkan barang dan jasa perbaikan mobil dalam jangka waktu tertentu yang dilihat dari jumlah unit entry yang dikerjakan dibagi dengan jumlah jam kerja. Produktivitas perusahaan dilihat berdasarkan total output atau jasa perbaikan mobil yang diselesaikan dalam satu hari dibagi dengan jumlah jam kerja.	Angket	Kuesioner	1. Tinggi 2. Sedang 3. Rendah	Ordinal
Variabel Independen						
2	Motivasi	Persepsi montir tentang dorongan yang dapat dinilai dari pencapaian prestasi kerja, pengakuan hasil kerja, pengembangan potensi individu, dan kualitas supervisi.	Angket	Kuesioner	1. Tinggi 2. Rendah	Ordinal
3	Tingkat penghasilan	Gaji beserta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada montir per bulan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2019.	Angket	Kuesioner	1. Cukup 2. Tidak Cukup	Ordinal

4	Kesempatan berprestasi	Peluang montir untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan diri, kemajuan naik pangkat, adanya <i>reward</i> atau penghargaan, dan pendidikan maupun pelatihan.	Angket	Kuesioner	1. Ada 2. Tidak ada	Ordinal
5	Pengalaman kerja	Pengetahuan atau kemampuan montir yang terserap karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.	Angket	Kuesioner	1. Berpengalaman 2. Tidak berpengalaman	Ordinal
6	Pelaksanaan program K3	Mendapatkan sarana dan fasilitas pendukung yang memberikan perlindungan pada kesehatan dan keselamatan kerja montir seperti Alat Pelindung Diri (APD), obat-obatan, dan asuransi kesehatan.	Kuesioner	Angket	1. Baik 2. Tidak baik	Ordinal

3.4. Cara Pengukuran

Cara pengukuran dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan lembar kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1. Bagian A berkaitan dengan produktivitas kerja pada karyawan yang dilihat dari jumlah unit yang dikerjakan dibagi dengan jumlah jam kerja.
 - a. PT. Suzuki Armada Banda Jaya :
 - 1) Dikategorikan “Tinggi” apabila diperoleh skor nilai $> 3,38$ dari jumlah skor.
 - 2) Dikategorikan “Sedang” apabila diperoleh skor nilai $= 3,38$ dari jumlah skor.

3) Dikategorikan “rendah” apabila diperoleh skor nilai $< 3,38$ dari jumlah skor.

b. PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri :

1) Dikategorikan “Tinggi” apabila diperoleh skor nilai $> 3,88$ dari jumlah skor.

2) Dikategorikan “Sedang” apabila diperoleh skor nilai $= 3,88$ dari jumlah skor.

3) Dikategorikan “rendah” apabila diperoleh skor nilai $< 3,88$ dari jumlah skor.

c. PT. Daihatsu Astra International. TBK :

1) Dikategorikan “Tinggi” apabila diperoleh skor nilai $> 3,75$ dari jumlah skor.

2) Dikategorikan “Sedang” apabila diperoleh skor nilai $= 3,75$ dari jumlah skor.

3) Dikategorikan “rendah” apabila diperoleh skor nilai $< 3,75$ dari jumlah skor.

d. PT. Daihatsu Capella Medan :

1) Dikategorikan “Tinggi” apabila diperoleh skor nilai $> 3,88$ dari jumlah skor.

2) Dikategorikan “Sedang” apabila diperoleh skor nilai $= 3,88$ dari jumlah skor.

3) Dikategorikan “rendah” apabila diperoleh skor nilai $< 3,88$ dari jumlah skor.

e. PT. Wahana Wirawan (Indomobil Nissan Aceh) :

1) Dikategorikan “Tinggi” apabila diperoleh skor nilai $> 2,13$ dari jumlah skor.

2) Dikategorikan “Sedang” apabila diperoleh skor nilai = 2,13 dari jumlah skor.

3) Dikategorikan “rendah” apabila diperoleh skor nilai < 2,13 dari jumlah skor.

f. PT. Isuindomas Putra (Dealer Isuzu Aceh) :

1) Dikategorikan “Tinggi” apabila diperoleh skor nilai > 2,25 dari jumlah skor.

2) Dikategorikan “Sedang” apabila diperoleh skor nilai = 2,25 dari jumlah skor.

3) Dikategorikan “rendah” apabila diperoleh skor nilai < 2,25 dari jumlah skor.

2. Bagian B berkaitan dengan motivasi yang dilihat dari persepsi karyawan tentang dorongan yang dapat dinilai dari pencapaian prestasi kerja, pengakuan hasil kerja, pengembangan potensi individu, dan kualitas supervisi.

a. Dikategorikan “Tinggi” apabila diperoleh skor nilai $\geq 12,3$ dari jumlah skor.

b. Dikategorikan “Rendah” apabila diperoleh skor nilai < 12,3 dari jumlah skor.

3. Bagian C berkaitan dengan tingkat penghasilan yang dilihat dari gaji beserta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya per bulan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2019 yang sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 98 Tahun 2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2019.

a. Dikategorikan “Cukup” apabila gaji yang diperoleh $\geq$ Rp. 2.900.000 perkapita.

- b. Dikategorikan “Tidak Cukup” apabila gaji yang diperoleh < Rp. 2.900.000 perkapita.
- 4. Bagian D berkaitan dengan diperolehnya kesempatan untuk berprestasi yang dilihat dari persepsi karyawan terhadap peluangnya untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan diri, kemajuan naik pangkat, adanya *reward* atau penghargaan, dan pendidikan maupun pelatihan.
 - a. Dikategorikan “Ada” apabila diperoleh skor nilai $\geq 9,42$ dari jumlah skor.
 - b. Dikategorikan “Tidak Ada” apabila diperoleh skor nilai < 9,42 dari jumlah skor.
- 5. Bagian E berkaitan dengan pengalaman kerja yang dilihat dari lama waktu/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
 - a. Dikategorikan “Berpengalaman” apabila diperoleh skor nilai $\geq 8,67$ dari jumlah skor.
 - b. Dikategorikan “Tidak berpengalaman” apabila diperoleh skor nilai < 8,67 dari jumlah skor.
- 6. Bagian F berkaitan dengan pelaksanaan program K3 yang dilihat dari sarana kesehatan tenaga kerja, lingkungan kerja secara medis, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, penyakit umum yang mungkin diderita semua orang, penyakit akibat kerja, faktor lingkungan kerja, faktor manusia, dan faktor alat dan mesin.
 - a. Dikategorikan “Baik” apabila diperoleh skor nilai $\geq 9,27$ dari jumlah skor.

- b. Dikategorikan “Tidak baik” apabila diperoleh skor nilai $< 9,27$ dari jumlah skor.

3.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep penelitian yang digunakan, maka dapat disusun lima buah hipotesis yang terdiri dari :

3.5.1. Motivasi

Ha : Ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

3.5.2. Tingkat Penghasilan

Ha : Ada hubungan tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

3.5.3. Kesempatan Berprestasi

Ha : Ada hubungan kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

3.5.4. Pengalaman Kerja

Ha : Ada hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

3.5.5. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Ha : Ada hubungan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh.

BAB IV

METODELOGI PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitik dengan desain *cross-sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada satu waktu yang sama selama satu periode tertentu (Sugiyono, 2013). Dimana penulis ingin mengetahui bagaimanakah hubungan motivasi, tingkat penghasilan, kesempatan untuk berprestasi, pengalaman kerja, dan pelaksanaan program K3 dengan produktivitas kerja montir pada *Showroom* mobil baru di Kota Banda Aceh.

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan montir dari 6 (enam) perusahaan showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019 yang berjumlah 52 orang.

TABEL 4.1
JUMLAH POPULASI MONTIR

No	Nama Perusahaan	Jumlah Montir
1	PT. Suzuki Armada Banda Jaya	8
2	PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri	11
3	PT. Daihatsu Astra International. TBK	9
4	PT. Daihatsu Capella Medan	10
5	PT. Wahana Wirawan (Indomobil Nissan Aceh)	7
6	PT. Isuindomas Putra (Dealer Isuzu Aceh)	7
Total		52

Sumber : Data Primer Diolah 2019

4.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara *Purposive Sampling* yaitu dimana teknik penentuan sampel diambil dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena penulis ingin menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Adapun kriteria inklusi yang digunakan adalah :

1. Pekerja montir yang bekerja di perusahaan otomotif atau dealer resmi
2. Usia 18 – 64 tahun
3. Bisa membaca dan menulis

4.3. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Dalam teori ekonomi, produktivitas merupakan suatu pengukuran *output*. Pengukuran ini bersifat relatif (*output* terhadap *input*) untuk membedakan dari pengukuran absolut (*output*), yaitu dengan produksi total. Jadi, untuk menghitung produktivitas harus diketahui lebih dahulu produksi totalnya, tanpa mengetahui produksi total maka tidak akan dapat menghitung produktivitas (Mulyadi, 2013). Cara pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan pendekatan, sebagai berikut (Kaswan, 2012):

$$Total\ Produktivitas = \frac{Jumlah\ Unit\ Entry}{Jam\ Kerja}$$

4.4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 22 November – 28 Desember 2019 pada beberapa Shoowroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh.

4.5. Jenis Data

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diadopsi dari kuesioner penelitian terkait yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fitria Aryani Susanti (2014), Nuryani Ratnaningsih (2013), dan Rani, S. Hutasoit (2011). Data primer yaitu data yang akan diambil melalui tanya jawab secara angket dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui bahan bacaan buku, jurnal, majalah, prosiding seminar, internet dan lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian.

4.6. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdiri dari beberapa tahap yaitu :

1. Tahap persiapan pengumpulan data

Persiapan pengumpulan data dilakukan melalui prosedur administrasi dengan cara mendapatkan izin dari *Human Resources Departement* (HRD) pada setiap perusahaan untuk mengambil data dan melakukan pembagian kuesioner kepada montir pada perusahaan tersebut.

2. Tahap melakukan pengumpulan data

Adapun tahap melakukan pengumpulan data adalah :

- a. Meminta izin kepada *Human Resources Departement* (HRD) dan Kepala Depatemen Service atau Service Manager untuk membagikan kuesioner kepada responden.
- b. Setelah mendapat izin, peneliti menjelaskan *informed consent* dalam penelitian.
- c. Peneliti mengadakan kontrak waktu selama ± 15 menit dengan calon responden untuk menjelaskan secara lengkap tentang tujuan penelitian yang akan dilakukan dan dibantu oleh tiga orang enumerator yang telah dilatih sebelumnya untuk mendokumentasikan seluruh hal yang diperlukan selama penelitian.
- d. Peneliti memberikan waktu kepada calon responden untuk mengisi kuesioner.
- e. Setelah selesai, peneliti melakukan terminasi kepada responden dan melaporkan hasil penelitian kepada bagian *Human Resources Departement* (HRD) dan Kepala Depatemen Service atau Service Manager untuk mendapatkan surat keterangan selesai melakukan penelitian.

4.7. Pengolahan Data

Pada penelitian ini pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian kode (*coding*), data yang telah diberikan kode dimasukkan ke dalam tabel (*Processing/Entry*), dan proses pembersihan data yang tidak sesuai (*Cleaning*).

1. *Editing* adalah kegiatan yang dilakukan untuk memeriksa kembali data yang telah terkumpul apakah ada yang kurang atau terlewatkan. Dalam penelitian ini proses editing akan dilakukan oleh peneliti sendiri.
2. *Coding* merupakan pengklasifikasian jawaban-jawaban dari responden dalam suatu kategori tertentu.
3. *Processing/Entry* adalah memasukkan data ke dalam tabel dilakukan secara komputerisasi. Jawaban diberi kode kemudian dimasukkan ke dalam tabel melalui program statistik komputer.
4. *Cleaning* merupakan teknik pembersihan data, data-data yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan terputus. Pembersihan data dilakukan setelah semua data berhasil dimasukkan ke dalam tabel dengan mengecek kembali apakah data telah benar atau tidak.

4.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.8.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sebuah instrument penelitian. Tujuan dari uji validitas adalah untuk menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan item pertanyaan pada variabel independen yaitu motivasi, kesempatan untuk berprestasi, pengalaman kerja, dan pelaksanaan program K3 dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dari *Pearson* dengan bantuan program statistik komputer STATA Versi 12.

Kriteria pengujian valid atau tidaknya setiap item pertanyaan yaitu dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dari *Pearson* pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} adalah sama atau lebih besar dari r_{tabel} , maka item pertanyaan dari instrumen yang dimaksud adalah valid. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka butir instrumen tidak valid (Arikunto, 2010).

Setelah dilakukan uji coba kuesioner pada 11 orang responden, diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel motivasi dengan total 14 item pertanyaan dinyatakan valid, untuk variabel kesempatan untuk berprestasi dengan total 11 item pertanyaan dinyatakan valid, untuk variabel pengalaman kerja dengan total 10 item pertanyaan dinyatakan valid, dan untuk variabel pelaksanaan program K3 dengan total 10 item pertanyaan dinyatakan valid dan berdasarkan hasil tersebut maka seluruh item pertanyaan pada instrumen penelitian dinyatakan valid. Hasil dapat dilihat dari tabel berikut :

TABEL 4.2
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN

Variabel	No. Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,5609	0,5214	Valid
	Pertanyaan 2	0,7008		Valid
	Pertanyaan 3	0,5609		Valid
	Pertanyaan 4	0,7008		Valid
	Pertanyaan 5	0,5609		Valid
	Pertanyaan 6	0,7286		Valid
	Pertanyaan 7	0,7008		Valid
	Pertanyaan 8	0,7008		Valid
	Pertanyaan 9	0,6761		Valid
	Pertanyaan 10	0,7008		Valid
	Pertanyaan 11	0,6761		Valid
	Pertanyaan 12	0,7286		Valid
	Pertanyaan 13	0,5609		Valid
	Pertanyaan 14	0,5609		Valid

Kesempatan untuk berprestasi	Pertanyaan 1	0,7118	0,5214	Valid
	Pertanyaan 2	0,5352		Valid
	Pertanyaan 3	0,5352		Valid
	Pertanyaan 4	0,6522		Valid
	Pertanyaan 5	0,5352		Valid
	Pertanyaan 6	0,8119		Valid
	Pertanyaan 7	0,7118		Valid
	Pertanyaan 8	0,7118		Valid
	Pertanyaan 9	0,7978		Valid
	Pertanyaan 10	0,5352		Valid
	Pertanyaan 11	0,7118		Valid
Pengalaman kerja	Pertanyaan 1	0,5416	0,5214	Valid
	Pertanyaan 2	0,7065		Valid
	Pertanyaan 3	0,5416		Valid
	Pertanyaan 4	0,7065		Valid
	Pertanyaan 5	0,5244		Valid
	Pertanyaan 6	0,5244		Valid
	Pertanyaan 7	0,6992		Valid
	Pertanyaan 8	0,5416		Valid
	Pertanyaan 9	0,7817		Valid
	Pertanyaan 10	0,5416		Valid
Pelaksanaan program K3	Pertanyaan 1	0,9719	0,5214	Valid
	Pertanyaan 2	0,6906		Valid
	Pertanyaan 3	0,5791		Valid
	Pertanyaan 4	0,5791		Valid
	Pertanyaan 5	0,7770		Valid
	Pertanyaan 6	0,5981		Valid
	Pertanyaan 7	0,5791		Valid
	Pertanyaan 8	0,7770		Valid
	Pertanyaan 9	0,6906		Valid
	Pertanyaan 10	0,8024		Valid

Sumber Data Diolah 2020

4.8.2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas bertujuan untuk melihat bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Teknik yang dipakai untuk menguji reabilitas kuesioner penelitian adalah teknik *Cronbachs Alpha* yaitu dengan menguji coba instrumen kepada

sekelompok responden pada satu kali pengukuran. Reabilitas suatu variabel dikatakan baik jika nilai *Cronbachs Alpha* > 0,444 (Arikunto, 2010).

Setelah dilakukan uji coba kuesioner pada 11 orang responden, diperoleh nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel motivasi sebesar 0,8952, variabel kesempatan untuk berprestasi sebesar 0,8722, variabel pengalaman kerja sebesar 0,8114, dan variabel pelaksanaan program K3 sebesar 0,8894. Berdasarkan hasil tersebut maka instrumen penelitian dinyatakan reliable.

4.9. Analisis Data

4.9.1. Analisis Univariat

Digunakan dengan metode statistik deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan frekuensi distribusi berdasarkan persentase dari masing-masing variabel. Setelah diolah, selanjutnya data yang telah dimasukan ke dalam skala distribusi frekuensi ditentukan persentase (*P*) untuk tiap-tiap kategori dengan penggunaan rumus, sebagai berikut :

$$P = \frac{Fi}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentasi

Fi : Frekuensi yang teramati

n : Jumlah sampel

4.9.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan tujuan untuk menguji variabel-variabel penelitian dalam membuktikan hipotesis. Proses analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-Square* yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jika uji *Chi-Square* tidak memenuhi syarat maka akan dilanjutkan dengan uji *Fisher Exact Test* (Siyoto dan Sodik, 2015).

Persyaratan uji *Chi-Square* dikatakan shahih apabila :

1. Pada tabel lebih dari 2x2 (misalnya 3x2 atau 3x3), apabila nilai frekuensi harapan (*expected*) yang kurang dari 5 tidak lebih dari 20% maka nilai χ^2 atau *P Value* dari *Pearson Chi-Square* atau *Likelihood Ratio* dapat kita laporkan. Namun, jika nilai *expected* yang kurang dari 5 lebih dari 20% atau terdapat nilai *expected* yang kurang dari 1,0 (karena ada sell yang kosong), maka hasil uji *Chi-Square* tidak valid sehingga harus dilakukan pengelompokan ulang terlebih dahulu.
2. Untuk tabel 2x2, nilai χ^2 atau *P Value* dari *Continuity Correction* dapat kita laporkan. Tetapi jika nilai frekuensi harapan kurang dari 5, maka nilai *P Value* dari *Fisher's Exact Test* yang harus kita laporkan. Nilai *P Value Fisher's Exact Test* merupakan *P Value* yang cukup valid sehingga dapat juga kita laporkan meskipun frekuensi harapan tidak ada yang kurang dari 5 (Siyoto dan Sodik, 2015).

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian diolah dengan menggunakan program statistik komputer STATA Versi 12.

4.10. Penyajian Data

Setelah dianalisis secara teliti, seluruh data hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk tabulasi distribusi frekuensi untuk analisis univariat dan narasi secara tabulasi untuk analisis bivariat.

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1. Kondisi Umum Kota Banda Aceh

5.1.1. Letak Geografis

Kota Banda Aceh terletak pada posisi geografis antara 05016'15" - 05036'16" Lintang Utara (LU) dan 95016'15" - 95022'35" Bujur Timur (BT), dengan luas wilayah sebesar 61,36 kilometer persegi (km^2) atau 1,08% dari luas wilayah Provinsi Aceh. Posisi geografis kota sangat strategis karena berbatasan langsung dengan Samudera Hindia di bagian barat dan Selat Malaka di bagian utara. Dengan posisi tersebut Kota Banda Aceh merupakan pintu masuk di bagian barat Republik Indonesia bagi wisatawan dalam negeri dan manca negara. Adapun di bagian timur dan selatan, Kota Banda Aceh berbatasan langsung dengan Kabupaten Aceh Besar (Bappeda Kota Banda Aceh, 2019).



Gambar 5.1 Peta Kota Banda Aceh (Bappeda Kota Banda Aceh Tahun 2019)

5.1.2. Demografi

Kurun waktu lima tahun terakhir, Kota Banda Aceh menjadi incaran pendatang dari luar daerah (kabupaten/kota) untuk menetap dan mencari penghidupan yang layak. Hal tersebut berdampak terhadap perkembangan penduduk kota yang terus meningkat signifikan. Data jumlah penduduk di Kota Banda Aceh dari hasil proyeksi yaitu sebesar 265.111 jiwa pada tahun 2018. Penduduk laki-laki sebanyak 136.372 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 128.739 dengan kepadatan penduduk 4.321 jiwa setiap 1 km² (Bappeda Kota Banda Aceh, 2019).

Jumlah angkatan kerja di Kota Banda Aceh tahun 2018 sejumlah 121.477 jiwa. Dimana terdapat yang bekerja sejumlah 112.622 jiwa dan pengangguran sejumlah 8.855 jiwa, sementara yang termasuk bukan angkatan kerja sejumlah 80.258 jiwa (Bappeda Kota Banda Aceh, 2019). Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sejumlah 60,22% dan tingkat pengangguran terbuka sejumlah 7,29% (Bappeda Kota Banda Aceh, 2019).

Jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2018 sejumlah 549 orang. Hal ini menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya sejumlah 606 orang dengan kelompok umur tertinggi sebagai pencari kerja sejumlah 210 orang di umur 30-44 tahun dan kelompok umur terendah sejumlah 16 orang di umur 45-54 tahun (Bappeda Kota Banda Aceh, 2019).

5.2. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) merupakan unsur pelaksana yang berada di lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh dalam bidang penyelenggaraan

ketenagakerjaan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Kota Banda Aceh (Disnaker Kota Banda Aceh, 2019). Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang terbentuk sesuai dengan SOTK yang merujuk pada Perwal nomor 47 tahun 2016 tanggal 20 Desember 2016 yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di bidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Disnaker Kota Banda Aceh, 2019).

Untuk penyelenggaraan tugas dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut (Disnaker Kota Banda Aceh, 2019) :

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang
3. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan
4. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan
5. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan institusi dan atau lembaga terkait lainnya bidang ketenagakerjaan.
6. Pemantauan terhadap lembaga di bidang ketenagakerjaan
7. Perumusan Kebijakan Teknis di bidang Perindustrian
8. Pemberian Perizinan Pelaksanaan Pelayanan
9. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dan cabang di bidang perindustrian.
10. Penyelenggaraan tata cara penyertaan modal pada perindustrian

11. Penyelenggaraan pengembangan sistem distribusi bagi perindustrian, pengawasan kerjasama antar perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain.
12. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya (Disnaker Kota Banda Aceh, 2019).

Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh terletak di Jalan Soekarno Hatta Km. 2 No. 4 Mibo, Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh. Dinas ini membawahi 269 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja berdasarkan bidang usaha Perdagangan Besar dan Eceran; Respirasi Mobil dan Sepeda Motor sebanyak 816 orang (Disnaker Kota Banda Aceh, 2019). Adapun beberapa daftar perusahaan bidang usaha Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Tangga, dan Hotel Perdagangan Besar dan Eceran; Respirasi Mobil dan Sepeda Motor yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Daftar Perusahaan Perdagangan Besar dan Eceran; Respirasi Mobil dan Sepeda Motor

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Montir / Teknisi
1	PT. Suzuki Armada Banda Jaya	8
2	PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri	11
3	PT. Daihatsu Astra International. TBK	9
4	PT. Daihatsu Capella Medan	10
5	PT. Wahana Wirawan (Indomobil Nissan Aceh)	7
6	PT. Isuindomas Putra (Dealer Isuzu Aceh)	7
Total		52

Sumber : Data Primer Diolah 2020

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilaksanakan pada tanggal 22 November – 28 Desember 2019, untuk melihat analisis faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh tahun 2019. Maka hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

6.1.1. Analisis Univariat

TABEL 6.1
DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK SUBJEK PENELITIAN

No	Karakteristik Subjek	Frekuensi (n = 52)	%
1	Usia		
	- 17 – 25 Tahun	35	67,31
	- 26 – 35 Tahun	17	32,69
2	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	52	100,00
	- Perempuan	0	0
3	Tingkat Pendidikan		
	- SMA/SMK	41	78,85
	- Diploma	6	11,54
	- Sarjana	5	9,62
4	Masa Kerja		
	- < 1 Tahun	8	15,38
	- 1 – 5 Tahun	40	76,92
	- 6 – 10 Tahun	4	7,69

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 6.1 dari 52 responden yang diteliti, diketahui bahwa distribusi frekuensi kelompok usia yang berada pada usia 17 – 25 dua kali lebih banyak yaitu 67,31% sedangkan kelompok usia 26 – 35 tahun sebanyak 32,69% dengan responden laki-laki sebanyak 100,00% dan tidak ada sama sekali responden

yang berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya, distribusi frekuensi untuk tingkat pendidikan responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 78,85%, Diploma sebanyak 11,54%, dan Sarjana sebanyak 9,63%. Kemudian, distribusi frekuensi untuk masa kerja didapatkan responden yang sudah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 76,92% lima kali lebih banyak dari responden yang sudah bekerja selama < 1 tahun yaitu 15,38%, dan hampir sebelas kali lebih banyak dari responden yang sudah bekerja selama 6 – 10 tahun yaitu 7,69%.

TABEL 6.2
DISTRIBUSI FREKUENSI PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA MONTIR
SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Produktivitas Kerja	Frekuensi	%
1	Rendah	12	23,08
2	Sedang	19	36,54
3	Tinggi	21	40,38
Total		52	100

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 6.2 dari 52 responden yang diteliti, diketahui bahwa distribusi frekuensi produktivitas kerja pada montir dengan produktivitas tinggi sebanyak 40,38% dibandingkan dengan produktivitas kerja sedang sebanyak 36,54% dan produktivitas kerja rendah sebanyak 23,08%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada tenaga kerja montir di showroom mobil baru di Kota Banda Aceh sudah tinggi.

TABEL 6.3
DISTRIBUSI FREKUENSI PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN SHOWROOM MOBIL
BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Produktivitas Kerja Perusahaan	Frekuensi	%
1	Rendah	2	33,33
2	Sedang	0	0,00
3	Tinggi	4	66,67
Total		6	100

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 6.3 dari 6 perusahaan yang diteliti, diketahui bahwa distribusi frekuensi produktivitas kerja perusahaan dengan produktivitas tinggi sebanyak 66,67% dibandingkan dengan produktivitas kerja rendah sebanyak 33,33% dan tidak ada sama sekali produktivitas kerja perusahaan dengan produktivitas kerja sedang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja perusahaan showroom mobil baru di Kota Banda Aceh sudah sangat tinggi.

TABEL 6.4
DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL
BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Motivasi	Frekuensi	%
1	Rendah	14	26,92
2	Tinggi	38	73,08
Total		52	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.4 dari 52 responden yang diteliti, diketahui bahwa motivasi montir dalam bekerja sangat tinggi yaitu 73,08% dibandingkan dengan montir yang memiliki motivasi rendah sebanyak 26,92%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh sudah cukup tinggi.

TABEL 6.5
DISTRIBUSI FREKUENSI TINGKAT PENGHASILAN PADA PEKERJA MONTIR
SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Tingkat Penghasilan	Frekuensi	%
1	Tidak Cukup	11	21,15
2	Cukup	41	78,85
Total		52	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.5 dari 52 responden yang diteliti, diketahui bahwa sebanyak 78,85% montir memiliki tingkat penghasilan yang cukup dibandingkan dengan montir yang berpenghasilan tidak cukup yaitu sebanyak 21,15%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat penghasilan pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh sudah tergolong cukup tinggi.

TABEL 6.6
DISTRIBUSI FREKUENSI KESEMPATAN UNTUK BERPRESTASI PADA PEKERJA
MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Kesempatan untuk Berprestasi	Frekuensi	%
1	Tidak Ada	24	46,15
2	Ada	28	53,85
Total		52	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.6 dari 52 responden yang diteliti, diketahui bahwa sebanyak 53,85% montir menyebutkan adanya kesempatan untuk berprestasi di tempat mereka bekerja dibandingkan dengan montir yang menyebutkan tidak adanya kesempatan untuk berprestasi sebanyak 46,15%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kesempatan untuk berprestasi pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh masih ada.

TABEL 6.7
DISTRIBUSI FREKUENSI PENGALAMAN KERJA PADA PEKERJA MONTIR
SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi	%
1	Tidak Berpengalaman	22	42,31
2	Berpengalaman	30	57,69
Total		52	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.7 dari 52 responden yang diteliti, diketahui bahwa sebanyak 57,69% montir sudah berpengalaman dalam bekerja dibandingkan dengan montir yang tidak berpengalaman sebanyak 42,31%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setengah dari total sampel yang diteliti sudah memiliki pengalaman yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

TABEL 6.8
DISTRIBUSI FREKUENSI PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI
KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Pelaksanaan Program K3	Frekuensi	%
1	Tidak Baik	6	11,54
2	Baik	46	88,46
Total		52	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.8 dari 52 responden yang diteliti, diketahui bahwa pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diterapkan pada montir sangat baik yaitu 88,46% dibandingkan dengan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tidak baik sebanyak 11,54%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan di lingkungan montir bekerja sudah sangat baik.

6.1.2. Analisis Bivariat

6.1.2.1. Motivasi

TABEL 6.9
TABULASI HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA
MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Motivasi	Produktivitas Kerja						Total		P. Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Rendah	7	50,00	5	35,71	2	14,29	14	100,00	0,011
2	Tinggi	5	13,16	14	36,84	19	50,00	38	100,00	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.9 dari hasil tabulasi silang antara hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan bahwa proporsi responden dengan motivasi rendah lebih cenderung menghasilkan produktivitas kerja rendah yaitu sebesar 50,00% daripada responden yang memiliki motivasi tinggi dengan produktivitas kerja rendah yaitu sebesar 13,16%. Selanjutnya proporsi responden yang memiliki motivasi rendah dengan produktivitas kerja sedang hanya sebesar 35,71% daripada responden yang memiliki motivasi tinggi dengan produktivitas kerja sedang yaitu sebesar 36,84%. Kemudian untuk proporsi responden yang memiliki motivasi rendah dengan produktivitas kerja tinggi hanya sebesar 14,29% daripada responden yang memiliki motivasi tinggi dengan produktivitas kerja tinggi yaitu sebesar 50,00%.

Hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,011. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang

bermakna (signifikan) antara motivasi dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

6.1.2.2. Tingkat Penghasilan

TABEL 6.10
TABULASI HUBUNGAN TINGKAT PENGHASILAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Tingkat Penghasilan	Produktivitas Kerja						Total		P. Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tdk Cukup	6	54,55	2	18,18	3	27,27	11	100,00	0,031
2	Cukup	6	14,63	17	41,46	18	43,90	41	100,00	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.10 dari hasil tabulasi silang antara hubungan tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan bahwa proporsi responden yang memiliki penghasilan tidak cukup dengan produktivitas kerja rendah sebesar 54,55% hampir empat kali lebih besar daripada responden yang memiliki penghasilan cukup dengan produktivitas kerja rendah yaitu sebesar 14,63%. Selanjutnya, proporsi responden yang memiliki penghasilan tidak cukup dengan produktivitas kerja sedang hanya sebesar 18,18% daripada responden yang memiliki penghasilan cukup dengan produktivitas kerja sedang yaitu sebesar 41,46%. Kemudian, untuk proporsi responden yang memiliki penghasilan tidak cukup dengan produktivitas kerja tinggi hanya sebesar 27,27% daripada responden yang memiliki penghasilan cukup dengan produktivitas kerja tinggi yaitu sebesar 43,90%.

Hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,031. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

6.1.2.3. Kesempatan untuk Berprestasi

TABEL 6.11
TABULASI HUBUNGAN KESEMPATAN UNTUK BERPRESTASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI
KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Kesempatan untuk Berprestasi	Produktivitas Kerja						Total		P. Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tidak Ada	8	33,33	11	45,83	5	20,83	24	100,00	0,025
2	Ada	4	14,29	8	28,57	16	57,14	28	100,00	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.11 dari hasil tabulasi silang antara hubungan kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan bahwa proporsi responden yang mengatakan tidak ada kesempatan untuk berprestasi lebih cenderung menghasilkan produktivitas kerja rendah yaitu sebesar 33,33% daripada responden yang mengatakan adanya kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja rendah yaitu sebesar 14,29%. Selanjutnya, proporsi responden yang mengatakan tidak ada kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja sedang hanya sebesar 45,83% daripada responden yang mengatakan adanya kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja sedang yaitu sebesar 28,57%. Kemudian, proporsi responden yang mengatakan tidak ada kesempatan

untuk berprestasi dengan produktivitas kerja tinggi hanya sebesar 20,83% daripada responden yang mengatakan adanya kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja tinggi yaitu sebesar 57,14%.

Hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,025. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

6.1.2.4. Pengalaman Kerja

TABEL 6.12
TABULASI HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Pengalaman Kerja	Produktivitas Kerja						Total		P. Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tidak Berpengalaman	9	40,91	8	36,36	5	22,73	22	100,00	0,022
2	Berpengalaman	3	10,00	11	36,67	16	53,33	30	100,00	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.12 dari hasil tabulasi silang antara hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan bahwa proporsi responden yang tidak berpengalaman dengan produktivitas kerja rendah sebesar 40,91% empat kali lebih besar daripada responden yang berpengalaman dengan produktivitas kerja rendah yaitu sebesar 10,00%. Selanjutnya, proporsi responden yang tidak berpengalaman dengan produktivitas kerja sedang hanya sebesar 36,36% daripada responden yang berpengalaman dengan produktivitas kerja sedang yaitu sebesar 36,67%. Kemudian,

proporsi responden yang tidak berpengalaman dengan produktivitas kerja tinggi hanya sebesar 22,73% daripada responden yang berpengalaman dengan produktivitas kerja tinggi yaitu sebesar 53,33%.

Hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,022. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

6.1.2.5. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

TABEL 6.13
TABULASI HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA
MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH
TAHUN 2019

No	Pelaksanaan Program K3	Produktivitas Kerja						Total		P. Value
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tidak Baik	4	66,67	1	16,67	1	16,67	6	100,00	0,031
2	Baik	8	17,39	18	39,13	20	43,48	46	100,00	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.13 dari hasil tabulasi silang antara hubungan pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan bahwa proporsi pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak baik dengan produktivitas kerja rendah sebesar 66,67% empat kali lebih besar daripada pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) baik dengan produktivitas kerja rendah yaitu 17,39%. Selanjutnya, proporsi pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak baik dengan

produktivitas kerja sedang hanya sebesar 16,67% daripada pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) baik dengan produktivitas kerja sedang yaitu sebesar 39,13%. Kemudian, proporsi pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak baik dengan produktivitas kerja tinggi hanya sebesar 16,67% daripada pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) baik dengan produktivitas kerja tinggi yaitu sebesar 43,48%.

Hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,031. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

6.2. Pembahasan

6.2.1. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,031. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara motivasi dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria (2014) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong tahun 2014 menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan

produktivitas kerja yaitu dengan nilai *P Value* 0,025. Hal senada juga disebutkan dalam penelitian Meilani Putri (2018) yang menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung dengan nilai *P Value* 0,001.

Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan harapan montir dan mendorong montir bekerja lebih optimal maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada montir tersebut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2010).

Untuk itu perlu adanya kerjasama antara *Service Advisor* (SA) dengan montir terkait pengakuan hasil kerja, pengembangan potensi individu, serta loyalitas montir terhadap perusahaan agar tingkatan motivasi menjadi lebih tinggi sehingga tercipta pula produktivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan bersama.

Banyaknya montir yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja dikarenakan kurangnya rasa bangga terhadap perusahaan dimana tempat ia bekerja dan masih terdapatnya beberapa montir yang tidak mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga diperlukan peran seorang *Service Advisor* (SA) untuk memberikan arahan, dorongan, dan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja bawahannya agar montir lebih produktif dalam bekerja. Produktivitas seseorang sangat tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka akan semakin baik pula produktivitasnya. Menurut Hasibuan (2010) motivasi

sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dapat dijadikan sebagai satu alasan pendorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk menghasilkan *output* secara maksimal.

6.2.2. Hubungan Tingkat Penghasilan dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja

Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara hubungan tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,031. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Haryadi dan Rina Sulastrianingsih (2015) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kerajinan tangan di koperasi penjahit samba Desa Sekongkang Bawah Kecamatan Sekongkang Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2015 menyebutkan bahwa gaji memiliki koefisien regresi sebesar 0,004, hal ini menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja industri kerajinan tangan pada koperasi penjahit samba. Hasil serupa juga disebutkan dalam penelitian Aditya (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaji dengan produktivitas kerja dengan nilai *P Value* 0,000.

Hal ini menjelaskan bahwa tingkat penghasilan merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja montir yang optimal, jika penghasilan dirasakan kurang maka ketidakpuasan akan muncul sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun. Hal tersebut didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa besar kecilnya penghasilan yang diberikan suatu perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009).

Tingkat penghasilan tidak hanya berupa gaji atau upah melainkan juga berupa insentif dan bonus yang akan diterima oleh montir apabila *output* yang dihasilkan mencapai atau melebihi dari target yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaji atau upah yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan montir yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan gairah kerja montir sehingga montir bisa bekerja dengan baik dan lebih produktif.

6.2.3. Hubungan Kesempatan untuk Berprestasi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara hubungan tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,025. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria (2014) tentang produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong tahun 2014 menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara kesempatan dalam berprestasi dengan produktivitas kerja yaitu dengan nilai *P Value* 0,006. Hal serupa juga disebutkan dalam penelitian Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2015) yang menyebutkan kompensasi berupa penghargaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai *P Value* 0,000. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai kompensasi yang diterima karyawan telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Pelangi Demak.

Hal ini menjelaskan bahwa jika seorang montir memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, mendapatkan *reward* atau penghargaan dan promosi karir atas prestasi mereka maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja montir tersebut. *Reward* atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga dapat berupa penunjukan untuk mengikuti pelatihan yang dilakukan secara adil pada setiap karyawan agar adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri serta menambah pengalaman montir di dalam bidang pekerjaannya. Hal ini dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan montir terhadap hasil pekerjaannya sehingga diharapkan akan meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh montir tersebut.

Sedarmayanti (2011) menyebutkan pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk

meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

6.2.4. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja

Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara hubungan tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,022. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Astuti Buranda (2015) memperlihatkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar. Hal ini diketahui dengan melihat signifikansi pengaruh pengalaman kerja dilihat dari nilai *P Value* 0,000. Berdasarkan pada uraian tersebut dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan signifikan dalam menjelaskan produktivitas tenaga kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin luas pengalaman kerja seorang montir, maka semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut

telah belajar dari kegiatan – kegiatan serta permasalahan yang timbul di dalam pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang sehingga dapat menunjang dalam proses pengembangan diri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan pada suatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang sudah ditekuni sejak lama tentu akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat pula.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

6.2.5. Hubungan Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara hubungan tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh memperlihatkan hasil uji statistik menggunakan uji *Fisher's Exact Test* ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai *P Value* 0,031. Hal ini menunjukkan adanya

hubungan yang bermakna (signifikan) antara pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldo Andreyanto (2018) tentang pengaruh program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada PT. Telkom Kandatel Bantul Yogyakarta yang menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai *P Value* 0,006. Hasil serupa juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Harvy Budihardjo et al (2017) yang menyebutkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Air Manado dengan nilai *P Value* 0,010.

Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang baik, demikian sebaliknya bila program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) buruk maka produktivitas kerja akan berdampak buruk. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) erat kaitannya dengan kecelakaan kerja yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas yang dapat menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas.

Sehingga dalam pelaksanaannya perusahaan juga harus tetap memperhatikan kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan oleh montir, menjaga lingkungan agar tetap bersih dan terhindar dari bau tidak sedap, memberikan pencahayaan yang cukup, memberikan tanda – tanda pada peralatan

yang berbahaya, serta memberikan pelatihan Kecelakaan dan Keselamatan Kerja (K3) secara berkala kepada para montir yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Hakikat dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu bahwa faktor K3 berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pada tenaga kerja dan juga berpengaruh terhadap efisiensi produksi dari suatu perusahaan industri, sehingga dengan demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Karena pada dasarnya tujuan K3 adalah untuk melindungi para tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang semaksimalnya dari suatu perusahaan dapat lebih terjamin (Ridley, 2008).

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan yang telah diuraikan tentang analisis faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di kota Banda Aceh tahun 2019, maka penulis menyimpulkan :

1. Ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara motivasi dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru di kota Banda Aceh tahun 2019 dengan nilai *P Value* 0,011.
2. Ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru di kota Banda Aceh tahun 2019 dengan nilai *P Value* 0,031.
3. Ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara kesempatan untuk berprestasi dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru di kota Banda Aceh tahun 2019 dengan nilai *P Value* 0,025.
4. Ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja montir di showroom mobil baru di kota Banda Aceh tahun 2019 dengan nilai *P Value* 0,022.
5. Ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja montir di

showroom mobil baru di kota Banda Aceh tahun 2019 dengan nilai *P Value* 0,031.

7.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan dan kesimpulan yang diambil maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak Perusahaan

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk terus mengembangkan potensi individu dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan diri, memberikan *reward* atau penghargaan atas prestasi yang dilakukan montir, serta melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara optimal dengan melengkapi sarana dan prasarana pendukung kerja seperti kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD), pencahayaan di lingkungan kerja, memberikan tanda-tanda pada peralatan yang berbahaya, dan memberikan pelatihan kecelakaan dan keselamatan kerja secara berkala agar terhindarnya dari risiko terjadinya kecelakaan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja montir dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Peneliti lainnya

Disarankan dalam penelitian selanjutnya untuk menambahkan faktor – faktor seperti lingkungan perusahaan, kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, gizi dan kesehatan, sarana produksi, iklim, manajemen, dan status gizi. Juga dapat melakukan penelitian secara kualitatif maupun observasi guna melihat kendala produktivitas kerja yang lebih dalam.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdurrahman, Herdiana N., *Manajemen Strategi Pemasaran*, Bandung : Pustaka Setia, 2015.
- Adam, Muhammad, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Bandung: CV Alfabeta, 2015.
- Aditya, F.N., *Pengaruh Upah, Masa Kerja, dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Polwi Surakarta*. Surakarta: Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011.
- Agus BP, Octavia W., *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Semarang: Buletin Bisnis & Manajemen, Volume 2 Nomor 1, No. ISSN: 2442-885X, STIE Pelita Nusantara Semarang, 2015.
- Ahmad Syukroni Sinaga, *Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Montir Auto 2000 Amplas Tahun 2015*. Medan : Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, 2016.
- Aithal, P. S., & Suresh Kumar, P. M., *Organizational Behaviour in 21st Century – Theory A for Managing People for Performance*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 18(7), 126-134, DOI: 10.9790/487X-180704126134, 2016.
- Aithal, P. S., & Suresh Kumar, P. M., *Theory A for Optimizing Human Productivity*, MPRA Paper No. 74265, Srinivas Institute of Management Studies, Pandeshwar, Mangalore – 575 001, India, 2016.
- Alma, Buchari, *Manajemen Pemasaran dan Manajemen Jasa*, Bandung: CV Alfabeta, 2016.
- Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Badan Pusat Statistik, *Perkembangan Indeks Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang (IBS)*, Katalog: 6102002, Indonesia, 2017.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, *Provinsi Aceh Dalam Angka 2017*, Katalog: 1102001.11, Pemerintah Aceh, 2017.
-
- _____, *Hasil Pendaftaran (Listing) Usaha/Perusahaan Sensus Ekonomi 2016*, No. 25/05/Th. XX, 24 Mei 2017, Pemerintah Aceh, 2017.

- Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press, 2011.
- Bappeda Kota Banda Aceh. *Evaluasi Indeks/Tingkat Kepuasan Masyarakat (TKM) Terhadap Pelayanan Pemerintah Kota Banda Aceh Tahun 2015*. Banda Aceh. 2019.
- Baron, Robert A., and Greenberg, Jerald. *Behavior in organizations – 9th edition*. Pearson Education Inc., New Jersey, 2008.
- Budiono, S., *Bunga Rampai Hiperkes dan KK Edisi II*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2003.
- Carnadi, Andina., *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat di Global Awal Bros Hospital Bekasi Tahun 2010*. Depok: Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, 2010.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, *Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sinaker)*, 2019. <https://sinaker.bandaacehkota.go.id/>
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Jakarta, 1996.
- Erfin Fathumina, *Analisis Produktivitas Bengkel Nissan Datsun Yogyakarta (Studi Motivasi Kerja dan Prduktivitas Kerja Teknisi)*, Yogyakarta : Skripsi, Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta, 2018.
- Fitria Aryani Susanti, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Tahun 2014*, Jakarta: Skripsi, Peminatan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK), Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah, 2014.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Hilman Abdurrahman, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Implikasinya Terhadap Loyalitas Pelanggan (Survey pada Pelanggan Bengkel PT. Wijaya Toyota A. Yani Bandung)*. Bandung : Skripsi, FEB-UNPAS, Perpustakaan Bandung, 2018.
- J. Knoer, A.M.P Hardinoto, S.R., *Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*, Yogyakarta: Gajahmada University, 2001.

Jackson, Schuler, Werner, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2, Edisi Kesepuluh, Terjemahan*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Kartikasari, Fani, *Ingin Cum Laude Harus Smart*, Jakarta: Gramedia, 2008.

Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Kreitner, R. and Kinicki, A., *Organizational Behavior, Fifth Edition*, New York: McGraw Hill, 2004.

Kurniawan, Gusti, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisio) Pontianak*, Pontianak: Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah Pontianak, 2010.

_____, *Human Resource Management (edisi 10)*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Lamm Felicity, Claire Massey & Martin Perry, *Is There a Link Between Workplace Health & Safety , Firm Performance & Productivity*, New Zealand Journal of Employment Relations, Vol 32 No 1 (75-90), 2006.

Lukmanul Hakim, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009*, Depok: Thesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, 2009.

Luthans, Fred, *Perilaku organisasi (Terjemahan)*, Edisi 10, Yogyakarta: Andi, 2006.

Mahendra, A., *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*, Semarang: Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014.

Mangkunegara, Anwar P., *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2004.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Reaja Rosda Karya, 2011.

Meilani Putri, WS., *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Kota Bandar Lampung dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan*, Lampung: Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, 2018.

Mondy R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.

Mulyadi, *Auditing Buku 1 edisi 6*, Jakarta: Salemba Empat, 2013.

Niall McCharty, *Where Labor Productivity is Highest (Infographic)*, Forbes : Data journalist covering technological, societal and media topicsII, 2019.
<https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2019/02/05/where-labor-productivity-is-highest-infographic/#2bf5a23aea44>

Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta*, Yogyakarta: Tugas Akhir, Program Studi Akuntansi Diploma III, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

OHSAS 18001, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja – Persyaratan (Occupational Health and Safety Management System – Requirement)*, For Training Purpose Only, Translate by Jack Matatula, 2007.

Prasetyo Harvy Budiardjo et. al, *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado*, Manado: Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3 September 2017, Hal. 4145-4154, ISSN 2303-1174, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017.

PT. Suzuki Indonesia Sales (SIS), *Suzuki Manual Book Service Tahun 2019*, Jakarta, 2019.

Rani, S. Hutasoit, *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ADHI KARYA (PERSERO). Tbk Divisi Asfalt Mixing Plant (AMP) Kawasan Medan*, Medan: Skripsi, Program Studi Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, 2011.

Renaldo, Andreyanto, *Pengaruh Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Kandatel Bantul, Yogyakarta)*, Yogyakarta: Skripsi, Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen, Universitas Sanata Dharma, 2018.

Ridley, John, *Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga, 2008.

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy, *Perilaku Organisasi, Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Robert L. Mathis, H. Jackson John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.

- Sastrohadiwiryo, S., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2011.
- Setiadi. D., *Implementasi e-Procurement untuk Meningkatkan Kinerja Operasional PT. Garuda Indonesia*, Lampung: Mini Paper, Sistem Informasi Manajemen, Universitas Lampung, 2009.
- Sholihah, Q., dan Kuncoro, W., *Keselamatan Keselamatan Kerja*, Jakarta : Penerbit Kedokteran (EGC), 2014.
- Siagian, Sondang, P., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2009.
- Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Sinungan, M., *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Siyoto, Sandu., & Sodik, Ali., *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015.
- Soekemi, Sri L., *Hubungan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Karunika, 1998.
- Somad, Ismet, *Teknik Efektif Dalam Membudayakan Keselamatan & Kesehatan Kerja*, Jakarta : Dian Rakyat, 2013.
- Suma'mur, *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Sagung Seto, 2009.
- Sutrischastini & Riyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*, Jurnal Kajian Bisnis, 23 (2), h. 121 – 137, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno, E., *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media, 2009.
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu., *Pengantar Bisnis Modern edisi 3*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2007.
- Todaro, M.P. dan Smith, S.C., *Pembangunan Ekonomi, Jilid I Edisi Kesembilan, Haris Munandar (Penerjemah)*, Jakarta: Erlangga, 2006.

Triantoro, Safaria, *Menjadi Pribadi Berprestasi (Strategi Kerasan Kerja di Kantor)*, Jakarta: PT. Grafindo, 2005.

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja)

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 : Tentang Keselamatan Kerja.

Utami, Susiati Purwaning, *Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas serta Efektivitas Kerja di Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia*, Jurnal Ilmiah Widya, Volume 2 Nomor 3, 2014.

Wahyu Haryadi & Rina Sulastrianingsih, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Tangan di Koperasi Penjahit Samba Desa Sekongkang Bawah Kecamatan Sekongkang Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2015*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1, No 2, 2015. <http://jurnal.fem-unsu.com/index.php/JEP/article/view/48/0> (Diakses 24 Maret 2019).

Widodo, Suparno. E., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Wilson, B., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Wiwik Astuti Buranda, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi)*, Makasar: Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, 2015.

LAMPIRAN I

SURAT PENGANTAR PENELITIAN

Banda Aceh, Desember 2019

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara Responden

di_Tempat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maulana Ibrahim

NPM : 1507110064

Pekerjaan : Mahasiswa S1 Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh.

No. HP/WA : 0813 4700 3910

Dengan ini saya menjelaskan kepada Bapak/Ibu/Saudara bahwa dalam rangka penelitian skripsi saya yang berjudul *"Analisis Faktor yang Berhubungan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Montir Showroom Mobil Baru di Kota Banda Aceh Tahun 2019"*.

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan motivasi, tingkat penghasilan, pengalaman kerja, kesempatan untuk berprestasi, serta pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja montir showroom mobil baru di Kota Banda Aceh sehingga dapat bermanfaat bagi ilmu kesehatan.

Untuk itu saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara agar dapat berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini selama ± 15 menit, dengan cara bersedia mengisi dan memberikan jawaban dengan jelas dan benar sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya.

Identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan dijamin kerahasiaan dan tidak akan membawa pengaruh apapun terhadap Bapak/Ibu/Saudara, tidak akan menimbulkan kerusakan dan hanya dipublikasi untuk kepentingan ilmiah.

Jika Bapak/Ibu/Saudara telah memahami penjelasan yang saya sampaikan dan bersedia menjadi responden, harap menandatangani pernyataan persetujuan menjadi responden yang telah disediakan. Apabila ada hal-hal yang belum jelas, maka Bapak/Ibu/Saudara dapat menghubungi saya. Demikianlah, atas partisipasi dan kerjasama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Maulana Ibrahim

LAMPIRAN I

PERNYATAAN PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN (INFORMED CONSENT)

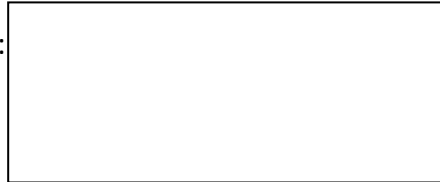
Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan apabila dikemudian hari terdapat kekurangan, maka saya bersedia untuk dihubungi kembali.

Banda Aceh, Oktober 2019

Responden

Nama :

Tanda Tangan :



Peneliti

Nama :

Tanda Tangan :



LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH TAHUN 2019

No. Responden :

Nama Perusahaan : _____

Petunjuk Pengisian:

- Isilah semua pertanyaan yang ada titik-titiknya berdasarkan kondisi anda yang sebenarnya.
- Isilah tanda checklist (**X**) pada kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.
- Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sehingga tidak ada yang terlupakan.

A. Karakteristik Responden

- Nama :
- Usia :(Thn)
- Jenis Kelamin : (a) Laki-laki (b) Perempuan
- Unit Kerja :
- Pendidikan Terakhir :
 - SMA/SMK
 - Diploma
 - Sarjana
 - Magister
 - Lainnya, sebutkan.....
- Tingkat Penghasilan :/ Bulan
- Masa Kerja :/ Bulan

B. Produktivitas Kerja

Jumlah total mobil yang dikerjakan dalam satu (1) hari :Mobil

LAMPIRAN II

Petunjuk Pengisian:

- Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang telah ada
- Jawablah semua pernyataan yang ada dengan memberi tanda *Check List* (✓) pada jawaban yang dianggap tepat dan benar
- Terima kasih atas partisipasinya.

No	Pernyataan	Ya	Tidak
B. Motivasi			
B1	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini.		
B2	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.		
B3	Dalam bekerja saya selalu mencapai target.		
B4	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.		
B5	Saya bertanggung jawab dengan semua tindakan pelayanan dan perbaikan yang saya lakukan.		
B6	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.		
B7	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.		
B8	Penghargaan hasil kerja yang diberikan atasan saya, mendorong saya bekerja lebih giat.		
B9	Saya memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai oleh rekan kerja.		
B10	Pengakuan atas prestasi kerja yang diberikan oleh rekan kerja membuat saya merasa senang.		
B11	Perusahaan tidak membatasi pengembangan potensi individu seperti mengizinkan montir/mekanik untuk melanjutkan pendidikan dengan biaya sendiri.		
B12	Supervisi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dilakukan secara wajar.		
B13	Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh atasan dalam lingkungan kerja dilakukan secara efektif.		
B14	Montir/Mekanik yang melakukan tindakan penyimpangan kerja diberikan teguran oleh atasan.		

Sumber : Fitria Aryani Susanti (2014)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
C. Kesempatan untuk Berprestasi			
C1	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri terbuka bagi seluruh montir/mekanik di perusahaan ini.		
C2	Saya merasa kesempatan untuk mengembangkan potensi diri diberlakukan secara adil bagi seluruh montir/mekanik.		

LAMPIRAN II

C3	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam promosi karier.		
C4	Perusahaan memiliki program beasiswa pendidikan lanjutan yang dibiayai langsung oleh perusahaan secara adil bagi montir/mekanik yang berprestasi.		
C5	Selama saya bekerja pada perusahaan ini, saya merasa tidak terjadi peningkatan ilmu pengetahuan dan pengembangan diri.		
C6	Tidak adanya kesempatan berprestasi pada perusahaan ini dapat menghambat produktivitas kerja saya.		
C7	Saya merasa kenaikan pangkat saya sesuai dengan lamanya saya bekerja pada perusahaan ini.		
C8	Kenaikan pangkat montir/mekanik dilakukan secara adil dan sesuai dengan standar operasional prosedurnya.		
C9	Pada perusahaan ini, prestasi kerja saya dihargai dengan cara pemberian <i>reward</i> / penghargaan.		
C10	<i>Reward</i> diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.		
C11	Dalam aturan perusahaan, penunjukkan montir/mekanik untuk mengikuti pelatihan di lakukan secara adil.		

Sumber : Fitria Aryani Susanti (2014)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
D. Pengalaman Kerja			
D1	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.		
D2	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.		
D3	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.		
D4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur/SOP kerja yang berlaku.		
D5	Ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain.		
D6	Selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan.		
D7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.		
D8	Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.		
D9	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.		
D10	Hasil pekerjaan saya memuaskan rekan kerja dan pimpinan.		

Sumber : Nuryani Ratnaningsih (2013)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
B. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)			
E1	Saya selalu menggunakan alat pelindung standar kerja seperti helm, kaca mata, sepatu boots, sarung tangan, masker yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja.		
E2	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya		

LAMPIRAN II

E3	Saya bekerja dilingkungan yang bersih dan terhindar dari bau tidak sedap.		
E4	Pencahayaannya di lingkungan kerja pada perusahaan tidak mengganggu pekerjaan saya.		
E5	Saya selalu mentaati ketentuan-ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja		
E6	Peletakan mesin produksi diperusahaan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan		
E7	Saya mendapatkan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.		
E8	Saya mendapatkan asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja.		
E9	Peralatan yang berbahaya di beri tanda-tanda dengan sangat jelas dan mudah dimengerti.		
E10	Saya mendapatkan pelatihan kecelakaan dan keselamatan kerja secara berkala.		

Sumber : Rani, S. Hutasoit (2011)

LAMPIRAN IV

TABEL SKOR					
No	Variabel yang Diteliti	No Urut Pertanyaan	Bobot Skor		Rentang
			A	B	
Variabel Dependen					
1	Produktivitas Kerja	$Total\ Produktivitas = \frac{Jumlah\ Unit\ Entry}{Jam\ Kerja}$			- Produktif $\geq \bar{x}$ dari jumlah skor - Tidak produktif $< \bar{x}$ dari jumlah skor
Variabel Independen					
2	Motivasi	1	1	0	- Tinggi $\geq \bar{x}$ dari jumlah skor - Rendah $< \bar{x}$ dari jumlah skor
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	1	0	
		6	1	0	
		7	1	0	
		8	1	0	
		9	1	0	
		10	1	0	
		11	1	0	
		12	1	0	
		13	1	0	
		14	1	0	
3	Tingkat Penghasilan	1	UMP Provinsi Aceh 2019		- Tinggi $\geq$ Rp. 2.900.000 - Rendah $<$ Rp. 2.900.000

LAMPIRAN IV

4	Kesempatan untuk Berprestasi	1	1	0	- Ada $\geq \bar{x}$ dari jumlah skor - Tidak Ada $< \bar{x}$ dari jumlah skor
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	0	1	
		6	1	0	
		7	1	0	
		8	1	0	
		9	1	0	
		10	1	0	
		11	1	0	
5	Pengalaman Kerja	1	1	0	- Berpengalaman $\geq \bar{x}$ dari jumlah skor - Tidak Berpengalaman $< \bar{x}$ dari jumlah skor
		2	1	0	
		3	0	1	
		4	1	0	
		5	0	1	
		6	1	0	
		7	1	0	
		8	1	0	
		9	1	0	
		10	1	0	
6	Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	1	1	0	- Baik $\geq \bar{x}$ dari jumlah skor - Tidak $< \bar{x}$ dari jumlah skor
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	1	0	
		6	1	0	
		7	1	0	
		8	1	0	
		9	1	0	
		10	1	0	
		11	1	0	
		12	1	0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No. Resp	Karakteristik Responden							Produktivitas		Motivasi														Total	Kategori	Kesempatan untuk Berprestasi											Total	Kategori	Pengalaman Kerja										Total	Kategori	Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan						
	Usia	JK	Unit Kerja	Pendidikan	T. Penghasilan	Kategori	Masa Kerja (bln)	Jumlah (unit)	Kategori	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14			C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11			D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10			E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
1	22	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.500.000,00	Tdk Cukup	25	3	Rendah	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	5	Rendah	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	5	Tdk Ada	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1
2	27	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	30	6	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	12	Tinggi	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	4	Tdk Ada	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	5	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1		
3	31	Laki-laki	Mekanik	Sarjana	Rp 3.700.000,00	Cukup	58	5	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	4	Tdk Ada	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	0	1		
4	25	Laki-laki	Mekanik	Sarjana	Rp 2.900.000,00	Cukup	36	6	Sedang	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1			
5	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	51	7	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1			
6	28	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 4.000.000,00	Cukup	96	8	Tinggi	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	12	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1			
7	22	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	31	5	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	4	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1		
8	23	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 3.200.000,00	Cukup	36	6	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	13	Tinggi	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	9	Ada	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	8	Berpengalaman	0	1	0	0	0	1	0	
9	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	28	3	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	9	Ada	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	4	Tdk Berpengalaman	0	0	1	1	1	0	1	
10	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	34	4	Rendah	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	7	Rendah	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	
11	19	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.200.000,00	Tdk Cukup	12	2	Rendah	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	5	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	0	0	1	1	0	0	1		
Total					Rp 33.000.000,00	Total		55	Total														123	Total											95	Total										88											
Rata-rata					Rp 3.000.000,00	Total Produktivitas = Jumlah Unit / Jam Kerja		6,875	Rata-rata														11,18	Rata-rata											8,636	Rata-rata										8											
UMP Provinsi Aceh Tahun 2019					Rp 2.900.000,00																																																				

matan Kerja (K3)			Total	Kategori
E8	E9	E10		
1	1	1	10	Baik
1	1	1	10	Baik
1	1	0	8	Baik
1	1	0	9	Baik
1	1	1	10	Baik
1	1	1	10	Baik
1	1	1	10	Baik
0	1	0	3	Tdk Baik
0	0	0	4	Tdk Baik
1	1	1	10	Baik
1	0	0	4	Tdk Baik
Total			88	
Rata-rata			8	

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA MONTIR SHOWROOM I

No. Resp	Karakteristik Responden							Produktivitas		Motivasi														Total	Kategori	Kesempatan untuk Berprestasi											Total	Kategori			
	Usia	JK	Unit Kerja	Pendidikan	T. Penghasilan	Kategori	Masa Kerja (bln)	Jumlah (unit)	Produktivitas	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14			C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11			D1	D2	
	PT. ARMADA BANDA JAYA																																								
1	29	Laki-laki	Mekanik	Sarjana	Rp 3.500.000,00	Cukup	53	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
2	19	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.500.000,00	Tdk Cukup	11	3	Sedang	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
3	23	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	37	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1
4	25	Laki-laki	Mekanik	Sarjana	Rp 3.500.000,00	Cukup	65	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1
5	22	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	31	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	0
6	21	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	16	4	Tinggi	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	Rendah	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1
7	20	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.500.000,00	Tdk Cukup	9	2	Rendah	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	8	Rendah	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	7	Tdk Ada	1	1	
8	25	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	20	3	Sedang	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	12	Rendah	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1
	Total Unit							27																																	
	PT. MITSUBISHI ARISTA MANDIRI																																								
9	35	Laki-laki	Mekanik	Diploma	Rp 3.200.000,00	Cukup	79	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
10	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	34	2	Rendah	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	7	Rendah	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1	
11	27	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	46	3	Sedang	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1
12	28	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	29	2	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
13	32	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	40	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1
14	21	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.400.000,00	Tdk Cukup	7	2	Rendah	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	Rendah	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	7	Tdk Ada	1	1	
15	20	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.400.000,00	Tdk Cukup	6	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
16	23	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	27	3	Sedang	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	11	Rendah	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1
17	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	28	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	0	1
18	25	Laki-laki	Mekanik	Diploma	Rp 2.900.000,00	Cukup	32	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
19	29	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	38	2	Rendah	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	8	Tdk Ada	1	1
	Total Unit							31																																	
	PT. DAIHATSU ASTRA INTERNATIONAL, TBK																																								
20	27	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	30	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	12	Rendah	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	9	Tdk Ada	1	0	
21	29	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	42	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	13	Tinggi	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1
22	22	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.500.000,00	Tdk Cukup	8	4	Tinggi	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	9	Rendah	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	6	Tdk Ada	1	1	
23	25	Laki-laki	Mekanik	Diploma	Rp 2.500.000,00	Tdk Cukup	4	2	Rendah	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
24	28	Laki-laki	Mekanik	Diploma	Rp 4.000.000,00	Cukup	96	5	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
25	23	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	30	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1
26	26	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	31	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	7	Tdk Ada	1	1	
27	22	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.500.000,00	Tdk Cukup	25	2	Rendah	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	5	Rendah	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	5	Tdk Ada	1	1	
28	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	37	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
	Total Unit							30																																	
	PT. DAIHATSU CAPELLA MEDAN																																								
29	22	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	33	2	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1	
30	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	40	3	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1	
31	23	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	36	2	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	13	Tinggi	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1	
32	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.500.000,00	Tdk Cukup	5	3	Sedang	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	10	Rendah	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	7	Tdk Ada	1	1	
33	29	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp 2.900.000,00	Cukup	43	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
34	24	Laki-laki	Mekanik	Diploma	Rp 2.900.000,00	Cukup	51	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
35	28	Laki-laki	Mekanik	Sarjana	Rp 3.300.000,00	Cukup	66	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada		

38	26	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	37	4	Tinggi	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	Tdk Ada	1	1
	Total Unit								31																																			
	PT. WAHANA WIRAWAN (INDOMOBIL NISSAN ACEH)																																											
39	19	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.200.000,00	Tdk Cukup	12	1	Rendah	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	5	Rendah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
40	23	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	33	2	Sedang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
41	27	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	35	3	Tinggi	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1
42	21	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	29	3	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	4	Tdk Ada	1	1			
43	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	17	2	Sedang	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10	Rendah	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	7	Tdk Ada	1	1			
44	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	25	2	Sedang	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	9	Tdk Ada	0	1			
45	31	Laki-laki	Mekanik	Sarjana	Rp	3.400.000,00	Cukup	58	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
	Total Unit								17																																			
	PT. ISUINDOMAS PUTRA (DEALER ISUZU ACEH)																																											
46	11	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.200.000,00	Tdk Cukup	25	3	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
47	25	Laki-laki	Mekanik	Diploma	Rp	2.900.000,00	Cukup	36	2	Sedang	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1	
48	24	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	3.200.000,00	Cukup	49	3	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
49	23	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	42	3	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
50	21	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	31	2	Sedang	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tinggi	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Ada	1	1	
51	30	Laki-laki	Mekanik	Sarjana	Rp	3.200.000,00	Cukup	53	4	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ada	1	1	
52	22	Laki-laki	Mekanik	SMA/SMK	Rp	2.900.000,00	Cukup	20	1	Rendah	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	8	Rendah	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	8	Tdk Ada	1	1			
	Total Unit								18																																			
Total					Rp	149.200.000,00	Total Keseluruhan Unit	290	Total														642	Total														490						
Rata-rata					Rp	2.869.230,77			Rata-rata														12,35	Rata-rata														9,423						
UMP Provinsi Aceh Tahun 2019					Rp	2.900.000,00																																						

PT. Suzuki Armada Banda Jaya	Total Produktivitas = Jumlah Unit / Jam Kerja	27 Unit / 8 Jam	3,38
PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri	Total Produktivitas = Jumlah Unit / Jam Kerja	31 Unit / 8 Jam	3,88
PT. Daihatsu Astra International. TBK	Total Produktivitas = Jumlah Unit / Jam Kerja	30 Unit / 8 Jam	3,75
PT. Daihatsu Capella Medan	Total Produktivitas = Jumlah Unit / Jam Kerja	31 Unit / 8 Jam	3,88
PT. Wahana Wirawan (Indomobil Nissan Aceh)	Total Produktivitas = Jumlah Unit / Jam Kerja	17 Unit / 8 Jam	2,13
PT. Isuindomas Putra (Dealer Isuzu Aceh)	Total Produktivitas = Jumlah Unit / Jam Kerja	18 Unit / 8 Jam	2,25

MOBIL BARU DI KOTA BANDA ACEH

Pengalaman Kerja								Total	Kategori	Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)										Total	Kategori	Produktivitas Perusahaan		
D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10			E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10			Jumlah (Unit)	Produktivitas	Kategori
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4	3,38	Tinggi
1	1	1	1	0	1	1	1	9	Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	3		
0	1	1	0	1	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	Baik	4		
1	1	1	0	0	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
0	1	0	1	1	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4		
1	1	0	1	1	1	1	1	9	Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	4		
0	1	1	0	0	1	0	1	6	Tdk Berpengalaman	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	7	Tdk Baik	2		
0	1	1	1	1	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4	3,88	Tinggi
1	1	0	1	1	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	2		
0	1	1	1	1	0	1	1	8	Tdk Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
0	1	0	1	0	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
1	0	1	1	1	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	4	Tdk Baik	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
1	1	0	1	0	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	2		
1	0	0	0	1	1	0	1	5	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3	3,75	Tinggi
0	1	0	1	1	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	Tdk Baik	4		
0	1	0	1	1	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	4		
1	1	0	0	0	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	5		
0	1	0	1	1	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	3		
0	1	1	1	1	1	1	1	9	Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	3		
0	1	1	0	0	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	4		
0	1	1	1	1	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	2	3,88	Tinggi
1	1	0	0	1	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	3		
1	1	1	1	1	0	1	0	8	Tdk Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	Tdk Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
0	1	0	0	1	0	1	1	6	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	Baik	2		

1	1	1	0	1	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	4		
1	1	0	0	0	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	0	0	1	1	1	1	1	1	0	7	Tdk Baik	1	2,13	Rendah
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	2		
0	1	1	0	0	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
1	1	1	1	1	1	0	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	Baik	3		
0	1	0	1	0	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	2		
1	1	1	0	1	1	1	1	8	Tdk Berpengalaman	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3	2,25	Rendah
1	1	1	0	1	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	3		
1	1	1	1	0	1	1	1	9	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	10	Berpengalaman	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Baik	4		
0	1	0	1	0	1	1	1	7	Tdk Berpengalaman	0	1	1	0	1	1	1	1	0	7	Tdk Baik	1		
Total									451	Total										482		154	
Rata-rata									8,673	Rata-rata										9,269		2,96	

LAMPIRAN IX

Single-user Stata network perpetual license:

Serial number: [REDACTED]953

Licensed to: Maulana Ibrahim

FKM Universitas Muhammadiyah Aceh

Notes:

1. (/v# option or -set maxvar-) 5000 maximum variables

. *(15 variables, 11 observations pasted into data editor)

. *(12 variables, 11 observations pasted into data editor)

. *(11 variables, 11 observations pasted into data editor)

. *(11 variables, 11 observations pasted into data editor)

1. Variabel Motivasi

. alpha b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 b13 b14, item

Test scale = mean(unstandardized items)

						average	
			item-test	item-rest	interitem		
Item	Obs	Sign	correlation	correlation	covariance	alpha	
-----+-----							
b1	11	+	0.5609	0.5003	.0644522	0.8915	
b2	11	+	0.7008	0.6375	.0600233	0.8856	
b3	11	+	0.5609	0.5003	.0644522	0.8915	
b4	11	+	0.7008	0.6375	.0600233	0.8856	
b5	11	+	0.5609	0.5003	.0644522	0.8915	
b6	11	+	0.7286	0.6499	.0568765	0.8855	
b7	11	+	0.7008	0.6375	.0600233	0.8856	
b8	11	+	0.7008	0.6375	.0600233	0.8856	
b9	11	+	0.6761	0.5971	.0592075	0.8876	
b10	11	+	0.7008	0.6375	.0600233	0.8856	
b11	11	+	0.6761	0.5971	.0592075	0.8876	

LAMPIRAN IX

b12		11	+	0.7286	0.6499	.0568765	0.8855
b13		11	+	0.5609	0.5003	.0644522	0.8915
b14		11	+	0.5609	0.5003	.0644522	0.8915
-----+							
Test scale						.061039	0.8952

2. Variabel Kesempatan untuk Berprestasi

```
. alpha c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10 c11, item
```

```
Test scale = mean(unstandardized items)
```

						average	
				item-test	item-rest	interitem	
Item	Obs	Sign	correlation	correlation	covariance	alpha	
-----+							
c1	11	+	0.7118	0.6308	.0579798	0.8572	
c2	11	+	0.5352	0.4539	.0644444	0.8687	
c3	11	+	0.5352	0.4539	.0644444	0.8687	
c4	11	+	0.6522	0.5323	.0573737	0.8669	
c5	11	+	0.5352	0.4539	.0644444	0.8687	
c6	11	+	0.8119	0.7336	.0517172	0.8491	
c7	11	+	0.7118	0.6308	.0579798	0.8572	
c8	11	+	0.7118	0.6308	.0579798	0.8572	
c9	11	+	0.7978	0.7368	.0557576	0.8495	
c10	11	+	0.5352	0.4539	.0644444	0.8687	
c11	11	+	0.7118	0.6308	.0579798	0.8572	
-----+							
Test scale					.0595041	0.8722	

LAMPIRAN IX

3. Variabel Pengalaman Kerja

. alpha d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9 d10, item

Test scale = mean(unstandardized items)

Item	Obs	Sign	average		interitem	alpha
			item-test	item-rest		
			correlation	correlation	covariance	
d1	11	+	0.5416	0.4457	.0522727	0.8003
d2	11	+	0.7065	0.6075	.0459596	0.7815
d3	11	+	0.5416	0.4457	.0522727	0.8003
d4	11	+	0.7065	0.6075	.0459596	0.7815
d5	11	+	0.5244	0.3649	.0502525	0.8111
d6	11	+	0.5244	0.3649	.0502525	0.8111
d7	11	+	0.6992	0.5796	.044697	0.7840
d8	11	+	0.5416	0.4457	.0522727	0.8003
d9	11	+	0.7817	0.6737	.0406566	0.7707
d10	11	+	0.5416	0.4457	.0522727	0.8003
Test scale					.0486869	0.8114

4. Variabel Pelaksanaan Program K3

. alpha e1 e2 e3 e4 e5 e6 e7 e8 e9 e10, item

Test scale = mean(unstandardized items)

Item	Obs	Sign	average		interitem	alpha
			item-test	item-rest		
			correlation	correlation	covariance	
e1	11	+	0.9719	0.9602	.0611111	0.8508
e2	11	+	0.6906	0.6049	.0734848	0.8800
e3	11	+	0.5791	0.5025	.079798	0.8865
e4	11	+	0.5791	0.5025	.079798	0.8865

LAMPIRAN IX

e5		11	+	0.7770	0.7105	.0707071	0.8726
e6		11	+	0.5981	0.4770	.075	0.8910
e7		11	+	0.5791	0.5025	.079798	0.8865
e8		11	+	0.7770	0.7105	.0707071	0.8726
e9		11	+	0.6906	0.6049	.0734848	0.8800
e10		11	+	0.8024	0.7205	.065404	0.8724
-----+							
Test scale						.0729293	0.8894

LAMPIRAN X

Single-user Stata network perpetual license:

Serial number: [REDACTED]953

Licensed to: Maulana Ibrahim

FKM Universitas Muhammadiyah Aceh

Notes:

1. (/v# option or -set maxvar-) 5000 maximum variables

```
. use "D:\Skripsi Maulana\Master Tabel Data Penelitian.dta"
```

```
. tab usia
```

Usia	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
17 - 25 Thn	35	67.31	67.31
26 - 35 Thn	17	32.69	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

```
. tab jk
```

Jenis			
Kelamin	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Laki-laki	52	100.00	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

```
. tab pddk
```

Tingkat			
Pendidikan	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
SMA/SMK	41	78.85	78.85
Diploma	6	11.54	90.38
Sarjana	5	9.62	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

LAMPIRAN X

. tab mkerja

Masa Kerja	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
< 1 Tahun	8	15.38	15.38
1 - 5 Tahun	40	76.92	92.31
6 - 10 Tahun	4	7.69	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

. tab produktivitas

Produktivit |

as Kerja	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Rendah	12	23.08	23.08
Sedang	19	36.54	59.62
Tinggi	21	40.38	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

. tab produktivitasperusahaan

produktivit |

asperusahaa |

n	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Rendah	2	33.33	33.33
Tinggi	4	66.67	100.00
-----+-----			
Total	6	100.00	

. tab motivasi

Motivasi	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Rendah	14	26.92	26.92
Tinggi	38	73.08	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

LAMPIRAN X

. tab tpenghasilan

Tingkat			
Penghasilan	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Tdk Cukup	11	21.15	21.15
Cukup	41	78.85	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

. tab prestasi

Kesempatan			
untuk			
Berprestasi	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Tdk Ada	24	46.15	46.15
Ada	28	53.85	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

. tab pkerja

Pengalaman Kerja	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Tdk Berpengalaman	22	42.31	42.31
Berpengalaman	30	57.69	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

. tab k3

Pelaksanaan			
Program K3	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
Tdk Baik	6	11.54	11.54
Baik	46	88.46	100.00
-----+-----			
Total	52	100.00	

LAMPIRAN X

```
. tab motivasi produktivitas, r chi exact
```

```
+-----+
| Key      |
|-----|
| frequency |
| row percentage |
+-----+
```

Enumerating sample-space combinations:

stage 3: enumerations = 1

stage 2: enumerations = 8

stage 1: enumerations = 0

Motivasi	Produktivitas Kerja			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	7	5	2	14
	50.00	35.71	14.29	100.00
Tinggi	5	14	19	38
	13.16	36.84	50.00	100.00
Total	12	19	21	52
	23.08	36.54	40.38	100.00

Pearson chi2(2) = 9.2524 Pr = 0.010

Fisher's exact = 0.011

LAMPIRAN X

```
. tab tpenghasilan produktivitas, r chi exact
```

```
+-----+
| Key      |
|-----|
| frequency |
| row percentage |
+-----+
```

Enumerating sample-space combinations:

stage 3: enumerations = 1

stage 2: enumerations = 6

stage 1: enumerations = 0

Tingkat				
Penghasila Produktivitas Kerja				
n	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
-----+-----+-----				
Tdk Cukup	6	2	3	11
	54.55	18.18	27.27	100.00
-----+-----+-----				
Cukup	6	17	18	41
	14.63	41.46	43.90	100.00
-----+-----+-----				
Total	12	19	21	52
	23.08	36.54	40.38	100.00

Pearson chi2(2) = 7.8672 Pr = 0.020

Fisher's exact = 0.031

LAMPIRAN X

. tab prestasi produktivitas, r chi exact

```
+-----+
| Key      |
|-----|
| frequency|
| row percentage|
+-----+
```

Enumerating sample-space combinations:

stage 3: enumerations = 1

stage 2: enumerations = 8

stage 1: enumerations = 0

Kesempatan				
untuk				
Berprestas	Produktivitas Kerja			
i	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
-----+-----+-----				
Tdk Ada	8	11	5	24
	33.33	45.83	20.83	100.00
-----+-----+-----				
Ada	4	8	16	28
	14.29	28.57	57.14	100.00
-----+-----+-----				
Total	12	19	21	52
	23.08	36.54	40.38	100.00

Pearson chi2(2) = 7.3045 Pr = 0.026

Fisher's exact = 0.025

LAMPIRAN X

```
. tab pkerja produktivitas, r chi exact
```

```
+-----+
| key      |
|-----|
|  frequency  |
| row percentage |
+-----+
```

Enumerating sample-space combinations:

stage 3: enumerations = 1

stage 2: enumerations = 9

stage 1: enumerations = 0

Pengalaman Kerja	Produktivitas Kerja			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Tdk Berpengalaman	9	8	5	22
	40.91	36.36	22.73	100.00
Berpengalaman	3	11	16	30
	10.00	36.67	53.33	100.00
Total	12	19	21	52
	23.08	36.54	40.38	100.00

Pearson chi2(2) = 8.1989 Pr = 0.017

Fisher's exact = 0.022

LAMPIRAN X

```
. tab k3 produktivitas, r chi exact
```

```
+-----+
| Key      |
|-----|
| frequency |
| row percentage |
+-----+
```

Enumerating sample-space combinations:

stage 3: enumerations = 1

stage 2: enumerations = 2

stage 1: enumerations = 0

Pelaksanaa				
n Program Produktivitas Kerja				
K3	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
-----+-----+-----				
Tdk Baik	4	1	1	6
	66.67	16.67	16.67	100.00
-----+-----+-----				
Baik	8	18	20	46
	17.39	39.13	43.48	100.00
-----+-----+-----				
Total	12	19	21	52
	23.08	36.54	40.38	100.00

Pearson chi2(2) = 7.2624 Pr = 0.026

Fisher's exact = 0.031

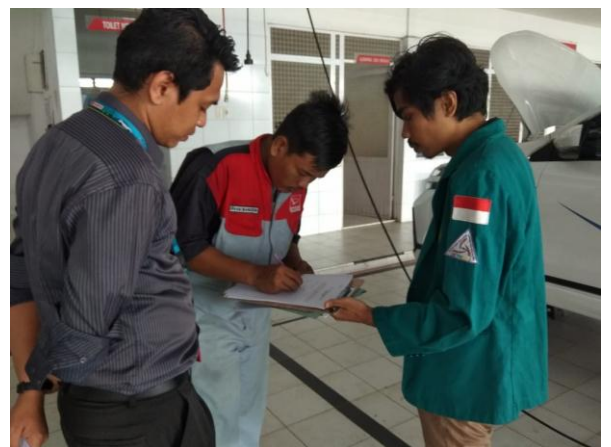
.

LAMPIRAN XI

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN



LAMPIRAN XI



LAMPIRAN XI

