

**ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA TEKNISI
DI PT. WAHANA SUN HUTAMA BANDUNG**

LAPORAN TUGAS AKHIR

**Karya Tulis sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dari Universitas Langlangbuana Bandung**

Oleh:

ENDAY HIDAYAT

NPM : 41155010140042



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG**

2019

**ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA TEKNISI
DI PT. WAHANA SUN HUTAMA BANDUNG**

Oleh:

ENDAY HIDAYAT

NPM : 41155010140042

Diterima dan Disahkan Pada Sidang Tugas Akhir Teknik Industri
Universitas Langlangbuana Pada Tanggal 24 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing

(Dr. Hj. Hennie Husniah, Dra., MT.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik

Ketua Program Studi

Teknik Industri

(Dr. Hj. Hennie Husniah, Dra., MT.)

(Rohmana, ST., MT.)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini dengan judul “Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung”.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan tangan terbuka penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan dimasa mendatang.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta atas dorongan moril, materil, dan do'a yang telah diberikan untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Ibu Dr. Hj. Hennie Husniah, Dra., MT. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Langlangbuana sekaligus Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan arahnya serta pembelajaran selama menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Bapak Rohmana, ST., MT. selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Langlangbuana yang telah menyediakan fasilitas serta sarana pendidikan terkait Tugas Akhir ini.
4. Ibu Leni Herdiani, ST., MT. selaku Sekretaris Jurusan Teknik Industri Universitas Langlangbuana yang telah memberikan informasi serta arahan terkait Tugas Akhir ini.
5. Bapak Kurnia Hadiawan, ST. selaku Kepala Bengkel PT. Wahana Sun Utama Bandung yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan selama penelitian ini.

6. Seluruh Teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan.
7. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.

Mudah-mudahan laporan tugas akhir ini bermanfaat bagi semua pihak khususnya penulis. Semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas mendapatkan ganjaran dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, Mei 2019

Penulis

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TEKNISI DI PT. WAHANA SUN HUTAMA BANDUNG

Oleh :
Enday Hidayat
NPM. 41155010140042

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat, perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja teknisi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Teknisi berperan penting bagi perusahaan yang bergerak dalam industri otomotif terutama pada bidang jasa seperti service kendaraan. Adapun tujuan dari tugas akhir ini adalah untuk mengidentifikasi faktor apa yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi, mengetahui besar pengaruh dari masing-masing faktor tersebut, serta memberi usulan berdasarkan analisis pengaruh dari masing-masing faktor sebagai upaya perbaikan produktivitas kerja teknisi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Analisis pengolahan data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* menggunakan *software smartPLS* versi 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja teknisi, faktor motivasi kerja memiliki pengaruh sedang, serta disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh kecil. Adapun usulan yang dapat diberikan antara lain memberikan reward kepada teknisi terbaik untuk menambah semangat dalam bekerja, menyegerakkan teknisi mengikuti pelatihan N-step agar dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, melengkapi dan memperbaharui peralatan dan perlengkapan kerja yang lebih canggih agar lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan teknisi.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Partial Least Square*, *smartPLS*.

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Pembatasan Masalah.....	4
1.6. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1. Produktivitas Kerja.....	6
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	6
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	6
2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	8
2.1.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	9
2.1.5. Indikator Produktivitas Kerja.....	9
2.2. Motivasi Kerja.....	10
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.2.2. Teori Motivasi.....	11
2.2.3. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi.....	11
2.2.4. Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.3. Pengalaman Kerja.....	13
2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	13
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	14
2.3.3. Indikator Pengalaman Kerja.....	14
2.4. Disiplin Kerja.....	15
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.4.2. Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.5. Fasilitas Kerja.....	17
2.5.1. Pengertian Fasilitas Kerja.....	17
2.5.2. Indikator Fasilitas Kerja.....	17
2.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pengukuran.....	19
2.6.1. Uji Validitas.....	19
2.6.2. Uji Reliabilitas.....	20
2.7. Pendekatan Six Sigma.....	21
2.7.1. Diagram <i>Fishbone</i>	22
2.7.2. 5W1H.....	23
2.8. Statistik Multivariat.....	23

2.9. Partial Least Square (PLS)	27
2.9.1. Langkah-langkah Pengujian PLS	28
2.9.2. <i>Software SmartPLS</i>	32
2.10. Penelitian Terdahulu	33
BAB III KERANGKA PEMECAHAN MASALAH	35
3.1. Kerangka Berpikir	35
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.4. Operasional Variabel Penelitian	37
3.5. Model Penelitian	42
3.6. Hipotesis Penelitian.....	42
3.7. Data Penelitian.....	43
3.7.1. Jenis dan Sumber Data.....	43
3.7.2. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	43
3.8. Metode Analisis Data.....	46
3.8.1. Uji Kualitas Data	46
3.9. Metode Pengolahan Data.....	47
3.9.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	48
3.9.2. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)	48
3.9.3. Pengujian Inner Model (Model Struktural).....	49
3.9.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	50
3.10. Kerangka Pemecahan Masalah	51
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	53
4.1. Pengumpulan Data	53
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.1.2. Struktur Organisasi	53
4.1.3. Data Pencapaian Unit Entry Teknisi Tahun 2018	55
4.1.4. Data Responden.....	55
4.1.5. Analisis Deskriptif Hasil Pengujian.....	56
4.2. Pengolahan Data	58
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	58
4.2.2. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	59
4.3. Identifikasi Masalah Produktivitas Kerja Teknisi.....	69
4.4. Usulan Perbaikan Produktivitas Kerja Teknisi.....	72
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	73
5.1. Hasil Pengolahan Data	73
5.2. Analisis Pengujian Hipotesis	74
5.3. Analisis Usulan Perbaikan.....	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
6.1. Kesimpulan.....	78
6.2. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Metode analisis multivariat.....	25
Tabel 2.2 Perbandingan software analisis SEM.....	33
Tabel 2.3 Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.....	34
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	47
Table 4.1 Jumlah Penyebaran Kuesioner.....	55
Tabel 4.2 Profil Responden.....	56
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner.....	57
Tabel 4.4 Validitas Instrumen.....	58
Tabel 4.5 Reliabilitas Instrumen.....	59
Tabel 4.6 Nilai <i>Loading Factor</i> Indikator.....	62
Tabel 4.7 Nilai AVE.....	62
Tabel 4.8 Validitas Diskriminan.....	63
Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel.....	63
Tabel 4.10 R ² Model.....	64
Tabel 4.11 Q ² Predictive Relevance.....	64
Tabel 4.12 <i>Goodness of fit</i> PLS.....	65
Tabel 4.13 Besar Pengaruh Parsial (f ²).....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi.....	68
Tabel 4.15 Hasil Pengolahan.....	69
Tabel 4.16 Paparan 5W1H terkait akar penyebab dari diagram fishbone.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Contoh diagram <i>fishbone</i>	22
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	42
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wahana Sun Utama Bandung	54
Gambar 4.2 Pencapaian Unit Entry Teknisi.....	55
Gambar 4.3 Spesifikasi Model PLS.....	60
Gambar 4.4 Hasil Estimasi Model PLS 1	61
Gambar 4.5 Hasil Estimasi Model PLS 2	67
Gambar 4.6 Diagram Fishbone pengidentifikasian masalah.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri otomotif di Indonesia sangat pesat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi otomotif yang semakin hebat dan canggih dapat mempengaruhi perekonomian masyarakat global. Untuk menghadapi era global, seluruh negara di dunia berusaha untuk menghadapinya, Indonesia juga terus berusaha mengembangkan seluruh aspek untuk menghadapi era global tersebut. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan SDM perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan.

Pesatnya perkembangan teknologi otomotif perlu diimbangi dengan kemajuan sumber daya manusia. Teknisi yang memiliki pengetahuan serta

keterampilan yang memadai sesuai arahan dari perusahaan. Teknisi merupakan harta paling berharga bagi perusahaan yang bergerak dalam industri otomotif terutama pada bidang jasa seperti service kendaraan. Perusahaan mengolah dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara pelatihan (training). Tujuan teknisi mengikuti pelatihan untuk mempelajari produk baru dan teknologi baru yang dipasarkan oleh pabrikan.

Pendidikan dan pelatihan sebagai wahana strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi faktor determinan pengembangan industri. Meningkatnya pengetahuan tentang produk yang dipasarkan, teknisi akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya di bengkel. Kemampuan dan ilmu teknisi menjadi ujung tombak bagi perusahaan dalam meningkatkan pelayanan kepada customer (pelanggan). Kualitas produk jasa dari suatu bengkel (service station) tergantung pada peran teknisi. Komponen yang terdapat di bengkel (workshop) digunakan dalam proses pengerjaan WO (Work Order) atau RO (Repair Order) yang menjadi tanggung jawab teknisi. Tugas dan tanggung jawab teknisi tercapai dengan baik bila teknisi bekerja maksimal dan produktivitas kerja tercapai optimal sesuai harapan dari perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami oleh PT. Wahana Sun Utama Bandung yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan

yang baik kepada para customer (pelanggan). Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja teknisi.

PT. Wahana Sun Utama Bandung adalah perusahaan dagang dan jasa yang melayani mobil merek Nissan terkemuka dan sudah memiliki posisi dalam jajaran bisnis. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Wahana Sun Utama Bandung, terlihat bahwa ketaatan teknisi terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa teknisi yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi.

Dari data produktivitas kerja teknisi yang ada di bengkel Nissan Veteran pada tahun 2018 ada sebagian teknisi yang tidak mencapai target unit kendaraan yang dikerjakan, dimana harapan dari target maksimal unit kendaraan yang dikerjakan teknisi per hari adalah 2,3 unit kendaraan. Target perusahaan dalam satu hari adalah 69 UE (Unit Entry) kendaraan untuk service dan perbaikan. Angka UE kendaraan yang dicapai bengkel adalah pada kisaran 65-70 UE kendaraan. Belum tercapainya target angka produktivitas kerja teknisi walaupun telah berada dalam skala produktivitas yang baik.

Pada uraian yang ada faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti faktor manusia, faktor kesejahteraan dan tata tertib peraturan. Pada faktor manusia dapat dilihat dari motivasi kerja dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi produktivitas saat bekerja. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja teknisi perlu dikaji dan diteliti guna meningkatkan produktivitas kerja teknisi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja teknisi ?
2. Bagaimana pengaruh setiap faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas teknisi ?
3. Bagaimana tindakan perbaikan yang dapat diusulkan kepada PT. Wahana Sun Utama Bandung untuk meningkatkan produktivitas kerja teknisi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi.
2. Mengetahui besar pengaruh dari masing-masing faktor tersebut terhadap produktivitas kerja teknisi.
3. Memberi usulan terkait tindakan perbaikan berdasarkan hasil analisis pengaruh masing-masing faktor tersebut kepada PT. Wahana Sun Utama Bandung sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja teknisi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa
Dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung.
2. Bagi Perusahaan
Dengan hasil penelitian akan diketahui pengaruh masing-masing faktor terhadap produktivitas kerja teknisi, diharapkan dapat membantu seorang pimpinan untuk mendapatkan gambaran dan pertimbangan dalam memutuskan suatu kebijakan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja teknisi.

1.5. Pembatasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada dalam perusahaan sangat kompleks, maka penulis perlu membatasi permasalahan agar tidak menyimpang dari topik yang dibahas. Adapun batasan masalahnya antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang didefinisikan dituangkan dalam bentuk pernyataan yang sifatnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja teknisi.
2. Variabel bebas dari penelitian ini adalah motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja.
3. Peneliti mengasumsikan unit kendaraan yang dikerjakan teknisi memiliki beban pekerjaan yang sama.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah dalam hal penyusunan laporan ini maka, penulis memberikan sistematika penulisan yang dibagi dalam beberapa bab yang merupakan kesatuan yang saling berkaitan antara lain sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan secara singkat gambaran umum masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Seperti teori-teori tentang produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja dan teori-teori penunjang lainnya yang dibutuhkan dalam pembuatan laporan ini.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan kerangka pemecahan masalah dan metode yang di gunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian baik pra penelitian, penelitian dan pasca penelitian.

BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bab ini menguraikan secara singkat hasil temuan lapangan yang terdiri dari : sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang usaha dan juga diuraikan mengenai hasil analisis data dan pembahasan tentang produktivitas kerja karyawan.

BAB V Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang analisis dan pembahasan terhadap permasalahan yang ada.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini sebagai penutup yang memberikan kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang diberikan kepada perusahaan sebagai upaya perbaikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas.

Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. (Sinungan, 2005)

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya mengembangkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

Faktor tenaga kerja meliputi:

a) Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

b) Disiplin

Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

c) Motivasi

Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

d) Keterampilan dan Pengalaman

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan

produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.

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 mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari sebenarnya}} \dots\dots\dots(2.1)$$

Keterangan:

Hasil kerja sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu.

Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan. (Hasibuan, 2005)

2.1.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.5. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini :

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya (Sule dan Saefullah, 2006). Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2003).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha, sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan dalam diri pekerja yang bersangkutan. Setiap karyawan diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memperoleh hasil yang baik. Semangat kerja itu akan tercipta apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Pinder, 1998).

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan SDM yaitu karyawan/pegawai sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun jasa. Produktivitas karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

2.2.2. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

2) Teori Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. (Hasibuan, 2005)

2.2.3. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala Motivasi

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.

- c) Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
 - d) Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak. (Hasibuan, 2005)
- 2) Faktor Pendukung Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Dari uraian diatas dapat disampaikan definisi konseptual motivasi kerja teknisi dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya karyawan untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, dorongan untuk berafiliasi, dorongan untuk mendapat penghargaan dan dorongan untuk kebutuhan aktualisasi diri. Indikator motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Dorongan dan upaya untuk berprestasi merupakan dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang.
- 2) Dorongan dan upaya berafiliasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif, dorongan berkompetensi merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas yang baik, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk melakukan inovasi dalam bekerja.
- 3) Dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan, yang meliputi kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan dan pangkat.
- 4) Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu dorongan dan upaya untuk mempertinggi kompetensi, pengembangan potensi, kreatifitas dan ekspresi secara normal.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut diatas, teknisi yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai dorongan dan upaya selalu ingin tahu, selalu ingin mencoba, selalu ingin lebih maju, selalu bekerja keras dan bersifat terbuka. Selain itu teknisi yang mempunyai motivasi kerja tinggi bersifat mandiri, mempunyai perhatian lebih pada pekerjaannya, bekerja secara terencana, tertib waktu, menghargai sesama rekan kerja dan menghormati atasan. Setiap karyawan memiliki motivasi kerja, walaupun rentangnya ada karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan ada yang mempunyai motivasi kerja rendah. Pada umumnya karyawan mau bekerja keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan.

2.3. Pengalaman Kerja

2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang 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 dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.

Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3.3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat memenuhi seluruh tata tertib atau peraturan yang telah dibuat atau ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara optimal. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, karena dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi semua tugasnya dikerjakan dengan baik tanpa paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Fathoni, 2006). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2008).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak

tertulis sehingga pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesediaan kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

2.4.2. Indikator Disiplin Kerja

Setiap karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. indikator dari disiplin kerja, yaitu:

- 1) Datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

Dengan datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Berpakaian rapi di tempat kerja

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan menambah rasa percaya diri para karyawan.

- 3) Mematuhi peraturan perusahaan

Dengan mengikuti peraturan yang ditentukan perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.

- 4) Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati

Sikap hati-hati dalam bekerja dapat menunjukkan bahwa karyawan juga mempunyai disiplin kerja yang baik. Apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor akan terjadi kerusakan-kerusakan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

5) Tanggung Jawab

Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan juga tinggi.

2.5. Fasilitas Kerja

2.5.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Definisi lain juga menjelaskan bahwa Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas di perusahaan, agar para karyawan diperusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.5.2. Indikator Fasilitas Kerja

Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut:

1) Sarana dan pra sarana

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

2) Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja para karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan yaitu menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan dinansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berlandaskan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

4) Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kualitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

5) Jenjang karir

Jenjang karir merupakan jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggungjawab lebih besar. Karyawan dapat menapaki jenjang karir dalam satu organisasi atau beberapa organisasi.

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan bekerja lebih produktif. Dengan diberikannya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang produktivitas para teknisi. Agar hasil kerja yang dicapai para teknisi sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pengukuran

2.6.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukurannya. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan test yang memiliki validitas rendah. Alat ukur yang dibuat harus dapat mengukur variabel yang dimaksud untuk diukur, bukan variabel lain. Soehartono mengungkapkan bahwa variabel-variabel dalam ilmu-ilmu sosial merupakan variabel yang abstrak, maka tidak mustahil jika skala pengukuran yang dibuat ternyata mengukur variabel lain, bukan variabel yang dimaksud, maka alat ukur demikian tidak valid. (Sugiyono,2010).

Suatu alat ukur atau skala pengukuran dikatakan valid jika skala pengukuran tersebut mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk mencapai validitas tampak, maka instrument atau alat ukurnya secara logis berisi sampel atau butir dari populasi butir yang diperkirakan mencerminkan konsep yang akan diukur.

Untuk menghitung nilai dari validitas data maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \dots\dots\dots (2.2)$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item

n = jumlah subyek

X = skor pernyataan ke n

Y = skor total

Angka korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritik pada tabel korelasi nilai r. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Cara melihat angka kritik adalah melihat baris N (jumlah responden) dengan taraf kesalahan tertentu.

2.6.2. Uji Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang cukup sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. (Sugiyono,2010).

Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut : stabil, dapat diandalkan dan dapat diprediksi. Sehingga alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Pertanyaan yang kedua menggambarkan aspek ketepatan atau akurasi. Suatu ukuran yang akurat adalah ukuran yang cocok dengan apa yang diukur. Reliabilitas adalah ketepatan atau presisi suatu ukuran atau alat pengukur, suatu alat ukur digunakan pada sekelompok individu satu kali. Setelah terkumpul dan setiap butir diberi nilai, alat ukur ini dibagi menjadi dua bagian, misalnya setengah pertama dari seluruh butir dan setengah lainnya atau dibagi atas dua variabel. Nilai setiap alat ukur dijumlahkan kemudian nilai total dikorelasikan. Apabila menghasilkan korelasi yang positif dan tinggi, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel.

Untuk pengujian reliabilitas digunakan pengujian statistik *Cronbach Alpha*. Rumus koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$S_t^2 = \frac{\sum x_t^2}{n} - \frac{(\sum x_t)^2}{n^2} \dots\dots\dots (2.3)$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2} \dots\dots\dots (2.4)$$

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right) \dots\dots\dots (2.5)$$

Keterangan :

k = Mean kuadrat antara subjek

$\sum S_t^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varian total

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = Jumlah kuadrat subjek

Koefisien keandalan alat ukur menyatakan tingkat konsisten jawaban responden. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (Sugiyono, 2003).

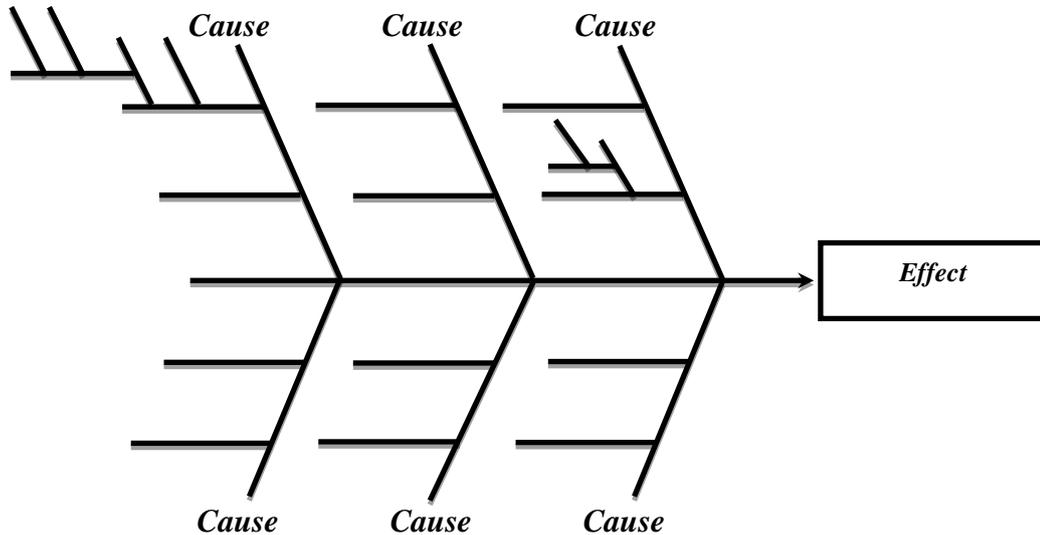
2.7. Pendekatan Six Sigma

Sigma merupakan sebuah simbol yang berasal dari Yunani, dimana simbol tersebut melambangkan standar deviasi (penyimpangan) pada bidang statistik. Kata Six menunjukkan jumlah standar deviasi dari nilai tengah spesifikasi yang seharusnya. Banyak orang yang memiliki pemahaman bahwa Six Sigma hanya digunakan dalam manufaktur untuk mengurangi cacat. Kenyataannya adalah bahwa Six Sigma dapat digunakan di media manufaktur dan bisnis untuk mengurangi cacat proses, dan variabilitas. Misalnya dapat digunakan untuk meningkatkan ketepatan pengiriman, mengurangi waktu siklus untuk mempekerjakan karyawan baru, meningkatkan logistik, meningkatkan kemampuan forecasting, dan meningkatkan kualitas layanan pelanggan.

Beberapa pendapat menyatakan bahwa, pendekatan Six Sigma adalah suatu pendekatan yang terampil dalam pemecahan masalah kualitas. Hal ini disebabkan karena, 90% dari masalah kualitas dapat ditangani oleh 7 basic tools of quality. Sedangkan 10% dari masalah kualitas membutuhkan pelatihan dan teknik analitik dari pendekatan Six Sigma. Untuk menjalani proses Six Sigma, maka terdapat metode yang dirancang sebagai dasar pemecahan masalah kualitas, salah satu metode tersebut adalah metode DMAIC (Define, Measure, Analyze, Improve, Control). Secara singkat, pada umumnya tahap define adalah dengan memilih proses yang perlu diperbaiki. Pada tahap measurement adalah dengan menerjemahkan proses ke dalam bentuk kuantitatif, mengumpulkan data dan menilai kinerja saat ini. Tahap analyze merupakan identifikasi akar penyebab dan menetapkan tujuan untuk kinerja, kemudian melaksanakan dan mengevaluasi (solusi) pada proses untuk menghilangkan faktor penyebab cacat pada langkah improvement. Dan terakhir adalah tahap control, dimana dilakukan standarisasi solusi, dan terus memantau perbaikan (Dreachslin, 2007). Adapun alat yang digunakan dalam menganalisis dan menemukan akar penyebab masalah salah satunya adalah diagram *fishbone*.

2.7.1. Diagram *Fishbone*

Diagram *fishbone* adalah diagram cause- effect yang digunakan ketika ingin mengidentifikasi kemungkinan penyebab masalah dan terutama ketika sebuah team cenderung jatuh berpikir pada rutinitas (Tague, 2005). Tague (2005) melanjutkan, fungsi dasar dari diagram *fishbone* ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengorganisasi penyebab-penyebab yang mungkin akan timbul dari suatu efek spesifik dan kemudian memisahkan akar penyebabnya. Sering dijumpai orang mengatakan “penyebab yang mungkin” dan dalam kebanyakan kasus harus menguji apakah penyebab untuk hipotesis adalah nyata, dan apakah memperbesar atau menguranginya akan memberikan hasil yang diinginkan. Manfaat dari diagram *fishbone* ini dapat, mengidentifikasi akar penyebab dari suatu permasalahan, memberikan ide-ide yang dapat memberikan solusi untuk pemecahan suatu masalah, serta membantu dalam pencarian dan penyelidikan fakta lebih lanjut. Penggambaran dari bentuk diagram *fishbone* dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Contoh diagram *fishbone*

2.7.2. 5W1H

Jayanti (2011) mengemukakan 5W1H adalah singkatan dari “What, Who, When, Where, Why, How” adalah suatu konsep dasar untuk pengumpulan informasi agar dapat memperoleh penjelasan yang utuh tentang suatu hal serta dapat dijadikan alat untuk mencari solusi dari permasalahan. Untuk menganalisis dan mencari solusi atas permasalahan dapat diinterpretasikan dengan ‘what’ yaitu apa permasalahan yang terjadi, ‘when’ yaitu kapan terjadinya, ‘where’ yaitu dimana terjadinya, ‘who’ yaitu siapa orang yang bertanggung jawab atas permasalahan, ‘why’ yaitu mengapa hal tersebut terjadi, dan ‘how’ yaitu bagaimana penyelesaian dari permasalahan tersebut.

2.8. Statistik Multivariat

Analisis multivariat atau metode multivariat berhubungan dengan metode-metode statistik yang melakukan analisis terhadap lebih dari dua variabel pada setiap objek atau orang. Jadi, bisa dikatakan analisis multivariate dikatakan perluasan dari analisis univariat (seperti uji t) atau bivariat (seperti korelasi dan regresi sederhana).

Analisis Multivariat adalah analisis multi variabel dalam satu atau lebih hubungan. Analisis multivariat dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu analisis dependensi atau ketergantungan (dependence methods) dan analisis interdependensi atau saling ketergantungan (interdependensi methods). Analisis dependensi bertujuan untuk menjelaskan atau meramalkan nilai variabel tak bebas berdasarkan lebih dari satu variabel bebas yang memengaruhinya. Analisis interdependensi bertujuan untuk memberikan arti (meaning). Kepada satu set variabel (kelompok variabel) atau mengelompokkan suatu set variabel menjadi kelompok yang lebih sedikit jumlahnya dan masing-masing kelompok membentuk variabel baru yang disebut faktor (mereduksi jumlah variabel).

Jenis data dalam analisis multivariat yaitu :

1. Kualitatif (data nominal dan data Ordinal)

Data kualitatif adalah data yang dikategorikan menurut gambaran kualitas objek yang diperhatikan. Golongan data ini dikategorikan menurut sifat atau atribut. Data kualitatif adalah data yang didapat dengan cara menghitung

sehingga tidak akan mempunyai nilai desimal. Contoh data kualitatif adalah data gender, data golongan darah, data tempat tinggal atau jenis pekerjaan. Misalkan data gender didapat laki-laki 25 orang dan perempuan 15 orang jadi data tersebut tidak berbentuk desimal karna tidak akan mungkin jenis kelamin perempuan 15,5 begitupun dengan jenis kelamin laki-laki 25,5.

2. Kuantitatif (data interval dan data rasio)

Data kuantitatif adalah data yang didapat dengan cara melakukan pengukuran dan mempunyai desimal serta nilainya berubah-ubah atau disebut peubah. Dilihat dari nilainya, data dapat dibedakan atas data farik dan data malar, hasil yang diperoleh dengan cara mencacah disebut data farik sedangkan hasil yang diperoleh dari cara mengukur. Contoh data farik misalkan suatu keluarga memiliki anak laki-laki empat dan anak perempuan lima. Contoh data malar misalkan tinggi badan seseorang pastinya berbeda misalkan tinggi badan A 150 cm dan bisa saja tinggi badan B 150,5 cm.

Data dapat dibedakan menjadi dua macam menurut sumbernya yaitu data intern dan data ekstren. Contoh data ekstren adalah misalkan sebuah kantor mencatat segala macam, kegiatan pegawai, pengeluaran, keadaan inventaris, dan lain sebagainya. Sedangkan contoh untuk data ekstren yaitu data dari luar kantor. Pengumpulan data dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu data primer dan data sekunder, data yang didapat secara langsung dari lapangan dikatakan data primer sedangkan untuk data sekunder adalah data yang sebelumnya telah ada, seperti data dari BPS atau data dari penelitian terdahulu.

Metode yang termasuk ke dalam golongan analisis multivariat adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Metode analisis multivariat

No.	Metode	Tujuan	Model
1	Principal Component Analysis	Mereduksi dimensi data dengan cara membangkitkan variabel baru (komponen utama) yang merupakan kombinasi linear dari variabel asal sedemikian hingga varians komponen utama menjadi maksimum dan antar komponen utama bersifat saling bebas.	$Y_i = a'X$ maks $\text{var}(Y_i)$ dan $\text{cor}(Y_i, Y_j) = 0$
2	Factor Analysis	Mereduksi dimensi data dengan cara menyatakan variabel asal sebagai kombinasi linear sejumlah faktor, sedemikian hingga sejumlah faktor tersebut mampu menjelaskan sebesar mungkin keragaman data yang dijelaskan oleh variabel asal.	$X = CF + \varepsilon$ maks $\text{var}(CF)$
3	Cannonical Correlation	Menganalisis hubungan antar dua kelompok variabel dengan cara membangkitkan variabel baru pada setiap kelompok. Variabel baru tersebut adalah kombinasi linear dari variabel asal. Kombinasi linearnya ditentukan sedemikian hingga korelasi antar variabel baru dari dua kelompok menjadi maksimum.	Ada dua kelompok variabel X dan Y Dibangkitkan variabel baru : $U_i = a'X$ dan $V_i = b'Y$ sehingga $\text{corr}(U_i, V_i)$ maks dan $\text{corr}(U_i, V_j) = 0$

4	Multivariate Regression	Memodelkan hubungan antara kelompok variabel respon (Y) dengan kelompok variabel (X) yang diduga mempengaruhi variabel respon.	$Y = X\beta + \varepsilon$
5	MANOVA	Menganalisis hubungan antara vektor variabel respon (Y) yang diduga dipengaruhi oleh beberapa perlakuan (treatment).	$Y_{ijk} = \mu_k + \tau_{ik} + \varepsilon_{ijk}$ $i=1, \dots, t \quad j=1, \dots, n_i$ $k=1, \dots, p$
6	Discriminat Analysis	Membentuk fungsi yang memisahkan antar kelompok berdasarkan variabel pembeda, fungsi tersebut disusun sehingga keragaman data antara kelompok maksimum.	
7	Cluster Analysis	Mengelompokkan data kedalam beberapa kelompok sehingga data yang berada di dalam kelompok yang sama cenderung mempunyai sifat yang lebih homogen dari pada data yang berada di kelompok yang berbeda	

2.9. Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). (Ghozali, 2006) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan menggunakan *software* LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Dibandingkan dengan *covariance based SEM* (yang diwakili oleh *software* AMOS, LISREL dan EQS) *component based PLS* mampu menghindari dua masalah besar yang dihadapi oleh *covariance based SEM* yaitu *inadmissible solution* dan *factor indeterminacy*.

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: pertama, PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. Kedua, PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma (Ghozali, 2006). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variance dapat digunakan untuk menjelaskan.

2.9.1. Langkah-langkah Pengujian PLS

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian (Supranto, 2002). Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (*statistic induktif* atau *statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data *statistik inferensial* diukur dengan menggunakan *software* Smart PLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis. PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode *principle component analysis* dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (*common variance*), varian spesifik (*specific variance*) dan varian error (*error variance*). Sehingga total varian menjadi tinggi. Metode ini merupakan salah satu dari metode dalam *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Menurut (Hair, 2006) metode ini tepat digunakan untuk reduksi data, yaitu menentukan jumlah faktor minimum yang dibutuhkan untuk menghitung porsi maksimum total varian yang direpresentasi dalam seperangkat variabel asalnya. Metode ini digunakan dengan asumsi peneliti mengetahui bahwa jumlah varian unik dan varian *error* dalam total varian adalah sedikit. Metode ini lebih unggul karena dapat mengatasi masalah *indeterminacy*, yaitu skor faktor yang berbeda dihitung dari model faktor tunggal yang dihasilkan dan *admissible* data, yaitu *ambiguitas* data karena adanya varian unik dan varian *error*. Penelitian ini

menggunakan variabel *undimensional* dengan model indikator reflektif. Variabel *undimensional* adalah variabel yang dibentuk dari indikator-indikator baik secara reflektif maupun secara formatif (Jogiyanto & Abdilah, 2009). Sedangkan model indikator reflektif adalah model yang mengansumsikan bahwa kovarian diantara pengukuran dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi dari konstruk latennya dimana indikatornya merupakannya indikator efek (*effect indicator*). Menurut (Ghozali, 2006) Model reflektif sering disebut juga *principal faktor* model dimana *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten. Model refleksif menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan mempengaruhi perubahan pada indikator dan menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna atau arti konstruk. Analisis ini juga digunakan untuk menghitung *factor scores* dari Pengaruh *Entrepreneur Skill* dan Strategi terhadap Daya Saing.

3. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut.

$$\Lambda x \epsilon + \epsilon x \quad \dots\dots\dots (2.6)$$

$$y - \Lambda y \eta + yx \quad \dots\dots\dots (2.7)$$

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten *exogen* dan *endogen* ϵ dan η , sedangkan Λx dan Λy *matrix loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ϵx dan yx dapat Dimana X dan Y adalah indikator variabel untuk variabel laten *exogen* dan *endogen* dan ϵ dan η , sedangkan Λx dan Λy *matrix loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ϵx dan yx dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas *instrument*. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan *instrument* penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau *instrument* penelitian. *Convergent validity* dari *measurement* model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Nilai *loading* yang memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2014). Namun menurut (Chin, 1998) dalam (Latan dan Ghozali, 2012) untuk penelitian tahap awal, skala pengukuran dengan nilai *loading* 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup memadai.

Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan sebesar 0,60. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin, 1995). Menurut (Latan dan Ghozali, 2012), sebuah model memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Rumus AVE (*average varians extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n} \dots\dots\dots(2.8)$$

Keterangan:

AVE adalah rerata persentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. λ Melambangkan *standardize loading factor* dan i adalah jumlah indikator. Menurut (Ghozali, 2012), AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50.

Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Crombach's alpha* dan nilai *composite reliability* (pc). Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's Alpha* harus > 0,6 dan nilai *composite reliability* harus > 0,7 (Latan & Ghozali, 2012). Dengan menggunakan output yang dihasilkan SmartPLS maka *composite reliability* (cr) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$pc = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \lambda_i \text{ var } (\epsilon_i)} \dots\dots\dots (2.9)$$

λ_i adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var } (\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$

Dibandingkan dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengansumsikan *equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach's alpha* cenderung *lower bond estimate reliability*, sedangkan *Composite Reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. Hal ini sejalan dengan pendapat (Wert, Linn , Joreskog. 1974). bahwa penggunaan *composite reliability* lebih baik digunakan dalam teknik PLS (*Partial Least Square*).

4. Model Analisis Persamaan Struktural

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameteruji *T-Statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat *persentase variance* yang dijelaskan oleh beberapa langka-langkah berikut ini:

- a. nilai R2 untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini.

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta1 + r\varepsilon + \varepsilon \dots\dots\dots (2.10)$$

Menggambarkan *vector endogen* (dependen) variabel laten adalah *vector* variabel *eksogen* (independent), dan adalah *vector* variabel *residual*. Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disebut *causal chain system* dari variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut

$$\eta = \sum_i \beta_{ji} \eta_{ji} + \sum_i Y_{jb} \varepsilon_b + \varepsilon_j \dots\dots\dots (2.11)$$

$\beta_{ji} + Y_{jb}$ dan adalah koefisien jalur yang menghubungkan *predictor endogen* dan variabel laten *exogen* ε dan η sepanjang range indeks i dan b, dan ε_j adalah *inner residual* variabel. Jika hasil menghasilkan nilai R² lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level struktural. Menurut (Chin 1998), nilai R² dianggap lemah, moderat, dan kuat jika menunjukkan secara berurutan sekitar 0,19, 0,33, dan 0,67 (Ghozali, 2012).

- b. *R-Square* model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan, dengan rumus sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)(1 - R3^2) \dots\dots\dots(2.12)$$

- c. Sedangkan nilai *F-Square* 0,02 dikatakan lemah, 0,15 dikatakan menengah dan 0,35 dikatakan kuat. Cohen (1988) memberikan acuan mengenai besarnya *effect* yaitu $f = 0,1$ untuk *effect size* yang kecil, $f = 0,25$ untuk sedang, dan $f = 0,4$ untuk besar.
- d. Pengujian Hipotesis (Hartono, 2008) dalam (Jogiyanto dan Abdillah 2015) menjelaskan bahwa ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-Statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen) maka nilai *T-table* untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah 1,96. Dua ekor (*two-tailed*) yaitu hipotesis nol (H_0) adalah sebuah hipotesis yang berlawanan dengan teori yang akan di buktikan dan hipotesis alternatif (H_1) adalah sebuah hipotesis (kadang bergabung) yang berhubungan dengan teori yang akan di buktikan, menurut Lehmann dan Romano. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Smart PLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer.

2.9.2. Software SmartPLS

SmartPLS merupakan *software* yang digunakan untuk menganalisa SEM berbasis komponen untuk menguji hubungan antara variabel. Analisis dengan *smartPLS* juga dapat digunakan untuk data yang tidak berdistribusi normal. Pada

penelitian ini, digunakan metode penghitungan PLS dengan pertimbangan utama terletak pada jumlah sampel dan populasi yang terbatas. Menurut Ghazali (2015), jumlah sampel minimal yang dapat diolah dengan menggunakan model *Partial least square* (PLS) adalah sebanyak 30 sampai 50 sampel. Berikut merupakan perbandingan *smartPLS* dengan *software* lainnya :

Tabel 2.2 Perbandingan software analisis SEM

Software	Kelebihan	Kekurangan
SmartPLS	SmartPLS memiliki kemampuan mengolah data baik untuk model SEM formatif ataupun reflektif, serta tidak perlu menghitung normalitas data.	Software ini dikhususkan untuk melakukan olah data SEM dengan sampel kecil, minimal 30 hingga 100 Data.
Lisrel	Pilihan berbagai metode estimasi sudah tersedia di Lisrel, sehingga tidak terpaksa kepada satu metode estimasi Maximum Likelihood. Itu tergantung kondisi data, metode estimasi mana yang akan digunakan.	Ketidakmampuan mengolah data SEM dengan jumlah sampel yang sedikit.
AMOS	Tidak memerlukan syntax atau bahasa pemrograman yang rumit untuk mengoperasikan software ini, karena AMOS merupakan pengembangan dari Metode Lisrel.	Sama dengan Lisrel, jumlah sampel tidak boleh kurang dari 100 sampel

Sumber : Ghazali dan Latan (2015)

2.10. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat pada tabel 2.3 berikut :

Tabel 2.3 Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini

Variabel	Peneliti	Judul	Hasil
Motivasi Kerja	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan
Pengalaman Kerja	Nuryani Ratnaningsih (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan
Disiplin Kerja	Dewi Khoiriyah (2009)	Aplikasi Analisis Jalur Untuk Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dan Produktivitas Kerja Di PT. Nojorono Kudus	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan
Fasilitas Kerja	Febri Antika (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan produktivitas kerja karyawan

BAB III

KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

3.1. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan.. Motivasi kerja seseorang dapat muncul karena adanya imbalan uang, hubungan sosial yang baik, dan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan prestasi kerja oleh seseorang. Fungsi dari motivasi kerja yaitu untuk mendorong, mengarahkan, meningkatkan, mempertahankan dan menggerakkan suatu perbuatan karyawan agar mencapai tujuan yang lebih nyata seperti tercapainya angka produktivitas demi terwujudnya kepentingan perusahaan yang akan berdampak positif pula bagi kepentingan karyawan. Motivasi kerja yang tinggi terlihat dari sikap kerja yang penuh semangat, berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat dan akurat. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula angka produktivitas yang dihasilkan oleh teknisi. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja teknisi terhadap produktivitas kerja teknisi itu sendiri.

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin teknisi memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang teknisi maka kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh teknisi akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika teknisi pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. Dengan didukung sifat yang baik dari dalam diri seorang yang berpengalaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Dengan ditetapkannya peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara optimal. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, karena dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, fasilitas sangat penting untuk penunjang para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Motivasi dan pengalaman akan membuat kualitas karyawan menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan, karyawan mendapatkan dorongan untuk berkembang dan sudah mendapatkan pengalaman pekerjaan yang memadai, sehingga apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Wahana Sun Utama Bandung yang berlokasi di Jln. Veteran No. 51-55 Kelurahan Kebon Pisang Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Oktober akhir tahun 2018. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Jumlah Unit yang dikerjakan Teknisi yang berpengaruh pada Produktivitas Kerja Teknisi pada PT. Wahana Sun Utama Bandung.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan teknisi pada PT. Wahana Sun Utama Bandung yang berjumlah 30 orang karyawan. Sedangkan Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh teknisi PT. Wahana Sun Utama Bandung. Karena hanya 30 orang kurang dari 100 orang jadi semua populasi dijadikan sampel. Dengan itu, maka peneliti menggunakan teknik sampling sensus, Menurut Sugiyono (2014). Teknik sampling sensus adalah dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel dijadikan sebagai responden yaitu 30 orang teknisi.

3.4. Operasional Variabel Penelitian

Sebelum melakukan pembentukan model, perlu dijabarkan terlebih dahulu variabel dan indikator apa saja yang akan dianalisis dalam penelitian ini. Terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini variabel bebasnya adalah motivasi kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini, variabel terikatnya adalah produktivitas kerja teknisi. Operasional variabel penelitian merupakan definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2013), Adapun uraian dari variabel dan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi Kerja adalah dorongan dan upaya teknisi untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, dorongan untuk berafiliasi, dorongan untuk mendapat penghargaan dan dorongan teknisi untuk kebutuhan aktualisasi diri dalam menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan akhir yang diwujudkan dalam bentuk angka atau nilai. Dalam penelitian ini motivasi kerja teknisi diukur melalui:

- 1.) Dorongan dan upaya untuk berprestasi.
 - 2.) Dorongan dan upaya untuk berafiliasi.
 - 3.) Dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan.
 - 4.) Dorongan dan upaya akan aktualisasi diri.
- b. Pengalaman Kerja dalam penelitian ini merupakan suatu kemampuan dalam diri pribadi setiap teknisi PT. Wahana Sun Utama Bandung agar hasil yang dikerjakan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut (Salim, Kamaliah, dan Ilham, 2012) Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator-indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Menurut Foster, (2007) adalah sebagai berikut :
- 1.) Lama Waktu atau Masa Kerja
 - 2.) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki
 - 3.) Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan.
- c. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Setiap karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. (Soedjono, 1988) indikator dari disiplin kerja, yaitu:
- 1) Datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
 - 2) Berpakaian rapi di tempat kerja
 - 3) Mematuhi peraturan perusahaan
 - 4) Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati
 - 5) Tanggung Jawab
- d. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Sarana dan pra sarana
 - 2) Jaminan kesehatan
 - 3) Insentif
 - 4) Kompensasi
 - 5) Jenjang karir
- e. Produktivitas Kerja Teknisi adalah hasil agregat dari data Indomobil Nissan DMS yang diperoleh teknisi selama bekerja dalam waktu tertentu dengan penilaian produktivitas kerja teknisi yang dinilai oleh para Foreman sebagai kepala grup teknisi.

Dalam penelitian ini produktivitas kerja teknisi diukur melalui:

- 1.) Kuantitas hasil kerja yang didapatkan, dari data perusahaan DMS (Dealer Management System) Nissan akan terlihat pada WO (Work Order) yang dikerjakan teknisi, dengan standar waktu pengerjaan WO (FRT: Flate Rate Time), kemudian waktu aktual yang dikerjakan oleh teknisi dan waktu yang tersedia selama teknisi bekerja. Perbandingan waktu aktual dan waktu yang tersedia akan didapatkan angka produktivitas kerja teknisi (%). Data tersebut dapat dilihat tiap hari pada tiap teknisi.
- 2.) Tahapan proses kerja seperti pada persiapan kerja, prosedur pengerjaan, ketepatan pemilihan alat, keterampilan penggunaan alat, efisiensi waktu, mematuhi keselamatan kerja. Hasil kerja terlihat pada kualitas dan kuantitas kerja, pada kualitas kerja terdapat ketepatan pengerjaan trouble, ketepatan waktu, dan kerapihan dan kebersihan dalam bekerja yang dinilai dengan angket penilaian produktivitas kerja oleh Foreman sebagai kepala grup teknisi yang diwujudkan dalam bentuk angka atau nilai.

Adapun pemetaan dari operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

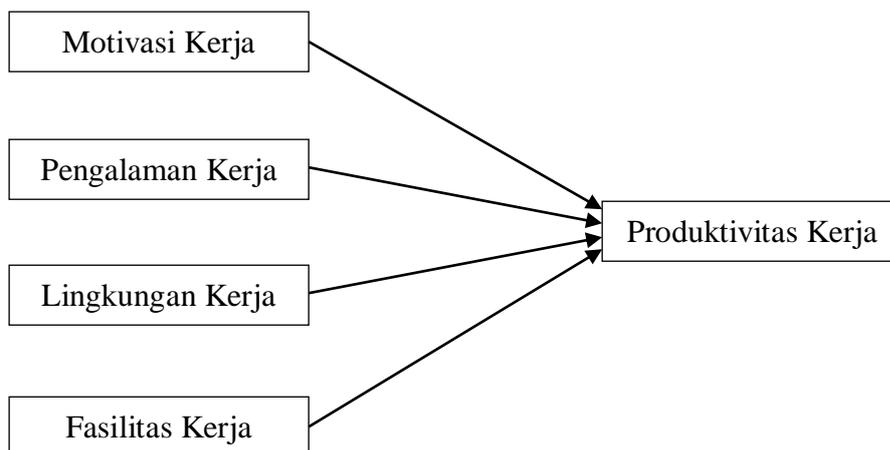
Variabel	Definisi	Indikator	Item
Motivasi Kerja	<p>Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. (Pinder, 1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dorongan dan upaya untuk berprestasi ➤ Dorongan dan upaya untuk berafiliasi ➤ Dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan ➤ Dorongan dan upaya akan aktualisasi diri 	1-4
Pengalaman Kerja	<p>Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. (Foster, 2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lama Waktu atau Masa Kerja ➤ Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki ➤ Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan 	5-7
Disiplin Kerja	<p>Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. (Fathoni, 2006).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur ➤ Berpakaian rapi di tempat kerja ➤ Mematuhi peraturan perusahaan ➤ Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati ➤ Tanggung Jawab 	8-12

Lanjutan Tabel 3.1

<p>Fasilitas Kerja</p>	<p>Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. (Veithzal, 2004).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sarana dan pra sarana ➤ Jaminan kesehatan ➤ Insentif ➤ Kompensasi ➤ Jenjang karir 	<p>13-17</p>
<p>Produktivitas Kerja</p>	<p>Produktivitas Kerja adalah hasil agregat dari data Indomobil Nissan DMS yang diperoleh teknisi selama bekerja dalam waktu tertentu dengan penilaian produktivitas kerja teknisi yang dinilai oleh para Foreman sebagai kepala grup teknisi. (Simamora, 2004).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasil Kerja : Kualitas kerja (Ketepatan pengerjaan masalah, Ketepatan waktu kerja, Kerapian dan kebersihan kerja) dan Kuantitas kerja. ➤ Proses Kerja : Persiapan kerja, Prosedur kerja, Ketepatan alat dan bahan kerja, Keterampilan penggunaan alat ukur dan SST, Efisiensi waktu dan energy, Keselamatan kerja. 	<p>18-19</p>

3.5. Model Penelitian

Untuk melakukan pengolahan dan analisis data, diperlukan model penelitian untuk membantu mendeskripsikan hubungan antar indikator dan variabel. Model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Model Penelitian

3.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan praduga tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis berbentuk kalimat pernyataan dan menghubungkan secara umum maupun khusus variabel yang satu dengan variabel yang lain (Ghozali, 2015).

Berdasarkan operasional variabel yang telah dipaparkan, maka Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_{0-1} : Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.
 H_{1-1} : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.
2. H_{0-2} : Variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.
 H_{1-2} : Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.
3. H_{0-3} : Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-3} : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

4. H_{0-4} : Variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-4} : Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

3.7. Data Penelitian

3.7.1. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2010). Seperti jumlah teknisi dan hasil kuesioner yang diperoleh dari PT. Wahana Sun Utama Bandung.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, data primer ini dapat diperoleh dari respon individu, kelompok fokus, majalah atau buku tua dan kuesioner (Sekaran dalam Surbaini, 2013).

Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari lapangan dengan menggunakan metode pembagian kuesioner untuk mengetahui tanggapan (persepsi) mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja teknisi PT. Wahana Sun Utama Bandung. Kuesioner akan berisi beberapa pertanyaan yang bersangkutan dengan indikator-indikator pada penelitian ini.

3.7.2. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan

kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

2. Alat Pengumpulan Data

Data adalah kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1) Penelitian Lapangan (Field Research)

a) Metode Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Pernyataan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

b) Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip Sugiyono (2013) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Penulis melakukan pengamatan dengan terjun langsung ke lapangan dan mencatat apa saja yang penting dalam menangani objek yang diteliti.

2) Studi kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan yaitu hasil pengutipan literatur buku-buku serta data tertulis yang berhubungan dengan penulisan meliputi teori yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Karyawan.

Dari tabel 3.1, dapat dilihat bahwa kuesioner yang akan digunakan tersusun dari variabel dan indikator-indikatornya. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut dijabarkan kategori skor penilaiannya :

- 1) Variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki rentang skor sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju
 - 4 = Setuju
 - 3 = Netral
 - 2 = Tidak Setuju
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2) Variabel Pengalaman Kerja (PK) memiliki rentang skor sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju
 - 4 = Setuju
 - 3 = Netral
 - 2 = Tidak Setuju
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
- 3) Variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki rentang skor sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju
 - 4 = Setuju
 - 3 = Netral
 - 2 = Tidak Setuju
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
- 4) Variabel Fasilitas Kerja (FK) memiliki rentang skor sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju
 - 4 = Setuju
 - 3 = Netral
 - 2 = Tidak Setuju
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
- 5) Variabel Produktivitas Kerja (PRK) memiliki rentang skor sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju
 - 4 = Setuju
 - 3 = Netral
 - 2 = Tidak Setuju
 - 1 = Sangat Tidak Setuju

Untuk daftar pernyataan kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.1, dan disertakan juga pada lampiran.

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah pengolahan data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian terkumpul. Metode analisis menggunakan perhitungan berdasarkan hasil perolehan data dari responden atas kuesioner yang diberikan. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengambil jawaban kuesioner dari responden.
2. Mengelompokan data berdasarkan jawaban responden.
3. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
4. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

3.8.1. Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat (Sunyoto, 2011). Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

H₀ : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H₁ : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik Corrected Item-Total Correlation, dengan kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut (Ghozali dalam Surbaini, 2013) :

- 1) Apakah nilai korelasi (r) hitung lebih besar dari r table (0,444) maka pertanyaan dibuat dikategorikan valid.
- 2) Apakah nilai korelasi (r) hitung lebih kecil dari r table (0,444) maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Agung, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2011) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot study* atau pengukuran sekali sajadengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Agung, 2012).

Tabel 3.2 Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas

No.	Indeks Reliabilitas	Klasifikasi
1	0,00 - 0,20	Sangat Rendah
2	0,21 - 0,40	Rendah
3	0,41 - 0,60	Sedang
4	0,61 - 0,80	Tinggi
5	0,81 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Arikunto (2010)

Perhitungan nilai *Cronbach Coefficient Alpha* ini digunakan bantuan program SPSS versi 23,0.

3.9. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software smartPLS* versi 3 untuk pengujian data, analisis data dan hipotesis. Sesuai dengan hipotesis, operasional variabel, dan jumlah populasi yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka untuk menganalisis data pada penelitian ini digunakan PLS (dengan bantuan *software smartPLS*) karena keterbatasan jumlah populasi

yang dimiliki. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu), dapat mengkonfirmasi teori, dan dapat digunakan untuk penelitian jumlah kecil dengan minimal jumlah sampel 30 data (Ghozali dan H.Latan, 2015). Adapun langkah-langkah pengujian menggunakan *smartPLS* diantaranya :

3.9.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum melakukan uji dan analisis menggunakan *smartPLS*, terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitas dari instrumen yang digunakan. Pengujian ini dilakukan menggunakan *software SPSS*, dengan batas nilai validitas dan reliabilitasnya adalah $> 0,361$ (untuk $n = 30$).

3.9.2. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Outer model sering juga disebut (outer relation) mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas variabel dan reliabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dkk, 2006) sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan. AVE adalah rata-rata persentase skor varian yang diekstaksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading indikatornya dalam proses iterasi algoritma.

Adapun uji yang dilakukan pada outer model menurut Ghozali dan H. Latan (2015) :

1. Validitas konvergen.

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur indikator dalam satu variabel harus memiliki korelasi satu sama lain. Nilai validitas konvergen adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Loading faktor indikator harus $> 0,7$ dan nilai validitas konvergen yang diharapkan adalah $> 0,7$ (Ghozali dan H. Latan, 2015).

2. Validitas diskriminan.

Validitas diskriminan diuji untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel tidak memiliki korelasi yang tinggi. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah variabel memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada variabel yang dituju harus lebih besar dengan nilai variabel lainnya. Cara untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai cross loading harus $> 0,7$. Cara lainya untuk pengujian ini adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel. Nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$ (Ghozali dan H. Latan, 2015).

3. Reliabilitas.

Uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel. Reliabilitas dapat dilihat dari dua cara, yaitu Composite reliability dan Cronbach's Alpha. Data yang memiliki composite reliability $> 0,7$ memiliki reliabilitas yang tinggi. Untuk crombach alpha, nilai yang diharapkan $> 0,7$ untuk semua variabel. (Ghozali dan H. Latan, 2015).

3.9.3. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Beberapa uji yang dilakukan pada model inner ini diantaranya pengujian kelayakan model, dan pengujian pengaruh simultan dan pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun uji kelayakan model dapat dilihat dari hasil nilai pada faktor-faktor berikut :

1. Pengujian R^2

Nilai R^2 adalah koefisien determinasi pada variabel bebas. Nilai R^2 dapat menunjukkan kekuatan model PLS, dalam hal ini nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, R^2 sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai R^2 sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah. (Ghozali dan H. Latan, 2015).

2. Pengujian Q^2

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi. Dalam analisis PLS, Q^2 menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai Q^2 model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* lemah, nilai Q^2 model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* moderate dan nilai Q^2

model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* kuat. (Ghozali dan H. Latan, 2015).

3. *Goodness of fit*

Uji ini dilakukan untuk menguji kelayakan model. Menurut Ghozali (2015), nilai GoF kecil jika bernilai 0,1, medium jika bernilai 0,25, dan besar jika bernilai 0,38.

4. Besar pengaruh parsial (f^2)

Nilai ini menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Cohen (1998), nilai f^2 yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ($f^2 = 0,02$), berpengaruh menengah ($f^2 = 0,15$) dan berpengaruh besar ($f^2 = 0,35$).

3.9.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Hipotesis akan diterima bila nilai *p value* $< 0,05$. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. H_{0-1} : Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-1} : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

Kriteria : jika *p value* $< 0,05$, maka H_{1-1} diterima

2. H_{0-2} : Variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-2} : Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

Kriteria : jika *p value* $< 0,05$, maka H_{1-2} diterima

3. H_{0-3} : Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-3} : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

Kriteria : jika *p value* $< 0,05$, maka H_{1-2} diterima

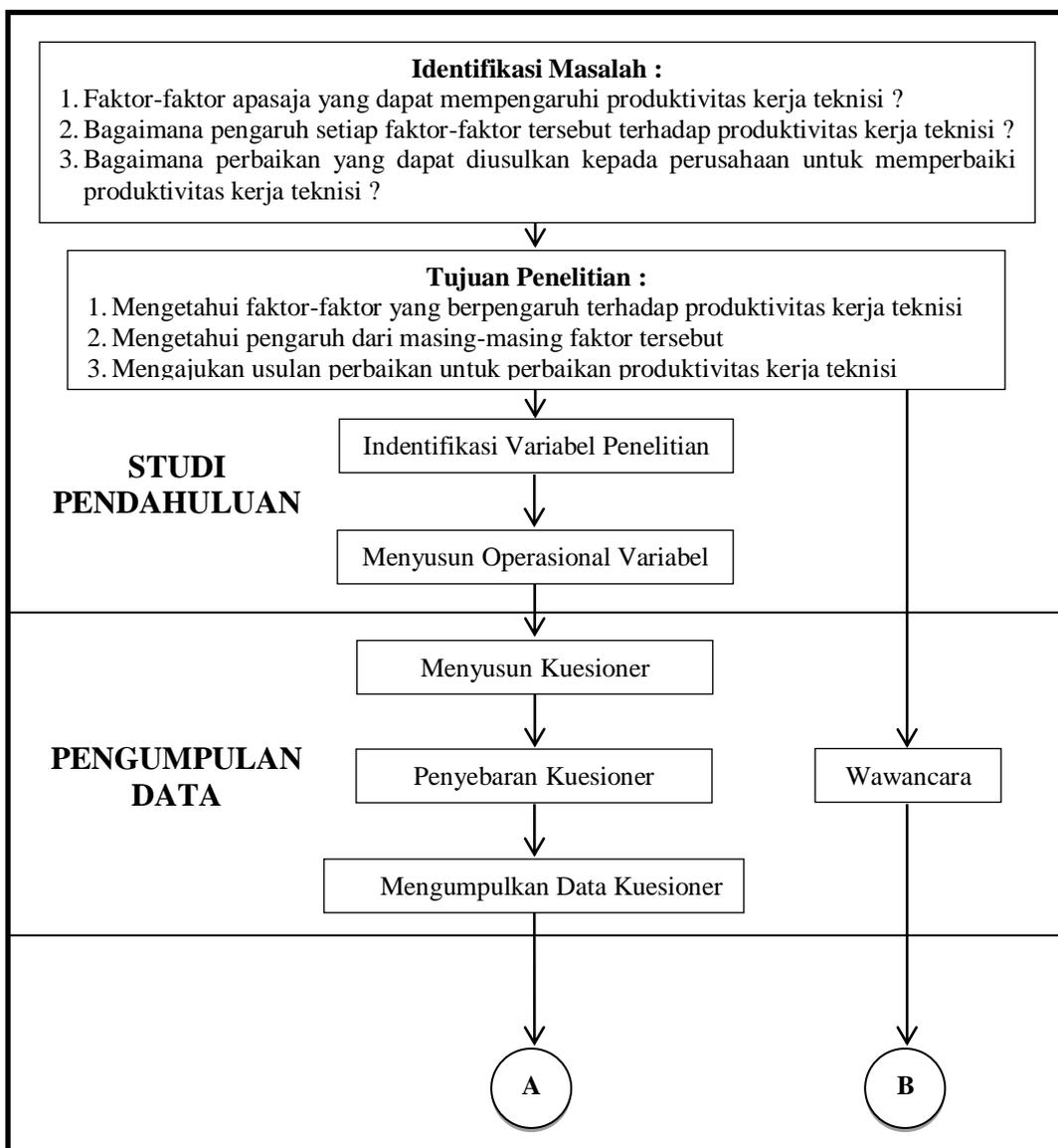
4. H_{0-4} : Variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H₁₋₄ : Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

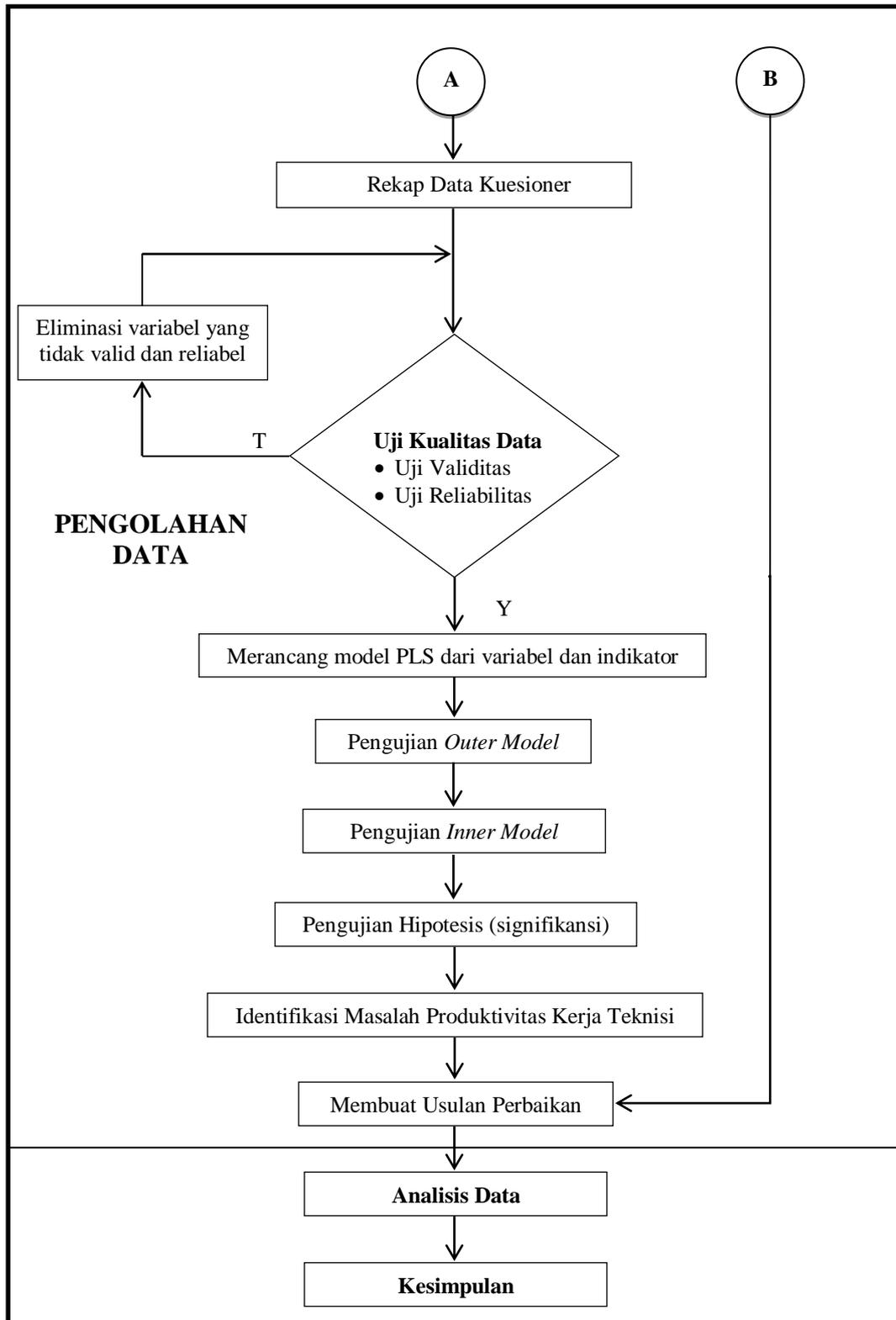
Kriteria : jika *p value* < 0,05, maka H₁₋₂ diterima

3.10. Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk menggambarkan langkah-langkah yang ditempuh dalam memecahkan masalah secara umum, maka disajikan peta alir (flowchart) yang menggambarkan keseluruhan aktifitas dalam penelitian ini. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan penelitian akan disajikan pada gambar 3.2 berikut.



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah (Lanjutan)

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini, data yang diperoleh tidak dapat digunakan secara langsung tapi harus diolah terlebih dahulu menjadi data yang siap digunakan dalam pembahasan dan pemecahan masalah.

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wahana Sun Utama Bandung merupakan salah satu cabang perusahaan yang bergerak di bidang retail otomotif di Indonesia, yaitu PT. Nissan Motor Indonesia yang berdiri sejak tahun 2001 pada saat Nissan Motor Ltd bergabung dengan Renault. Sebenarnya Nissan memperkenalkan diri di Indonesia sejak tahun 60-an ketika nama Nissan masih memakai Datsun. Saat ini, struktur perusahaan Nissan adalah sebagai berikut PT. Nissan Motor Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Nissan.

1. PT. Nissan Motor Distributor Indonesia sebagai Sole Distributor Merk Nissan
2. PT. Wahana Wirawan sebagai Sales Operation (Join Penyalur)
3. PT. Indomobil Trada Nasional sebagai Sales Operation (Retailer)
4. PT. Auto Euro Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Renault.

Detail Perusahaan

PT. Wahana Sun Utama Bandung terletak di Jalan Veteran No. 51-55 Kelurahan Kebonpisang Kecamatan Sumurbandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40112. PT Wahana Sun Utama Bandung didirikan pada tahun 2007.

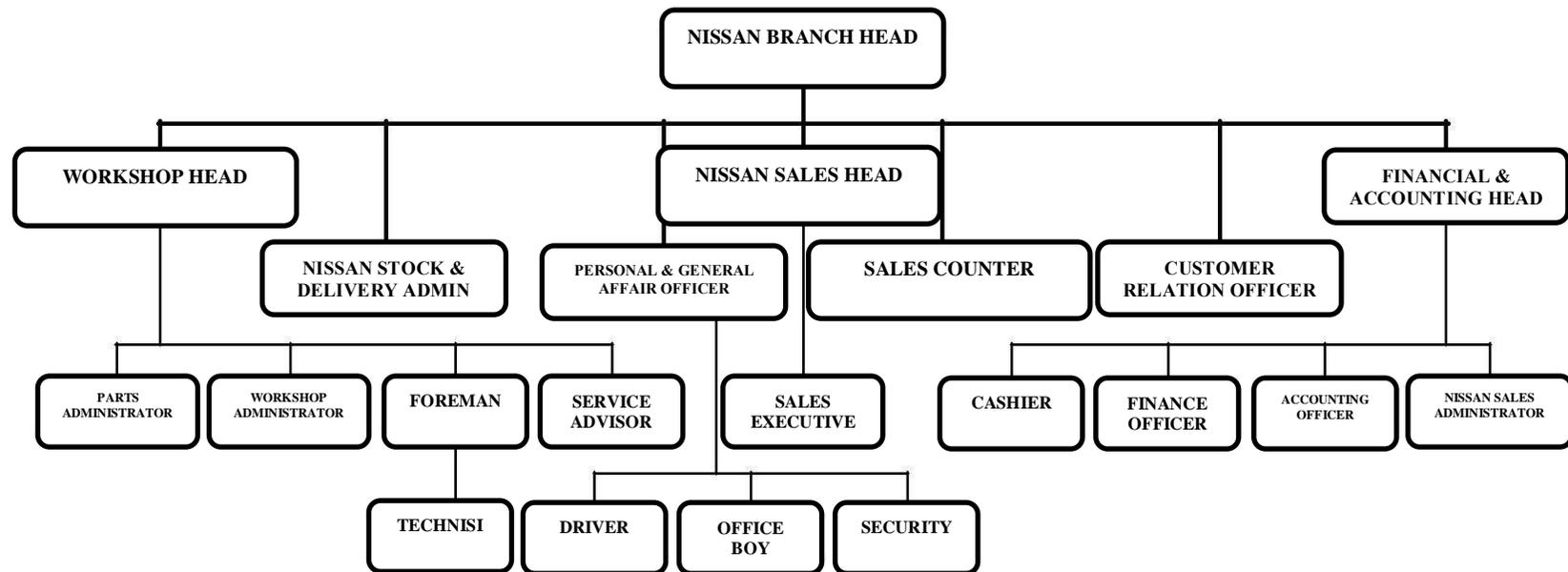
PT. Wahana Sun Utama Bandung mempunyai 3 kelompok usaha, yaitu:

1. Sales : memasarkan atau menjual kendaraan merek Nissan
2. Service : menjual jasa reparasi kendaraan merek Nissan
3. Sparepart : menjual suku cadang untuk kendaraan merek Nissan

4.1.2. Struktur Organisasi

Berikut gambaran secara rinci srtuktur organisasi dari PT. Wahana Sun Utama Bandung.

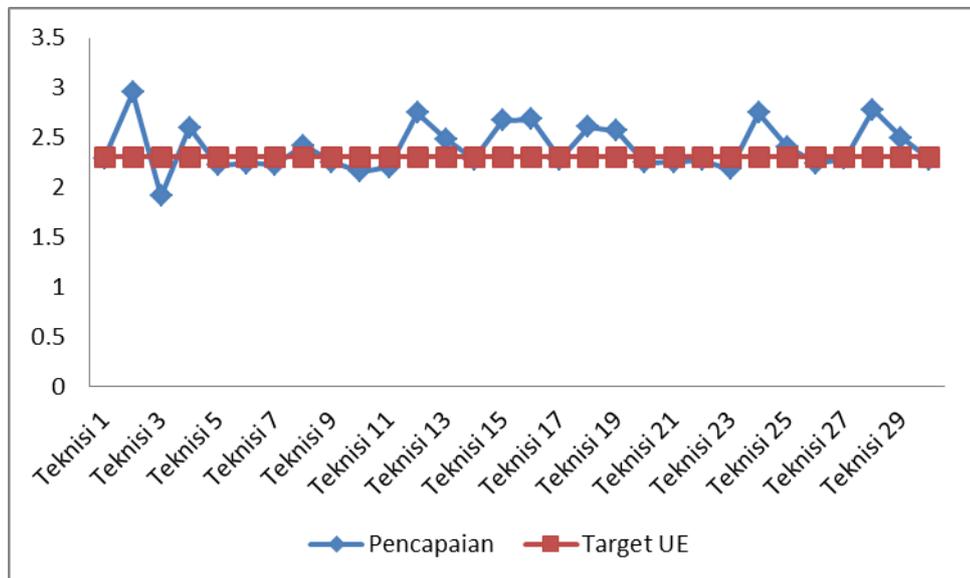
PT. WAHANA SUN HUTAMA BANDUNG



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wahana Sun Hutama Bandung

4.1.3. Data Pencapaian Unit Entry Teknisi Tahun 2018

Grafik pencapaian unit entry teknisi pada tahun 2018 dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Gambar 4.2 Pencapaian Unit Entry Teknisi

Sumber : Data primer yang diolah 2018

4.1.4. Data Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuesioner sebanyak 30 kuesioner yang disebar di PT. Wahana Sun Utama Bandung. Menurut Ghozali dan H. Latan (2015), jumlah sampel minimal yang dapat diolah dengan menggunakan model Partial least square (PLS) adalah sebanyak 30 sampai 50 sampel. Mengacu pada hal tersebut, penulis membagikan kuesioner sebanyak 30 buah sesuai dengan jumlah populasi teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung dengan harapan kuesioner yang kembali bisa mencapai sampel minimal yang akan diolah dengan model PLS.

Deskripsi responden merupakan gambaran para teknisi yang menjadi responden dalam penelitian, yang dapat dilihat dari usia, masa kerja dan rank jabatan. Data responden yang telah mengisi kuesioner ditunjukkan pada tabel 4.1.

Table 4.1 Jumlah Penyebaran Kuesioner

Nama Perusahaan	Jumlah Kuesioner Yang Disebar	Presentase (%)
PT. Wahana Sun Utama Bandung	30	100%
Jumlah Kuesioner Terkumpul	30	100%

Sumber: Data primer (2018)

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Profil Responden

Keterangan	Jumlah Teknisi	Presentase (%)
Usia		
20-25	18	60%
26-30	9	30%
> 30	3	10%
Masa Kerja		
< 5 Tahun	6	20%
5-10 Tahun	21	70%
>10 Tahun	3	10%
Rank Jabatan		
T1	6	20%
T2	18	60%
T3	3	10%
T4	3	10%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa teknisi yang bekerja pada PT. Wahana Sun Utama Bandung sebagian besar berusia 20-25 tahun (60%), sedangkan sisanya sebanyak 30% berusia 26-30 tahun dan 10% berusia > 30 tahun. Selanjutnya dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja 6-10 tahun (70%), sedangkan sisanya sebanyak 10% telah bekerja > 10 tahun dan 20% telah bekerja < 5 tahun. Selanjutnya berdasarkan rank jabatan, sebagian besar responden rank jabatannya T2 (60%), sedangkan sisanya sebanyak 10% rank jabatannya T3, 20% rank jabatannya T1 dan 10% rank jabatannya T4.

4.1.5. Analisis Deskriptif Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, data rekap hasil kuesioner dapat dilihat pada lampiran. Berikut ini adalah distribusi frekuensi jawaban responden beserta perhitungan nilai modus jawaban kuesioner pada masing-masing indikator variabel penelitian :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Modus
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Motivasi Kerja											
Dorongan dan upaya untuk berprestasi	0	0.00	0	0.00	1	3.33	18	60.00	11	36.67	4
Dorongan dan upaya untuk berafiliasi	0	0.00	0	0.00	0	0.00	19	63.33	11	36.67	4
Dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan	0	0.00	0	0.00	2	6.67	16	53.33	12	40.00	4
Dorongan dan upaya akan aktualisasi diri	0	0.00	0	0.00	1	3.33	18	60.00	11	36.67	4
Pengalaman Kerja											
Lama Waktu atau Masa Kerja	0	0.00	0	0.00	3	0.10	8	26.67	19	63.33	5
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	0	0.00	1	3.33	0	0.00	14	46.67	15	50.00	5
Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan	0	0.00	0	0.00	2	6.67	7	23.33	21	70.00	5
Disiplin Kerja											
Datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur	0	0.00	4	13.33	6	20.00	15	50.00	5	16.67	4
Berpakaian rapi di tempat kerja	0	0.00	1	3.33	4	13.34	18	60.00	7	23.33	4
Mematuhi peraturan perusahaan	0	0.00	4	13.33	8	26.67	14	46.67	4	13.33	4
Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati	0	0.00	0	0.00	8	26.67	15	50.00	7	23.33	4
Tanggung Jawab	0	0.00	4	13.33	9	30.00	12	40.00	5	16.67	4
Fasilitas Kerja											
Sarana dan pra sarana	0	0.00	1	3.33	4	13.34	13	43.33	12	40.00	4
Jaminan kesehatan	0	0.00	1	3.33	2	6.67	13	43.33	14	46.67	5
Insentif	0	0.00	0	0.00	1	3.33	14	46.67	15	50.00	5
Kompensasi	0	0.00	2	6.67	3	0.10	14	46.67	11	36.67	4
Jenjang Karir	0	0.00	1	3.33	2	6.67	13	43.33	14	46.67	5
Produktivitas Kerja Teknisi											
Hasil Kerja	0	0.00	0	0.00	2	6.67	21	70.00	7	23.33	4
Proses Kerja	0	0.00	0	0.00	1	3.33	20	66.67	9	30.00	4

4.2. Pengolahan Data

Data hasil pengisian kuesioner dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif dan analisis inferensia. Pengolahan data secara deskriptif dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi jawaban responden beserta perhitungan rata-rata masing-masing indikator variabel penelitian, sedangkan analisis inferensia dilakukan dengan teknik *Partial Least Square* dengan bantuan program *smartPLS* versi 3.2.8.

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk menguji apakah instrumen (kuesioner) valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan *software* SPSS. Adapun data hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

1. Pengujian Validitas Instrumen

Adapun hasil pengujian validitas instrumen ini dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,931	Valid
	MK2	0,658	Valid
	MK3	0,957	Valid
	MK4	0,931	Valid
Pengalaman Kerja	PK1	0,808	Valid
	PK2	0,897	Valid
	PK3	0,801	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,893	Valid
	DK2	0,759	Valid
	DK3	0,900	Valid
	DK4	0,784	Valid
	DK5	0,874	Valid
Fasilitas Kerja	FK1	0,940	Valid
	FK2	0,892	Valid
	FK3	0,812	Valid
	FK4	0,938	Valid
	FK5	0,892	Valid
Produktivitas Kerja Teknisi	PKT1	0,892	Valid
	PKT2	0,887	Valid

Sumber : *Output software* SPSS

Dari paparan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa semua nilai validitas untuk seluruh indikator melebihi r tabel untuk $n=30$ (0,361), ini berarti data kuesioner bernilai valid.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Adapun hasil pengujian dari reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5 Reliabilitas Instrumen

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,897	Reliabel
	MK2		
	MK3		
	MK4		
Pengalaman Kerja	PK1	0,784	Reliabel
	PK2		
	PK3		
Disiplin Kerja	DK1	0,898	Reliabel
	DK2		
	DK3		
	DK4		
	DK5		
Fasilitas Kerja	FK1	0,937	Reliabel
	FK2		
	FK3		
	FK4		
	FK5		
Produktivitas Kerja Teknisi	PKT1	0,736	Reliabel
	PKT2		

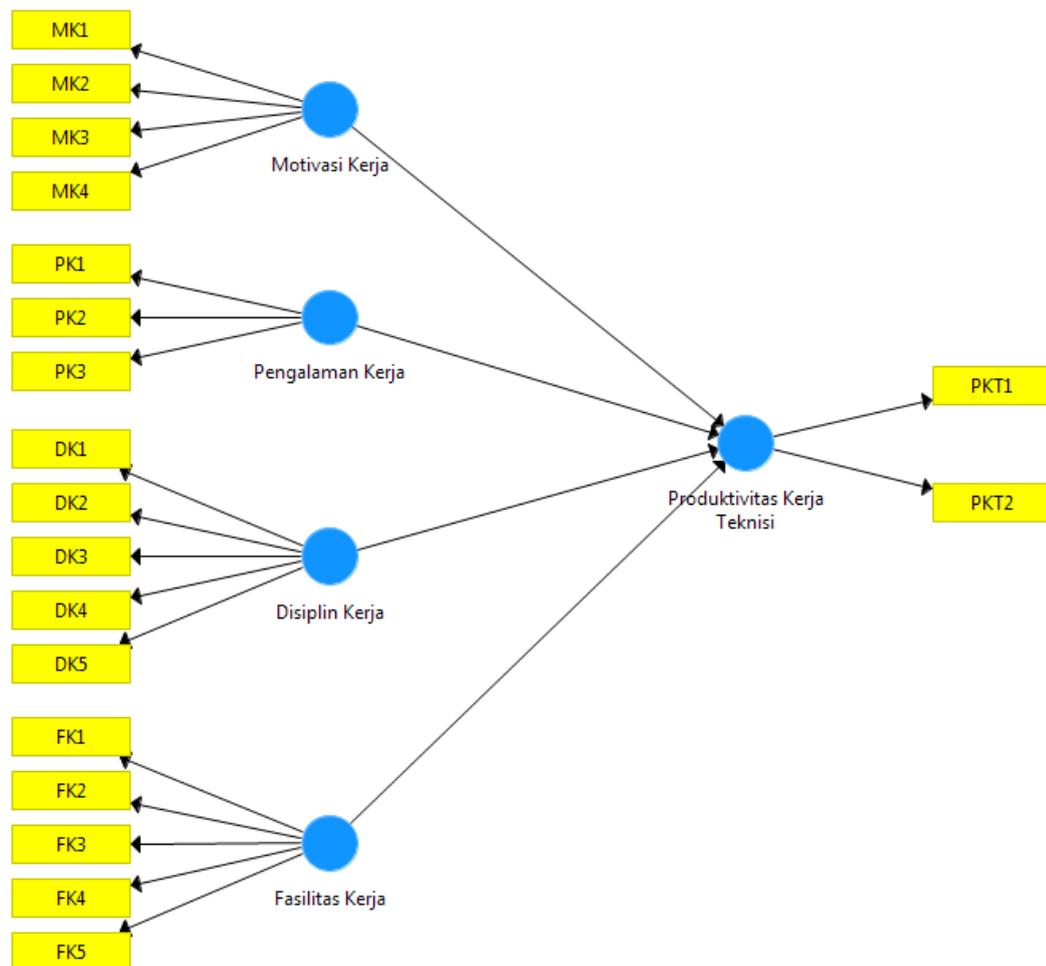
Sumber : *Output software SPSS*

Dari paparan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh indikator melebihi 0,60 ini berarti data kuesioner reliabel. Adapun output dari hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

4.2.2. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini, analisis terhadap keempat variabel yang diteliti dilakukan menggunakan analisis PLS dengan bantuan *software smartPLS* versi 3.2.8. oleh karena dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja diukur dengan 5 indikator, variabel motivasi kerja diukur dengan 4 indikator, variabel pengalaman kerja diukur dengan 3 indikator dan variabel produktivitas

kerja diukur dengan 2 indikator. Maka spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Spesifikasi Model PLS

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

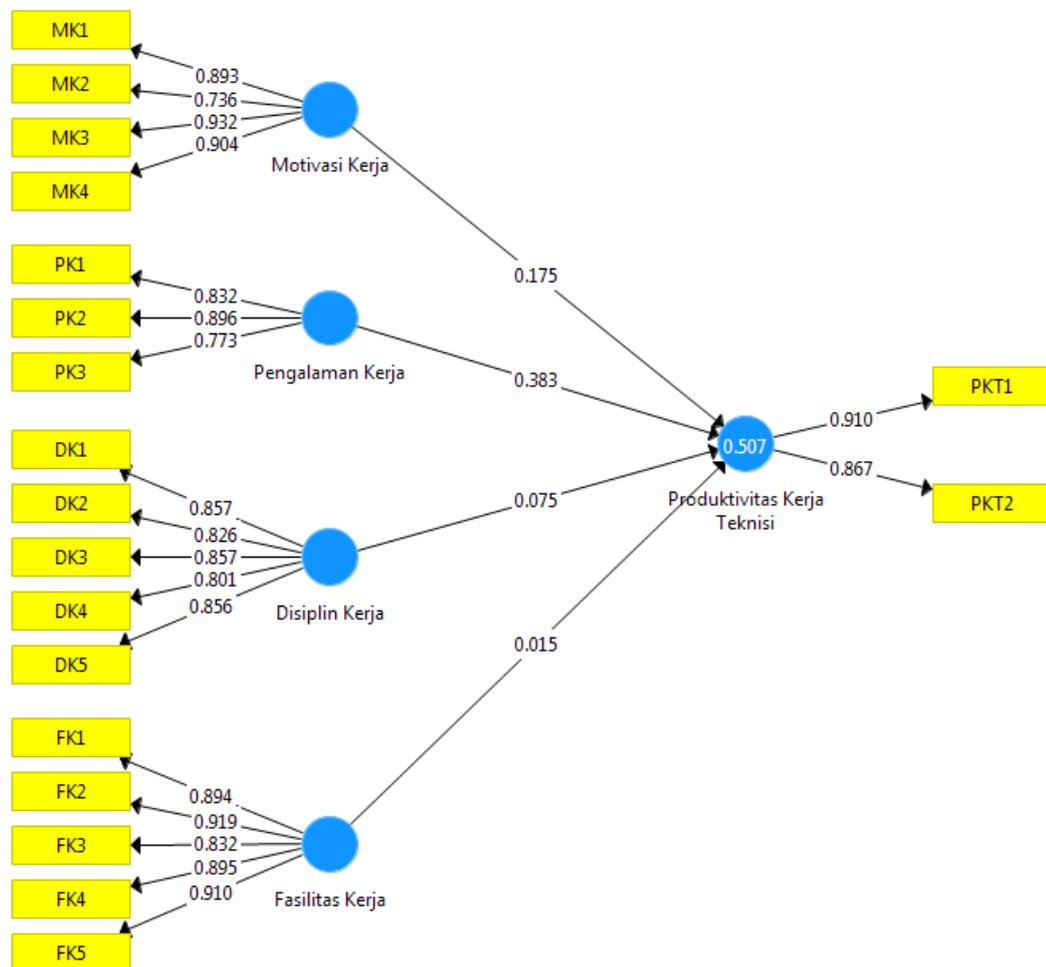
Tahap-tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian outer model, tahap pengujian dan tahap pengujian inner model. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing tahap dalam analisis PLS tersebut :

1. Pengujian *Outer Model*

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas komposit.

1) Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap variabelnya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :



Gambar 4.4 Hasil Estimasi Model PLS 1

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

Berdasarkan hasil estimasi model pada Gambar 4.3, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* > 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur variabelnya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6 Nilai *Loading Factor* Indikator

	DK	FK	MK	PK	PKT
DK1	0,857				
DK2	0,826				
DK3	0,857				
DK4	0,801				
DK5	0,856				
FK1		0,894			
FK2		0,919			
FK3		0,832			
FK4		0,895			
FK5		0,910			
MK1			0,893		
MK2			0,736		
MK3			0,932		
MK4			0,904		
PK1				0,832	
PK2				0,896	
PK3				0,773	
PKT1					0,910
PKT2					0,867

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai AVE masing-masing variabel, model dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing variabel telah memiliki nilai AVE > 0,5. Adapun nilai AVE nya ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
DK	0,705
FK	0,793
MK	0,757
PK	0,698
PKT	0,790

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

Hasil analisis pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memiliki nilai AVE > 0,5 yang berarti seluruh variabel telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari tiap variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai validitas diskriminan yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing variabel bebas melebihi korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Hasil pengujian validitas diskriminan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.8 Validitas Diskriminan

	DK	FK	MK	PK	PKT
DK	0,840				
FK	-0,114	0,890			
MK	0,187	0,306	0,870		
PK	0,067	-0,071	0,378	0,835	
PKT	-0,112	0,188	0,552	0,593	0,889

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

Hasil uji validitas diskriminan pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memiliki nilai akar kuadrat AVE diatas nilai korelasi dengan variabel laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan yang baik.

3) Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*)

Reliabilitas variabel dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,7 dan nilai *composite reliability* melebihi 0.7.

Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
DK	0,898	0,923
FK	0,938	0,950
MK	0,892	0,925
PK	0,784	0,873
PKT	0,736	0,882

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 diatas, nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel > 0,7, nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai AVE seluruh variabel > 0,5 yang berarti seluruh variabel telah memenuhi reliabilitas variabel

yang baik. Adapun output dari *software smartPLS* untuk outer model dapat dilihat pada lampiran.

2. Pengujian *Inner Model*

Sebelum melakukan uji pengaruh masing-masing variabel, terlebih dahulu melihat nilai dari kelayakan model yang digunakan. Adapun faktor yang digunakan untuk melihat kekuatan dan kelayakan model adalah R^2 , Q^2 *predictive relevance* dan *fit* model PLS.

1) Pengujian R^2

Nilai R^2 dapat menunjukkan kekuatan model PLS, dalam hal ini nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, R^2 sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang *moderate* dan nilai R^2 sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali, 2015)

Tabel 4.10 R^2 Model

	<i>R Square</i>
Produktivitas Kerja Teknisi	0,507

Sumber : *Output software smartPLS* (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai R square model PLS pada tabel 4.10, nilai R square variabel produktivitas kerja adalah sebesar 0,507. Oleh karena nilai R square model PLS mendekati 0,50 maka dinyatakan bahwa model PLS yang diestimasi dalam penelitian ini memiliki kekuatan model pada kategori *moderate*.

2) Q^2 (Prediksi Relevansi)

Dalam analisis PLS, Q^2 menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai Q^2 model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* lemah, nilai Q^2 model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki *predictive relevance moderate* dan nilai Q^2 model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* kuat.

Tabel 4.11 Q^2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
DK	150.000	150.000	
FK	150.000	150.000	
MK	120.000	120.000	
PK	90.000	90.000	
PKT	60.000	42.659	0.289

Sumber : *Output software smartPLS* (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q^2 model dengan variabel terikatnya adalah sebesar 0,289, hal ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki *predictive relevance moderate*.

3) *Goodness of fit PLS*

Goodness of fit (GoF) dalam PLS dihitung dengan perhitungan manual menggunakan nilai AVE dan R^2 . Adapun perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 *Goodness of fit PLS*

	Rata-rata AVE	Rata-rata R^2
Nilai GoF	0,7486	0,507
	0,616	

Sumber : *Output software smartPLS* (2019)

Menurut Ghazali (2015), nilai GoF kecil jika bernilai 0,1, medium jika bernilai 0,25, dan besar jika bernilai 0,38. Berdasarkan tabel 4.12, maka nilai GoF termasuk besar dan model cocok digunakan untuk uji hipotesis.

4) *Besar Pengaruh Parsial (f^2)*

Dalam analisis PLS, nilai f square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Cohen (1998), nilai f square yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ($f^2 = 0,02$), berpengaruh menengah ($f^2 = 0,15$) dan berpengaruh besar ($f^2 = 0,35$). Berikut ini adalah nilai f^2 masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 *Besar Pengaruh Parsial (f^2)*

	DK	FK	MK	PK	PKT
DK					0,075
FK					0,015
MK					0,175
PK					0,383
PKT					

Sumber : *Output software smartPLS* (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh beberapa hasil bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap produktivitas kerja teknisi. Hasil perhitungan nilai R^2 model yang diperoleh juga menunjukkan besar kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas

kerja teknisi adalah sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebanyak 49,3% variansi produktivitas kerja teknisi dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja. Adapun output dari software smartPLS untuk inner model dapat dilihat pada lampiran.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1.) H_{0-1} : Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-1} : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

2.) H_{0-2} : Variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-2} : Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

3.) H_{0-3} : Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

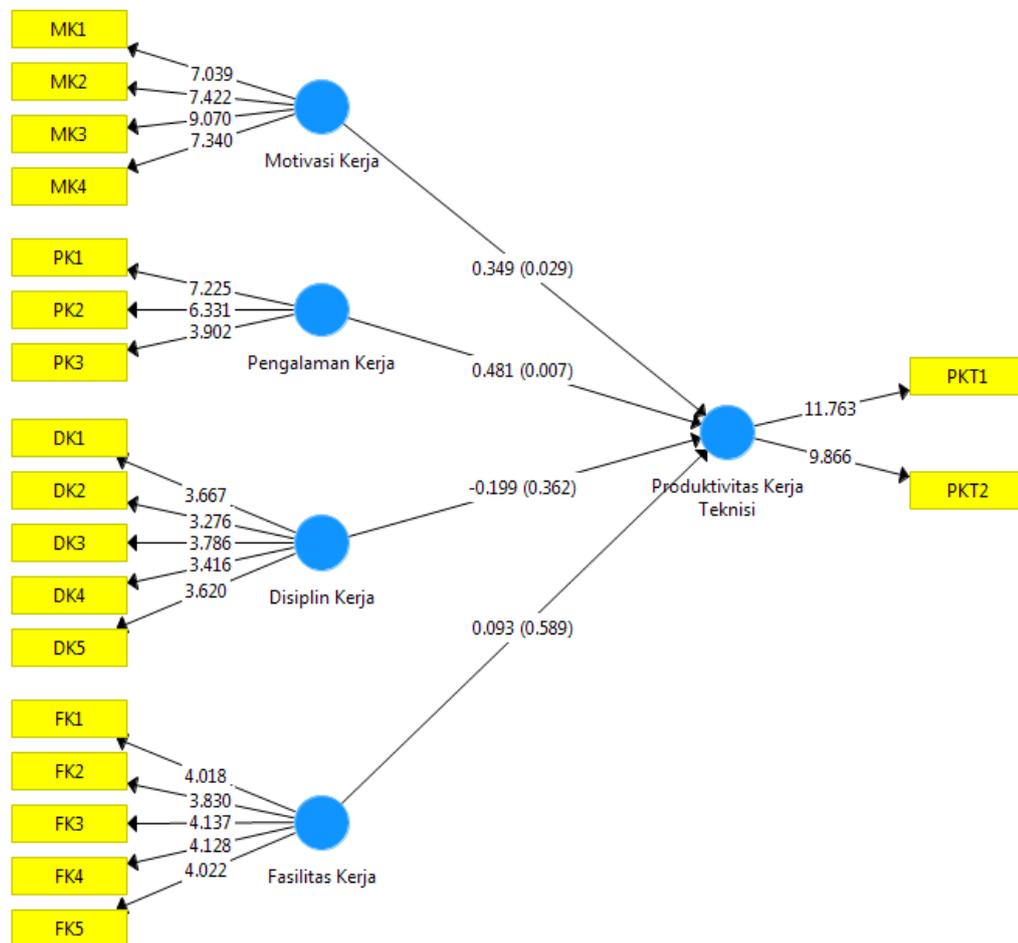
H_{1-3} : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

4.) H_{0-4} : Variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

H_{1-4} : Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah positif/ searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah berlawanan.

Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.5 Hasil Estimasi Model PLS 2

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

Hasil uji signifikansi pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja teknisi terkait penelitian pada taraf signifikan 5% dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
DK → PKT	-0,199	-0,165
FK → PKT	0,093	0,099
MK → PKT	0,349	0,364
PK → PKT	0,481	0,447
	Standard Deviation (STDEV)	P Value
DK → PKT	0,218	0,362
FK → PKT	0,171	0,589
MK → PKT	0,159	0,029
PK → PKT	0,177	0,007

Sumber : *Output software smartPLS (2019)*

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai *p value* pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja teknisi (MK → PKT) adalah sebesar 0,029 koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,349. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh < 0,05 dan koefisien jalur bertanda positif maka H_{1-1} diterima dan disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja teknisi dalam bekerja, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya, begitu sebaliknya.
- 2) Nilai *p value* pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 0,007 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,481. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh < 0,05 dan koefisien jalur bertanda positif maka H_{1-2} diterima dan disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak teknisi mendapatkan pengalaman kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya , begitu sebaliknya.
- 3) Nilai *p value* pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 0,362 dan koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0,199. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh > 0,05 dan koefisien jalur bertanda negatif maka H_{1-3} ditolak dan disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

- 4) Nilai *p value* pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 0,589 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,093. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh $> 0,05$, maka H_{1-4} ditolak dan disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Adapun *output* dari *software smartPLS* untuk uji signifikansi *bootstrapping* dapat dilihat pada LAMPIRAN.

4.3. Identifikasi Masalah Produktivitas Kerja Teknisi

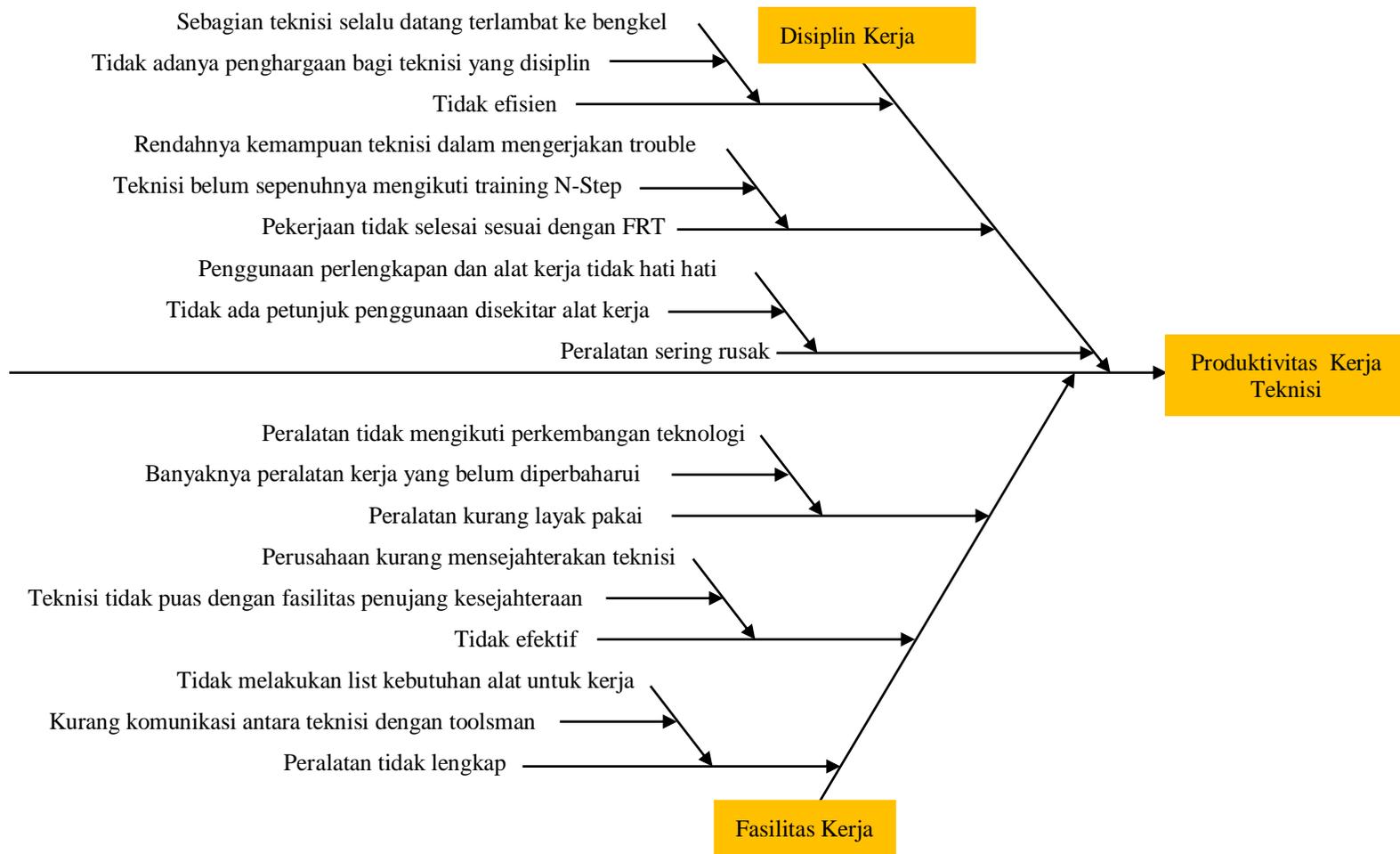
Dari hasil pengolahan data, dapat dilihat dari nilai koefisien jalur serta pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Pengolahan

No.	Variabel Bebas	Pengaruh Parsial (f^2)	Klasifikasi Pengaruh
1	Motivasi Kerja	0,175	Menengah
2	Pengalaman Kerja	0,383	Besar
3	Disiplin Kerja	0,075	Kecil
4	Fasilitas Kerja	0,015	Kecil

Sumber : Pengolahan Data (2018) Data

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki nilai pengaruh parsial dari kedua variabel ini, dimana variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja menghasilkan pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja teknisi. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dibuat diagram fishbone untuk mengetahui sebab akibat dari rendahnya hasil pengaruh kedua variabel ini terhadap produktivitas kerja teknisi. Diagram fishbone ini dibuat berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bengkel terkait permasalahan yang timbul berdasarkan pengolahan data (yaitu rendahnya disiplin kerja dan fasilitas kerja).



Gambar 4.6 Diagram Fishbone pengidentifikasian masalah

Dari diagram fishbone pada gambar 4.5, pemecahan masalah dari akar penyebab yang timbul dapat dipaparkan kedalam 5W1H, sebagai berikut :

Tabel 4.16 Paparan 5W1H terkait akar penyebab hasil dari diagram fishbone

5W1H	VARIABEL	
	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja
WHAT	Disiplin kerja rendah	Fasilitas kerja rendah
WHEN	Saat ini	Saat ini
WHERE	PT. Wahana Sun Utama Bandung	PT. Wahana Sun Utama Bandung
WHO	Teknisi	HRD/GA dan Kepala bengkel
WHY	<ul style="list-style-type: none"> • Sebagian teknisi selalu datang terlambat ke bengkel • Pekerjaan tidak selesai sesuai dengan FRT • Peralatan kerja sering rusak 	<ul style="list-style-type: none"> • Banyaknya perlengkapan dan peralatan kerja yang belum diperbaharui • Fasilitas penunjang kesejahteraan teknisi tidak sebanding dengan hasil pekerjaan • Kurang komunikasi antara teknisi dengan toolsman
HOW	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan reward kepada teknisi yang baik dan tertib • Menyegerakan teknisi untuk mengikuti training N-step • Selalu mengingatkan dalam hal penggunaan alat kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Melengkapi dan mengganti peralatan dan perlengkapan kerja yang hilang dan tidak layak • Memperbaiki fasilitas penunjang kesejahteraan teknisi agar sesuai dengan hasil kerja teknisi • Toolsman harus selalu melakukan komunikasi dengan teknisi terkait kebutuhan peralatan dan perlengkapan untuk menunjang pekerjaan

Sumber : Analisis Berdasarkan Data (2019)

4.4. Usulan Perbaikan Produktivitas Kerja Teknisi

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dan pemecahan yang mungkin dilakukan PT. Wahana Sun Utama Bandung terkait perbaikan produktivitas kerja teknisi. Berdasarkan hal tersebut, beberapa usulan teknis yang dapat dilakukan perusahaan terkait hal tersebut diantaranya :

1. Memberikan reward kepada teknisi terbaik untuk menambah semangat dalam bekerja.
2. Menyegerakkan teknisi mengikuti pelatihan (training) N-step agar dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Melengkapi dan memperbaharui peralatan dan perlengkapan kerja yang lebih canggih agar lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan teknisi.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Pengolahan Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja teknisi serta bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja teknisi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden yang seluruhnya merupakan teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung. Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik responden, dari 30 responden yang diteliti, sebagian besar responden berusia 20-25 tahun (60%), telah bekerja selama 5-10 tahun (70%) dan berada pada rank jabatan T2 (60 %).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel produktivitas kerja teknisi, nilai modus yang diperoleh cenderung rendah. Ini membuktikan bahwa produktivitas kerja teknisi masih rendah. Dalam penelitian ini, pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja serta fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan indikator reflektif. Pemilihan metode ini dikarenakan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini cukup sedikit yaitu sebanyak 30 orang. Sesuai dengan Ghozali (2015), *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya.

Berdasarkan hasil pengujian *outer model*, seluruh indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan validitas dan reliabilitas yang diperlukan dalam analisis PLS. Seluruh indikator dalam model PLS telah memiliki *loading factor* $> 0,7$ dan *AVE* $> 0,5$. Selain itu, masing-masing variabel juga telah memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ dan *cronbach's alpha* $> 0,5$ yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel yang terdapat dalam model PLS tersebut telah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan pada tahap analisis PLS selanjutnya.

Pada tahap pengujian *inner model*, dalam hal kelayakan model, hasil menunjukkan bahwa model PLS yang dibangun ini telah memiliki kekuatan prediktif yang baik dengan *Q square predictive relevance* sebesar 0,289, *R square* sebesar 0,507 dan nilai GoF 0,616, sehingga model PLS yang telah dibangun cocok digunakan untuk menguji seluruh hipotesis dalam penelitian ini.

Untuk hasil estimasi model PLS dengan teknik *bootstrapping* menunjukkan bahwa dari keempat variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi, hanya terdapat 2 variabel yang terbukti secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Kedua variabel tersebut adalah variabel motivasi kerja (*p value* 0,029) dan variabel pengalaman kerja (*p value* 0,007). Dari kedua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi tersebut, variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja teknisi.

Berdasarkan nilai *R square* model PLS, diperoleh hasil bahwa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja serta fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 50,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 50,7% produktivitas kerja teknisi sangat bergantung kepada motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja di perusahaan tersebut sedangkan sisanya sebanyak 49,3% variansi produktivitas kerja teknisi dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja di perusahaan tersebut.

5.2. Analisis Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa Nilai *p value* pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 0,029 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,349. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh $< 0,05$ dan koefisien jalur bertanda positif maka H_{1-1} diterima dan disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja teknisi maka semakin tinggi produktivitas kerja teknisi, begitu sebaliknya.

Motivasi kerja teknisi akan mempengaruhi teknisi itu sendiri dalam bekerja. Keadaan tersebut akan membuat teknisi bekerja menjadi lebih bersemangat sebagai bentuk komitmen meningkatkan kepuasan pelanggan. Motivasi tersebut dapat timbul dari dalam diri sendiri, faktor pendukung lainnya semisal keluarga, rekan kerja dan lingkungan kerja. Dari motivasi kerja yang terarah baik dan positif akan berdampak pada produktivitas kerja seorang teknisi. Motivasi kerja yang baik seperti dapat berkomunikasi dengan baik pada atasan, mampu berinteraksi dengan rekan kerja akan memudahkan menyelesaikan pekerjaan

2. Hipotesis 2

Nilai *p value* pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 0,007 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,481. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh $< 0,05$ dan koefisien jalur bertanda positif maka H_{1-2} diterima dan disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki teknisi maka semakin tinggi produktivitas kerjanya, begitu sebaliknya.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. (Hasibuan, 2010), pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Masa kerja yang telah dilalui teknisi dapat menentukan kapasitas pengalaman kerja lebih banyak seorang teknisi ketika bekerja di bengkel. Dengan masa kerja lebih banyak akan menjadikan teknisi lebih efektif bertindak dalam menemukan masalah (trouble) kendaraan dengan pengalamannya. Pengalaman yang lebih banyak didapat akan memudahkan menyelesaikan pekerjaan di bengkel. Dengan efektifnya waktu bekerja maka produktivitas kerja pun dapat tercapai dengan baik.

3. Hipotesis 3

Nilai *p value* pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 0,362 dan koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0,199. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh $> 0,05$ dan koefisien jalur bertanda negatif maka H_{1-3} ditolak dan disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Mathis. 2002). Setiap karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. (Soedjono. 1988).

4. Hipotesis 4

Nilai *p value* pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja teknisi adalah sebesar 0,589 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,093. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh $> 0,05$ dan koefisien jalur bertanda positif maka H_{1-4} ditolak dan disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung teknisi dalam bekerja, fasilitas sangat penting untuk menunjang para teknisi dalam melaksanakan pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik

5.3. Analisis Usulan Perbaikan

Usulan perbaikan yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan adalah memberikan reward kepada teknisi terbaik, menyegerakan teknisi yang belum mengikuti training N-step, memperbaharui dan melengkapi peralatan dan perlengkapan kerja serta memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan teknisi.

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan seseorang merupakan hal terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pemberian fasilitas kerja kepada karyawan harus lebih ditingkatkan, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada teknisi agar pekerjaan yang dihasilkan teknisi sesuai dengan tujuan perusahaan, jika fasilitas yang diberikan kepada teknisi lebih baik lagi maka karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja teknisi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dari keempat variabel yang diteliti, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang besar, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedang/menengah, sedangkan disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja teknisi. Adapun hasil hipotesis membuktikan bahwa untuk motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Sedangkan untuk disiplin kerja dan fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.
- 2) Dari faktor-faktor yang dihitung pengaruhnya pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja teknisi. Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin teknisi memiliki pengalaman, maka produktivitas kerjanya akan semakin naik.
- 3) Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, adapun tindakan perbaikan yang dapat diusulkan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja teknisi adalah sebagai berikut :
 - ✓ Memberikan reward kepada teknisi terbaik untuk menambah semangat dalam bekerja.
 - ✓ Menyegerakkan teknisi mengikuti pelatihan (training) N-step agar dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - ✓ Melengkapi dan memperbaharui peralatan dan perlengkapan kerja yang lebih canggih agar lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - ✓ Memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan teknisi.

6.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari penyusunan laporan tugas akhir ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan diharapkan dapat menindaklanjuti usulan perbaikan yang telah dipaparkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja teknisi.
- 2) Selain dari usulan perbaikan yang telah disebutkan, perusahaan juga perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja yang memiliki pengaruh menengah terhadap produktivitas kerja teknisi. Harapannya adalah motivasi kerja ini dapat mendorong produktivitas kerja teknisi menjadi lebih baik.
- 3) Agar produktivitas kerja teknisi meningkat, perusahaan diharapkan dapat memfasilitasi teknisi untuk dapat selalu memberikan pelatihan (*training*) dan menerapkan peraturan yang jelas dan ketat namun tidak membebani teknisi dan juga sistem reward yang baik seperti jenjang karir seorang teknisi. Penting juga bagi perusahaan untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan gaya bekerja yang dimiliki teknisi melalui pengalaman kepala bengkel agar lebih termotivasi dalam bekerja sehari-hari. Karena kepala bengkel merupakan wakil dan pengawas langsung yang ditunjuk oleh perusahaan demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan juga para karyawannya (teknisi).

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung sebesar 50,7%. Hasil tersebut menunjukkan produktivitas kerja teknisi di PT. Wahana Sun Utama Bandung masih dipengaruhi oleh variabel lain, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja teknisi selain faktor-faktor dalam penelitian ini, serta mempertimbangkan beban pekerjaan setiap kendaraan karena peneliti mengasumsikan unit kendaraan yang dikerjakan setiap teknisi sama sedangkan kenyataan dilapangan beban pekerjaan setiap kendaraan yang dikerjakan teknisi berbeda maka perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan memperhitungkan beban pekerjaan setiap kendaraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, 2012, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Edisi Ke Dua*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Makasar: Universitas Hasanuddin
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)*. Hillsdale N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Dreachslin, J. L. 2007. *Applying Six Sigma and DMAIC to diversity Initiatives*. Journal of Health care Management.
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Foster, Bill. 2007. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PP
- Ghozali, I. Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hair, J.F. 2006. *Multivariate Data Analysis. Edisi 5*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hani T. Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. 2008. *Metodelogi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- J. Supranto, M.A. 2002. *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Jayanti, Riska. 2011. *Penerapan Teknik 5W 1H Dalam Memahami Cerita*. Palu: Universitas Tadulako.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mathis, R. L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pinder. 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi. Available at Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Salim, dkk. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit*. Riau: Universitas Riau.
- Sekaran, Uma. 2013. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E.T. dan S. Kurniawan. 2006. *Pengantar manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Tague, N. R. 2005. *The quality toolbox. (2th ed.)*. Milwaukee, Wisconsin: ASQ Quality Press.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.

LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA
TEKNISI DI PT. WAHANA SUN HUTAMA BANDUNG****IDENTITAS DIRI**

- Nama** :
- Usia** : 20 - 25 tahun
 26 - 30 tahun
 > 30 tahun
- Lama Bekerja** : < 5 tahun
 5 - 10 tahun
 > 10 tahun
- Rank Jabatan** : T1 T3
 T2 T4

PETUNJUK PENGISIAN :

Pilihlah jawaban dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Saudara.

Pilihlah jawaban menggunakan skala penelitian, dimana makna skala tersebut adalah sebagai berikut :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
2 : Tidak Setuju
3 : Netral
4 : Setuju
5 : Sangat Setuju

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai pada setiap pernyataan dibawah ini, dengan memberi tanda centang (√) pada lingkaran yang tersedia.

MOTIVASI KERJA

1. Bekerja dengan sungguh-sungguh mencurahkan semua kemampuan yang dimiliki agar prestasi kerja baik

- 1 2 3 4 5

2. Membina hubungan kemitraan, saling menghargai, dan saling menghormati dengan sesama rekan kerja

- 1 2 3 4 5

3. Mempunyai totalitas dan dedikasi tinggi terhadap profesi sebagai seorang teknisi untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dalam menunjang karir

- 1 2 3 4 5

4. Ikut serta dan aktif dalam kegiatan perusahaan untuk meningkatkan wawasan dan pengembangan diri sebagai seorang teknisi

- 1 2 3 4 5

PENGALAMAN KERJA

5. Pengalaman training yang saya miliki membantu saya dalam bekerja

- 1 2 3 4 5

6. Keterampilan yang saya miliki diatas rata-rata dari karyawan yang lain

- 1 2 3 4 5

7. Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan

- 1 2 3 4 5

DISIPLIN KERJA

8. Selalu datang ke bengkel dengan tertib, tepat waktu dan teratur (tidak pernah terlambat)

- 1 2 3 4 5

9. Ketika bekerja selalu berpakaian rapih dan bersih sehingga nyaman bekerja
- 1 2 3 4 5
10. Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan
- 1 2 3 4 5
11. Selalu menggunakan perlengkapan dan peralatan kerja dengan hati-hati
- 1 2 3 4 5
12. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan
- 1 2 3 4 5

FASILITAS KERJA

13. Tersedia fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja dalam keadaan baik
- 1 2 3 4 5
14. Fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman, nyaman dan merasa terlindungi dalam bekerja
- 1 2 3 4 5
15. Fasilitas insentif membuat teknisi bertambah semangat dalam bekerja
- 1 2 3 4 5
16. Fasilitas kompensasi menjadikan teknisi bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan
- 1 2 3 4 5
17. Fasilitas jenjang karir memberikan manfaat yang baik kepada teknisi
- 1 2 3 4 5

PRODUKTIVITAS KERJA

18. Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

- 1 2 3 4 5

19. Pekerjaan saya selalu tepat, cepat dan bersih sesuai dengan SOP dan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

- 1 2 3 4 5

Atas kesediaan Bapak/Saudara membantu dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Lampiran B. Rekapitulasi Data Kuesioner

Responden	Variabel																		
	MK1	MK2	MK3	MK4	PK1	PK2	PK3	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	FK1	FK2	FK3	FK4	FK5	PKT1	PKT2
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4
2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
8	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4
10	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
15	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4
16	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4
17	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4
18	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
24	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
27	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4
28	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
30	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4

Lampiran C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen (SPSS)

Correlations

		Correlations				
		MK1	MK2	MK3	MK4	Total
MK1	Pearson Correlation	1	.429*	.901**	.885**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
MK2	Pearson Correlation	.429*	1	.503**	.429*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.018		.005	.018	.000
	N	30	30	30	30	30
MK3	Pearson Correlation	.901**	.503**	1	.901**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
MK4	Pearson Correlation	.885**	.429*	.901**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.931**	.658**	.957**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	4

Correlations

		PK1	PK2	PK3	Total
PK1	Pearson Correlation	1	.601**	.400*	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.000
	N	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.601**	1	.641**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.400*	.641**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.808**	.897**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	3

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	Total
DK1	Pearson Correlation	1	.593**	.901**	.509**	.703**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
DK2	Pearson Correlation	.593**	1	.612**	.537**	.536**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.002	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
DK3	Pearson Correlation	.901**	.612**	1	.569**	.670**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
DK4	Pearson Correlation	.509**	.537**	.569**	1	.752**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
DK5	Pearson Correlation	.703**	.536**	.670**	.752**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.893**	.759**	.900**	.784**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Correlations

		FK1	FK2	FK3	FK4	FK5	Total
FK1	Pearson Correlation	1	.734**	.765**	.956**	.734**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK2	Pearson Correlation	.734**	1	.584**	.723**	.940**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK3	Pearson Correlation	.765**	.584**	1	.781**	.584**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK4	Pearson Correlation	.956**	.723**	.781**	1	.723**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
FK5	Pearson Correlation	.734**	.940**	.584**	.723**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.940**	.892**	.812**	.938**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	5

Correlations

		PKT1	PKT2	Total
PKT1	Pearson Correlation	1	.582**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	30	30	30
PKT2	Pearson Correlation	.582**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.892**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

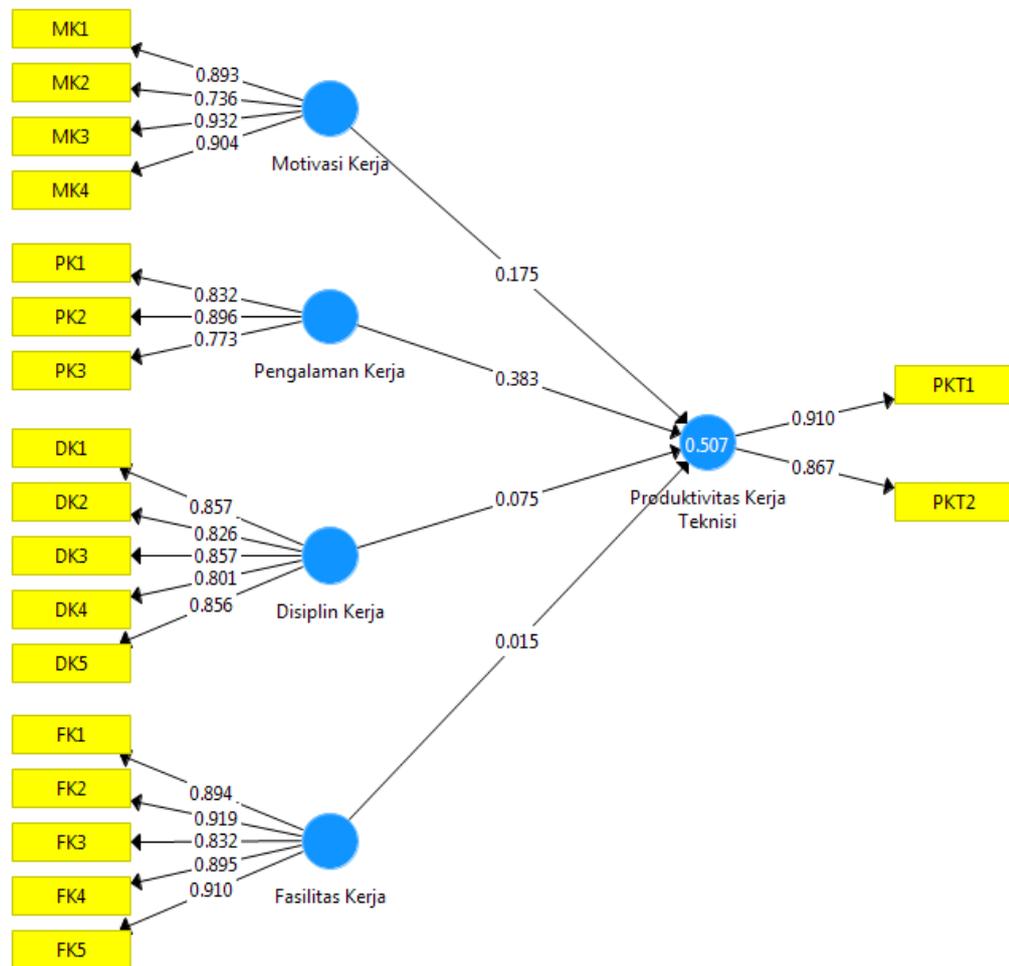
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	2

Lampiran D. Pengujian Outer Model

Hasil Estimasi Model – PLS Algorithm



Validitas Konvergen

	DK	FK	MK	PK	PKT
DK1	0.857				
DK2	0.826				
DK3	0.857				
DK4	0.801				
DK5	0.856				
FK1		0.894			
FK2		0.919			
FK3		0.832			
FK4		0.895			
FK5		0.910			
MK1			0.893		
MK2			0.736		
MK3			0.932		
MK4			0.904		
PK1				0.832	
PK2				0.896	
PK3				0.773	
PKT1					0.910
PKT2					0.867

Construct Reliability and Validity

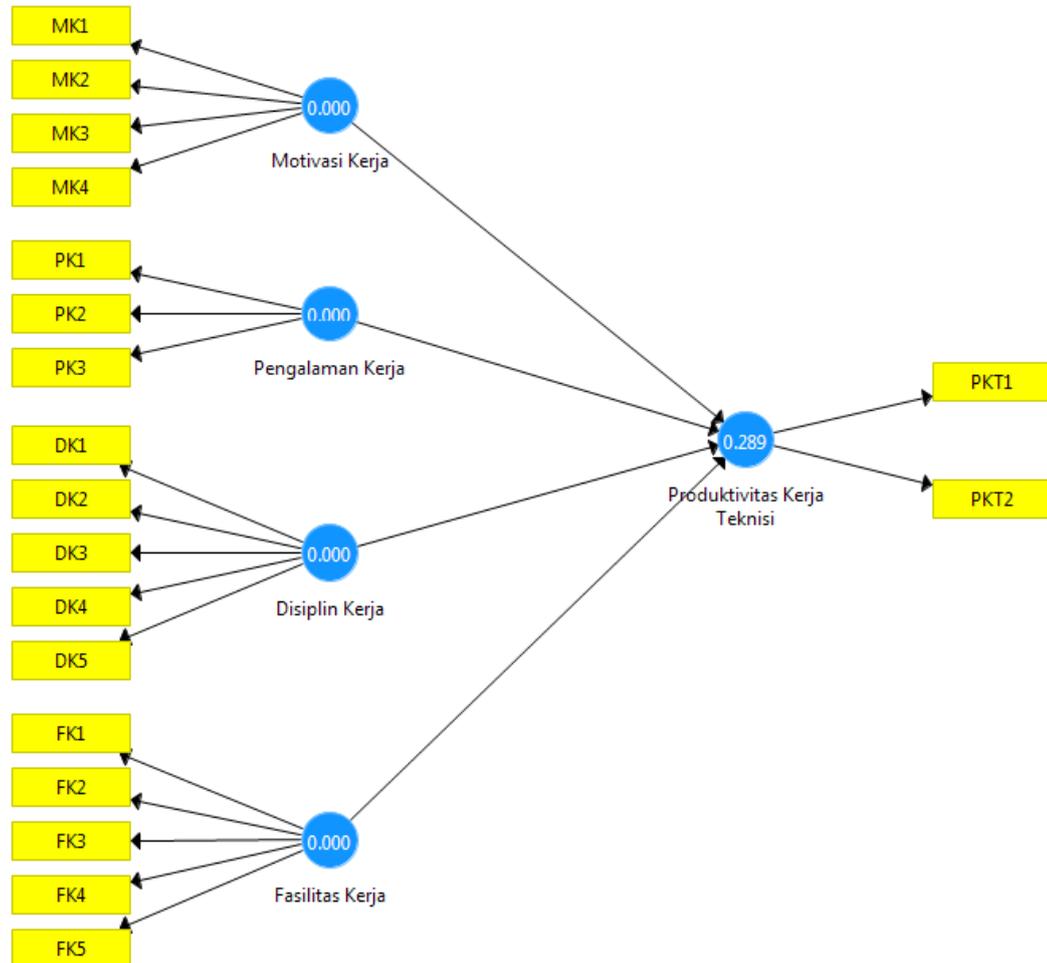
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DK	0.898	0.928	0.923	0.705
FK	0.938	1.024	0.950	0.793
MK	0.892	0.904	0.925	0.757
PK	0.784	0.802	0.873	0.698
PKT	0.736	0.754	0.882	0.790

Discriminant Validity

	DK	FK	MK	PK	PKT
DK	0.840				
FK	-0.114	0.890			
MK	0.187	0.306	0.870		
PK	0.067	-0.071	0.378	0.835	
PKT	-0.112	0.188	0.522	0.593	0.889

Lampiran E. Pengujian Inner Model

Hasil Estimasi Model - Blindfolding



R Square

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja Teknisi	0.507	0.428

Q Square

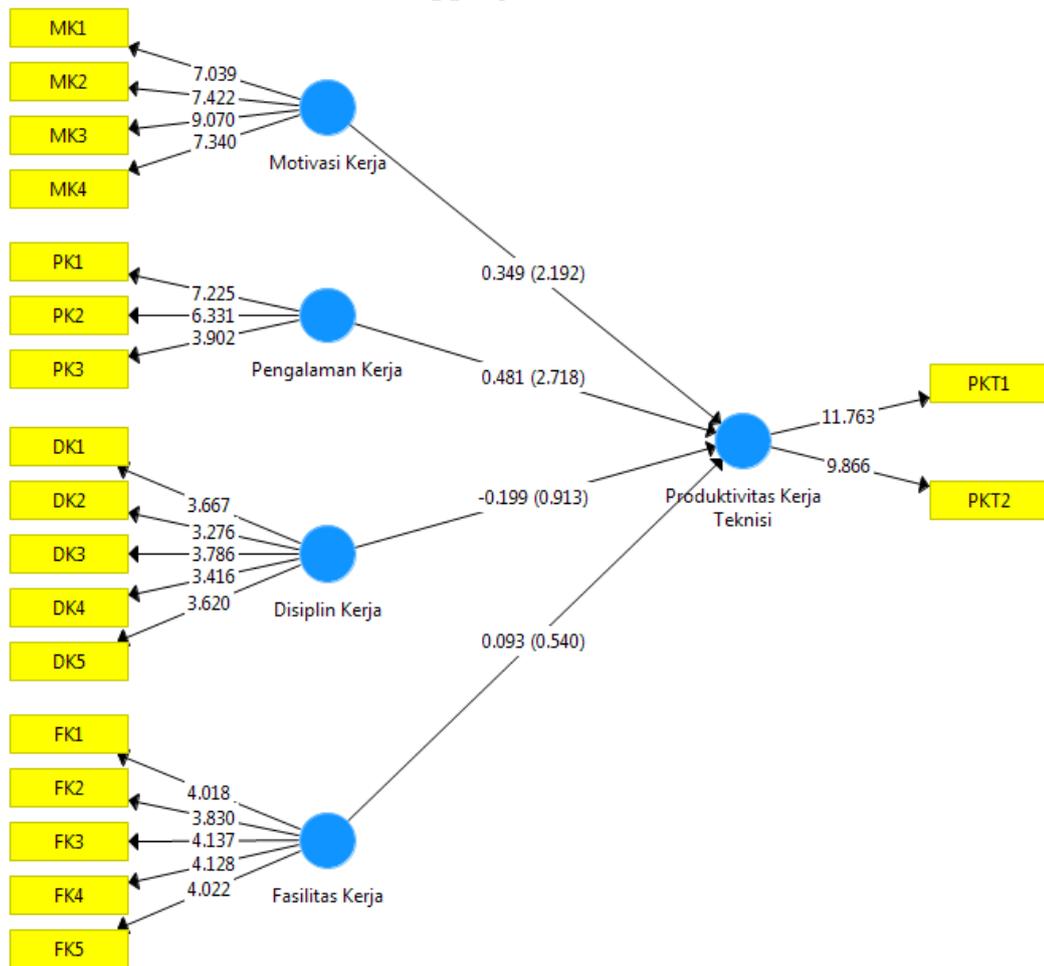
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	150.000	150.000	
Fasilitas Kerja	150.000	150.000	
Motivasi Kerja	120.000	120.000	
Pengalaman Kerja	90.000	90.000	
Produktivitas Kerja Teknisi	60.000	42.659	0.289

f Square

	DK	FK	MK	PK	PKT
DK					0.075
FK					0.015
MK					0.175
PK					0.383
PKT					

Lampiran F. Pengujian Hipotesis

Hasil Estimasi Model - Bootstrapping



Hasil Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DK→PKT	-0.199	-0.165	0.218	0.913	0.362
FK→PKT	0.093	0.099	0.171	0.540	0.589
MK→PKT	0.349	0.364	0.159	2.192	0.029
PK→PKT	0.481	0.447	0.177	2.718	0.007

Lampiran F. Pengujian Hipotesis**NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT**

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Sumber : Sugiyono (2010)