



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA
PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI**

PROPOSAL SKRIPSI

Oleh

IRVANDO AGE L

090810101066

**JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2013**



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA
PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (S1) dan
Mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

IRVANDO AGE L

090810101066

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

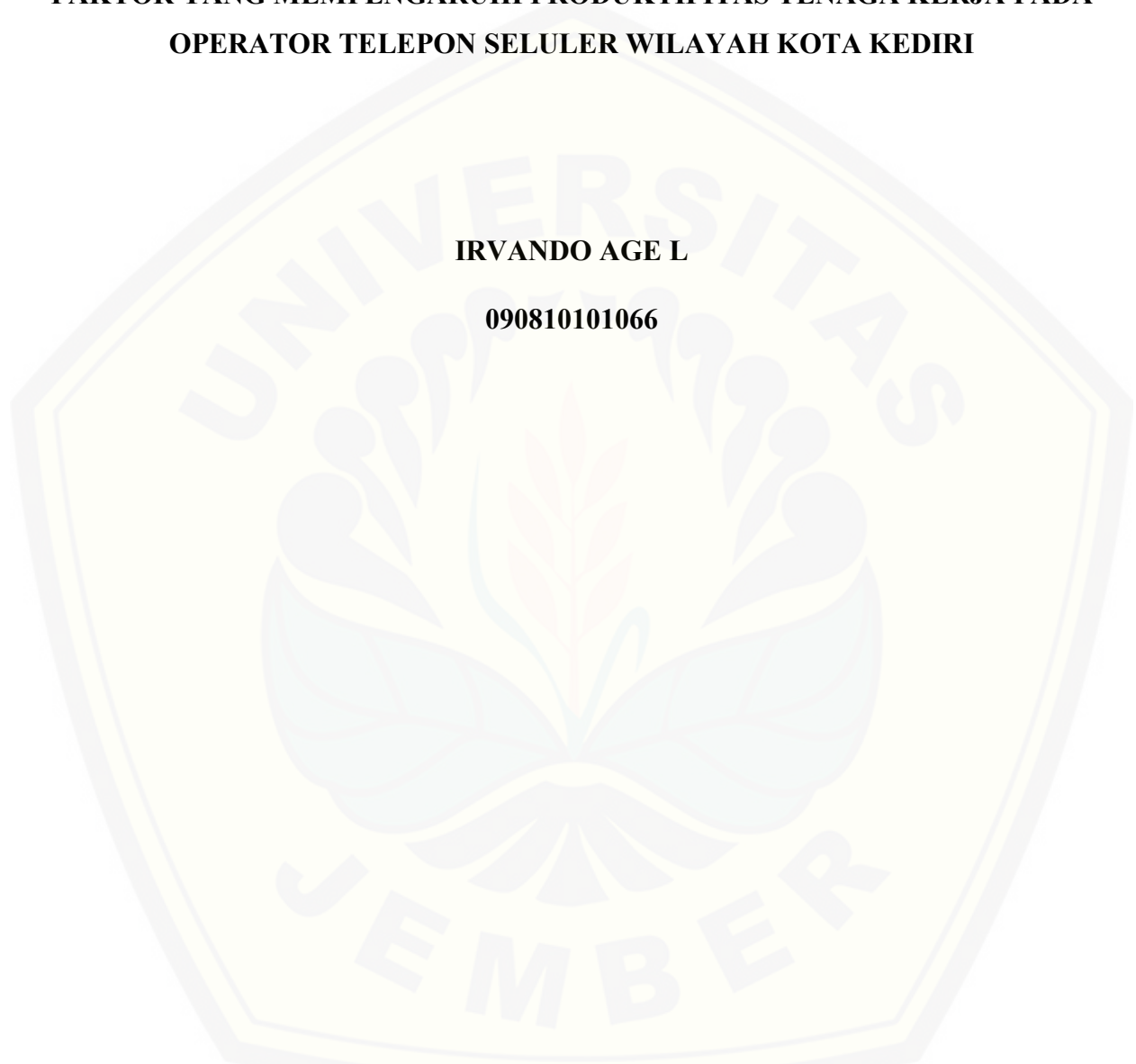
2016

SKRIPSI

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA
OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI**

IRVANDO AGE L

090810101066



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

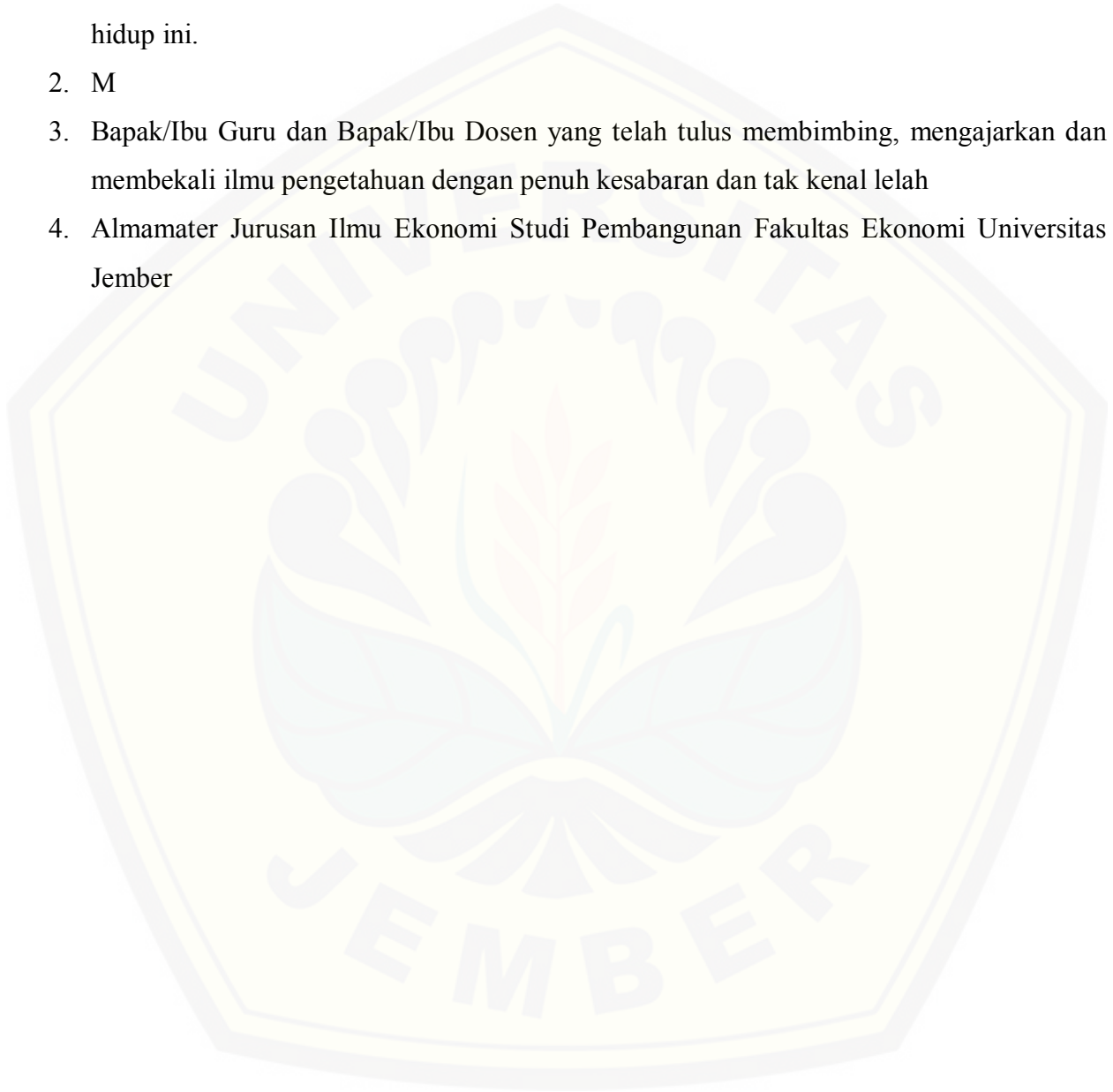
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta Terima kasih atas semua kasih sayang, perjuangan, perhatian dan doa-doa yang selalu membimbingku ke jalan menuju kesuksesan dalam hidup ini.
2. M
3. Bapak/Ibu Guru dan Bapak/Ibu Dosen yang telah tulus membimbing, mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan dengan penuh kesabaran dan tak kenal lelah
4. Almamater Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember



MOTTO

“ Hiduplah untuk memberi sebanyak-banyaknya, bukan untuk menerima sebanyak-banyaknya “
(Laskar Pelangi)

“ Impian harus menyala dengan apa pun yang kita miliki, meskipun yang kita miliki tidak sempurna, meskipun itu retak-retak “
(9 Summers 10 Autums)

“ You can’t always get what you want, but, if you try, sometimes you just might find you get what you need “
(Manusia Setengah Salmon)

“ If you are working on something exciting that you are really care about, you don’t have to be pushed. The vision pulls you “
(Steve Jobs)

PERYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRVANDO AGE L

NIM : 090810101066

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI” Adalah benar-bener karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada isnitusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak lain serta bersedia mendapatkan sanksi akameik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Juni 2016

Yang menyatakan

Irvando Age L

090810101066

SKRIPSI

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA
OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI

IRVANDO AGE L

090810101066

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes.

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Agus Luthfi, M.Si

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Operator Telepon Seluler Kota Kediri.
Nama Mahasiswa : Irvando Age Lumantara
NIM : 090810101066
Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 17 Oktober 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes.
NIP 19641108 198902 2 001

Drs. Agus Luthfi, M.Si
NIP 19650522 199002 1 001

Ketua Jurusan
Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes.
NIP 19641108 198902 2 001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA
PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Irvando age Lumantara
NIM : 090810101066
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal :

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan panitia penguji

1. Ketua : Dra. Nanik Istiyani. M,SI ()
NIP 19610122 198702 2 002
2. Sekretaris : Aisah Jumiati S.E., M.P (-)
NIP 19650730 199103 2 001
3. Anggota : Dra. Anifatul Hanim M.SiS ()
NIP 19680926 199403 2 002

Mengetahui/Menyetujui
Universitas jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. M. Moh. Fathorrazi, M. Si
NIP.19630614 199002 1001

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI

Irvando Age L

Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Pertumbuhan perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi semakin banyak sehingga untuk memberikan pelayanan terhadap konsumen, maka perusahaan membuka kantor cabang. Dengan dibuka kantor maka menjadi lapangan pekerjaan yang cukup menggiurkan untuk menjadi tempat bekerja karena perusahaan telekomunikasi mempunyai masa depan yang cukup baik.

Tujuan penelitian ini adalah mengamati dan menganalisa 5 faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler di Kota Kediri yaitu pendidikan, pelatihan, lama bekerja, disiplin kerja dan jarak tempuh dengan menggunakan metode *Regresi Linier Berganda* yang digunakan untuk menghitung analisis serta cara pengambilan sample, hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh hasil pendidikan, pelatihan, lama bekerja, disiplin kerja dan jarak tempuh secara bersama-sama memengaruhi produktifitas tenaga kerja perusahaan operator telepon di Kota Kediri.

Dari 5 faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja ternyata jarak tempuh memberikan kontribusi yang lebih besar dibanding dengan variabel lain. Dengan demikian dalam produktifitas para karyawan selalu memperhatikan jarak tempuh, namun harus memperhatikan factor lainnya juga. Karena factor tersebut merupakan factor-faktor pendukung dalam produktifitas kerja.

Kata kunci: Pendidikan, pelatihan, lama kerja, disiplin kerja dan jarak tempuh, *Regresi Linier Berganda*.

FACTORS AFFECTING THE LABOR PRODUCTIVITY IN MOBILE PHONE OPERATOR REGION CITY KEDIRI

Irvando Age L

Department of Economics, University of Jember

ABSTRACT

There are many Cellular companies that move in communication area, furthermore to serve the consumer the company need to open the branch office. Because of the branch office was opened, it makes the employee send an application to the branch office. They think that the branch office will give a good future.

The function of this research is to observe and analyze five factors that influence the job productivity on the cellular company in Kediri City area. They are education, training, how long they work, and the distance. It uses Multiple Linear Regression for the method. The result research is that the five factors (education, training, how long they work, and the distance) truly influence the employee productivities operation telephone company in Kediri City Area.

The distance is a big factor from the five factors that influence the employee productivities. Furthermore, in the productivity the worker always think about the distance but also think another factor. It is because that factor is support factor in productivity employee.

Key word: education, training, time, discipline and the distance, Multiple Linear Regression

RINGKASAN

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI; Irvando Age Lumantara; 090810101066; 2016 100 halaman; Jurusan Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan prestasi yang akan dicapai oleh perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan adalah Pendidikan, Pelatihan, Lama Bekerja, Disiplin Kerja dan Jarak Tempuh. Selain itu terdapat motivasi yang tidak kalah penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan telekomunikasi.

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah Seluruh karyawan perusahaan telekomunikasi. Sampel yang terpilih adalah karyawan operator telekomunikasi sebanyak 95 responden. Metode analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda di mana data yang diperoleh menggunakan program Eviews.

hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas pendidikan, pelatihan, lama bekerja, disiplin kerja dan jarak tempuh berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

SUMMARY

FACTORS AFFECTING THE LABOR PRODUCTIVITY IN MOBILE PHONE OPERATOR REGION CITY KEDIRI;Irvando Age Lumantara; 090810101066; 2016 100 pages; Department of Economics and Pembangunan Studies Faculty of Economics, University of Jember.

Human resources is a major factor in the development of the business world. Human resources in the company are all the people involved in the company's development, especially employees. Employee performance is crucial achievement that will be reached by perusahaan. Faktor affecting employee productivity is Education, Training, Old Work, Work Discipline and Mileage. In addition there is the motivation is no less important influence on employee performance of telecommunication companies.

This research is explanatory research. The population of this research are all employees of telecommunications companies. The selected sample is telekomunikas operator employees as much as 95 respondents. Data analysis using multiple linear analysis uses data obtained diaman Eviews program.

the results of this study indicate that the independent variables of education, training, long work, work discipline and mileage effect on work productivity

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala RahmatNya, sehingga penulis diberikan kemudahan, kesabaran, kekuatan serta hikmah yang terbaik dalam menyelesaikan Skripsi dengan judul : **FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI** yang disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Studi ilmu ekonomi dan pembangunan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Ach. Qosjim. MP Pembimbing skripsi, yang telah meluangkan waktu untuk mendidik, memberikan ilmu, nasehat, pengarahan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Agus Luthfi, M,Si, Pembantu pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam mengarahkan, memberikan ilmu dan nasehat serta bimbingan sehingga terselesainya skripsi ini.
3. .Dr.M.Fathorrozi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si selaku Pembantu Dekan I terimakasih atas keramahan saat mengurus proses administrasi
5. Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan dan selaku Dosen Pembimbing pengganti
6. Dr Lilis Yuliati S.E. M. Si Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang selalu memberikan bimbingan, konsultasi dan masukan selama melaksanakan kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
7. Segenap dosen, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah banyak berjasa baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
8. Pimpinan PT. Smartfrend Telecom, Tbk Kediri yang telah bersedia memberikan ijin penelitian dan memberikan data-data demi tersusunya skripsi ini.

9. Pimpinan PT. Telekomunikasi Seluler Kediri yang telah bersedia memberikan ijin penelitian dan memberikan data-data demi tersusunya skripsi ini.
10. Pimpinan PT. XL Axiata, Tbk Kediri yang telah bersedia memberikan ijin penelitian dan memberikan data-data demi tersusunya skripsi ini.
11. Segenap staf dan karyawan perusahaan telekomunikasi yang telah memberikan waktu luang untuk narasumber atas bantuan dalam pengumpulan data dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Rumah
13. Temen kost
14. Seluruh teman yang memberikan warna dan hikmah dalam kehidupan.
15. Semua pihak yang telah banyak berjasa dan berkomunikasi dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga segala amal kebaika yang telah diberikan kepada penulis, mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhirnya, penulis mengharapkan karya ilmiah ini bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya.

Jember. Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN MOTO.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBING.....	v
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	xiv
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	3
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSATAKA.....	4
2.1 Landasan Teori.....	4

2.1.1 Pengertian Produktifitas.....	4
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas.....	5
2.2 Lama Kerja.....	7
2.3 Jarak Tempuh.....	8
2.4 Disiplin Kerja.....	8
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Displin Kerja.....	9
2.5 Pendidikan.....	11
2.5.1 Tujuan Pendidikan.....	12
2.6 Pelatihan.....	13
2.6.1 Manfaat Dan Tujuan Pelatihan.....	13
2.6.2 Komponen Pelatihan.....	15
2.6.3 Macam Pelatihan.....	16
2.6.4 Teknik-Teknik Pelatihan.....	17
2.7 Penelitian Terdahulu.....	19
2.8 Konsep Pemikiran.....	22
2.9 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.1.1 Jenis Penelitian.....	24
3.1.2 Unit Analisis.....	24
3.2 Populasi dan Metode Pengambilan Sample.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Metode Pengambilan Sample.....	24

3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.2.4 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3 Metode Analisis Data.....	26
3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
3.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.4 Definisi Variabel Operational.....	31
BAB IV HASIL	
PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum.....	32
4.1.1 Kondisi Perusahaan.....	32
4.1.2 Jumlah Operator Telepon Seluler Di Wilayah Kota Kediri.....	33
4.1.3 Dampak Perusahaan Operator Seluler di Wilayah Kota Kediri.....	34
4.2 Karakteristik Responden.....	35
4.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Pada Operator Telepon Seluler di Wilayah Kota Kediri.....	35
4.2.2 Lama Kerja Karyawan Pada Perusahaan Operator Telepon Seluler di Wilayah Kota Kediri.....	37
4.2.3 Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan Operator Telepon Seluler di Wilayah Kota Kediri.....	39
4.2.4 Pendidikan Tenaga Kerja Karyawan Pada Perusahaan Operator Telepon Seluler di Wilayah Kota Kediri.....	41
4.2.5 Pelatihan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Operator Telepon Seluler di Wilayah Kota Kediri.....	43
4.2.6 Jarak Tempuh Tenaga Kerja Karyawan Pada Perusahaan Operator Telepon Seluler di Wilayah Kota Kediri.....	45

4.3 Hasil Analisis Data.....	47
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.3.2 Uji Statistik.....	49
4.3.2.1 Uji F.....	49
4.3.2.2 Uji t.....	50
4.3.1.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	52
4.3.3 Uji Ekonometrika (Uji Asumsi Klasik).....	52
4.3.3.1 Uji Multikolinieritas.....	52
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	53
4.3.3.3 Uji Autokorelasi.....	54
4.3.3.4 Uji Normalitas.....	55
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
DAFTAR	
PUSATAKA.....	62
LAMPIRAN A	
LAMPIRAN B	

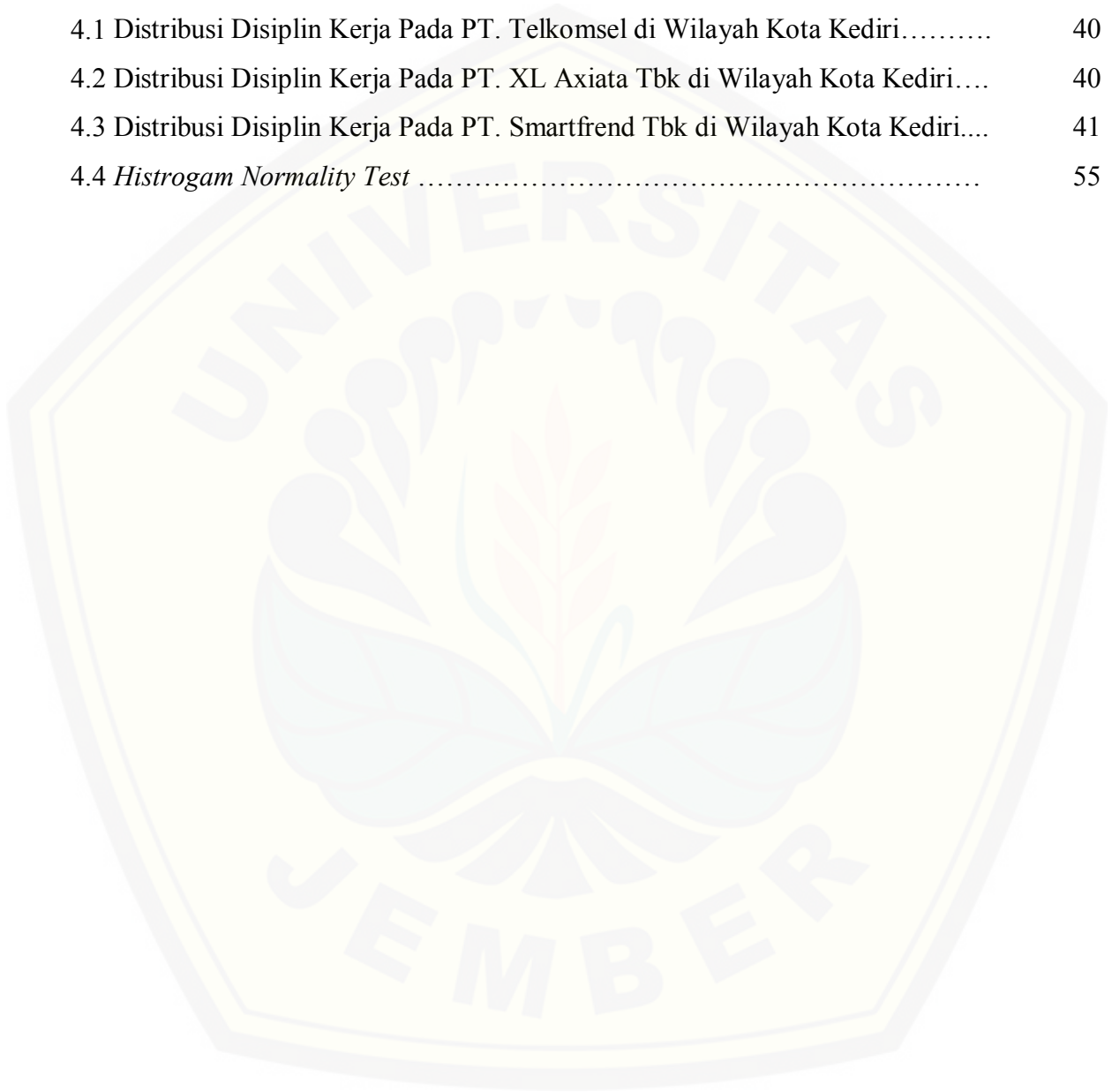
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya Dengan Penelitian Sekarang.....	20
Tabel 4.1 Jumlah operator telepon seluler di wilayah Kota Kediri.....	33
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Produktifitas Tenaga Kerja pada PT. Telkomsel di wilayah Kota Kediri.....	36
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Produktifitas Tenaga Kerja pada PT. PT XL Axiata Tbk di wilayah Kota Kediri.....	36
Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Produktifitas Tenaga Kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk di wilayah Kota Kediri.....	37
Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Lama Kerja pada PT. Telkomsel di wilayah Kota Kediri.....	38
Tabel 4.6 Distribusi Responden Menurut Lama Kerja pada PT. XL Axiata Tbk di wilayah Kota Kediri.....	38
Tabel 4.7 Distribusi Responden Menurut Produktifitas Tenaga Kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk di wilayah Kota Kediri	39
Tabel 4.8 Distribusi Pendidikan Tenaga kerja Pada PT. Telkomsel di Wilayah kota Kediri	42
Tabel 4.9 Distribusi Pendidikan Tenaga kerja Pada PT. XL Axiata di Wilayah kota Kediri.....	42
Tabel 4.10 Distribusi Pendidikan Tenaga kerja Pada PT. Smartfrend Tbk di Wilayah kota Kediri.....	43

Tabel 4.11 Distribusi Pelatihan kerja Pada PT. Telkomsel di Wilayah kota Kediri ...	43
Tabel 4.12 Distribusi Pelatihan kerja Pada PT. XI Axiata Tbk di Wilayah kota Kediri...	44
Tabel 4.13 Distribusi Pelatihan kerja Pada PT. Smartfrend di Wilayah kota Kediri ...	44
Tabel 4.14 Distribusi Jarak Tempuh Responden Pada PT. Telkomsel di Wilayah kota Kediri	45
Tabel 4.15 Distribusi Jarak Tempuh Responden Pada PT. XI Axiata Tbk di Wilayah kota Kediri	45
Tabel 4.16 Distribusi Jarak Tempuh Responden Pada PT. Smartfrend di Wilayah kota Kediri	46
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linier Berganda	47
Tabel 4.15 Hasil Uji F	49
Tabel 4.16 Hasil Uji T	49
Tabel 4.17 Hasil Uji R^2	51
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>White Heteroscedasticity</i>	53
Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi	54

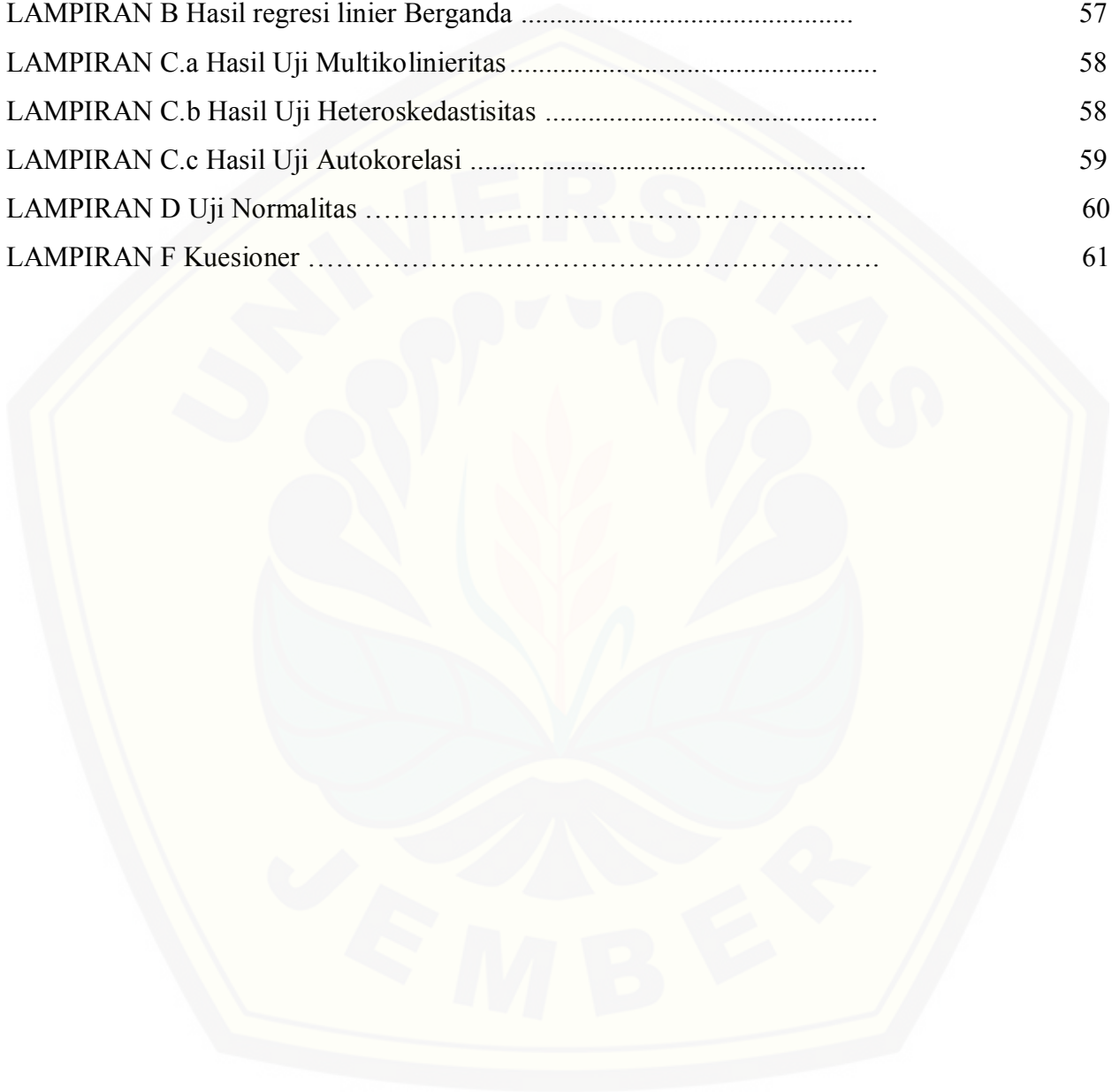
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Konsep Pemikiran	22
4.1 Distribusi Disiplin Kerja Pada PT. Telkomsel di Wilayah Kota Kediri.....	40
4.2 Distribusi Disiplin Kerja Pada PT. XL Axiata Tbk di Wilayah Kota Kediri....	40
4.3 Distribusi Disiplin Kerja Pada PT. Smartfrend Tbk di Wilayah Kota Kediri....	41
4.4 <i>Histrogam Normality Test</i>	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Data primer hasil penelitian,	56
LAMPIRAN B Hasil regresi linier Berganda	57
LAMPIRAN C.a Hasil Uji Multikolinieritas	58
LAMPIRAN C.b Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
LAMPIRAN C.c Hasil Uji Autokorelasi	59
LAMPIRAN D Uji Normalitas	60
LAMPIRAN F Kuesioner	61



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Maraknya penggunaan telepon seluler (ponsel) di zaman modern ini menyebabkan para pengusaha melirik peluang bisnis dalam bidang telekomunikasi. Mereka berbondong-bondong untuk mengembangkan sistem telekomunikasi yang terbaik bagi penggunanya. Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, industri telekomunikasi bergerak cepat. Betapa tidak jika pada tahun 1999 laju pertumbuhan sektor telekomunikasi masih relatif kecil dibandingkan pertumbuhan sektor lainnya, misalnya sektor perdagangan dan manufaktur.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan pesat serta berbagai masalah, tantangan, dan resiko yang dihadapinya. Pembangunan merupakan usaha untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa yang seringkali diukur dengan pendapatan rill perkapita warga negara tersebut. Jadi tujuan dari pembangunan ini disamping menaikkan pendapatan nasional juga untuk meningkatkan produktivitas kerja (Irawan dan Suparmoko,1998: 5)

Kualitas sumber daya memiliki dua aspek yaitu pertama aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik). Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat dilakukan dengan program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk peningkatan kualitas non fisik dapat berupa pendidikan, pelatihan, curah waktu kerja adalah hal yang penting dilakukan. unsur manusia merupakan sumber daya yang merupakan faktor penting dalam menggerakkan dan mengatur perusahaan. Setiap perusahaan pasti ingin mendapat perhatian aktifitas dan efisiensi yang memiliki pengaruh terhadap perkembangan perusahaan, untuk mencapai hal tersebut diperlukan sebuah organisasi perusahaan yang mampu memberikan keseimbangan terhadap tenaga kerja agar dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan yang memperkerjakaan mereka.

Setiap perusahaan memberikan usaha yang dapat dilakukan agar produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat meningkat dengan pesat. Dimana diperlukan strategi agar mengubah penduduk yang dianggap beban dapat diubah dengan menjadi pelaku-pelaku pembangunan yang andal dan produktif. Inilah usaha perusahaan dalam usaha pemapanan

penduduk (*empowering people*) secara mandiri sehingga dapat menolong diri sendiri dari waktu ke waktu untuk hidup lebih baik (Wirakartakusumah, 1996 : 11)

Produktivitas kerja bukan semata ditunjukkan sebagai usaha mendapatkan hasil kerja yang banyak, melainkan kualitas dalam bekerja juga penting diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan akan mendapat kepuasan kerja dengan memberikan kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukan dengan cara yang sesuai dengan keinginan karyawan karena setiap karyawan memiliki cara bekerja yang tidak sama, demikian dengan peran serta keterlibatan diri tanpa paksaan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Kesesuaian antara tanpa paksaan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Kesesuaian antar kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktifitas kerja (Sedarmayanti, 1996:44)

Rendahnya produktivitas bisa berupa empat kemungkinan yaitu kurangnya keterampilan, pendidikan rendah, kurang memiliki pengalaman kerja dan latihan kerja baik dalam maupun luar tempat kerja. Maka perlu diperhatikan oleh perusahaan tempat bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah waktu kerja dan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Untuk meningkatkan produktifitas diperlukan diperlukan suatu pendekatan “sistem” atau pendekatan “terpadu”, karena produktifitas sebagai suatu sistem tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa dukungan subsistem yang antara lain berupa pendidikan, teknologi, iklim kerja, kesehatan dan tingkat upah minimum (Suekemi S.,1998: 7.29).

Perkembangan industry telekomunikasi, khususnya telekomunikasi seluler di kota Kediri sedang berkembang dengan pesat, apalagi dengan bertambahnya jumlah operator teleponseluler di kota Kediri. Oleh karena itu, pemerintah kota Kediri dapat meningkatkan pendapatannya dan terbukanya lapangan pekerjaan bagi para pengangguran di kota Kediri. Hal ini merupakan sebuah dampak yang sangat positif bagi masyarakat luas.

Dari sekian banyak operator seluler di Indonesia, PT Telkomsel Tbk merupakan salah satu perusahaan operator telepon seluler terbesar di Indonesia. Sebagai pelopor operator telekomunikasi seluler GSM pertama di Indonesia dan terbesar di Indonesia. Selain PT

Telkomsel Tbk ada pula perusahaan telekomunikasi yang berkembang dengan pesat yaitu PT XL Axiata., operator seluler ini merupakan merger antara dua perusahaan dengan adanya penggabungan perusahaan maka pelayanan terhadap konsumen akan semakin baik. Selain operator GSM ada pula operator telekomunikasi seluler berbasis CDMA yaitu PT Smartfrend, perusahaan ini juga merupakan meger antara dua perusahaan operator seluler CDMA.

Produktifitas karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa ragam faktor mulai lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan, dan jarak tempuh yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karena tenaga kerja memiliki daya tangkap dan tingkat kemampuan kerja yang berbeda-beda. Dari uraian diatas maka peneliti memiliki keinginan untuk meneliti tentang pengaruh lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan, dan jarak tempuh terhadap produktifitas kerja operator seluler di wilayah Kota Kediri.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lama kerja, disiplin kerja , pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota kediri?
2. Bagaimana pengaruh lama kerja, disiplin kerja , pendidikan, pelatihan, jarak tempuh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota kediri?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota kediri?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja, disiplin kerja , pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja, disiplin kerja , pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh lama kerja, disiplin kerja , pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota kediri?

1.3.2 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti Sebagai tambahan pengetahuan dan aplikasi terhadap teori yang diperoleh penelitian dengan fenomena ekonomi yang sebenarnya.
2. Bagi Akademisi Sebagai upaya untuk mengembangkan pengetahuan dibidang ekonomi.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian sejenis di masa akan datang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Produktifitas

Penerapan disiplin yang baik diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja sehingga tujuan yang direncanakan tercapai. Untuk memperjelas pengertian produktifitas, berikut beberapa definisi menurut Ashari, (1985:56), adalah perbandingan hasil kegiatan yang senyatanya dengan angka seharusnya. Bila dinyatakan dengan angka, maka produktifitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau 0% sampai 100%.

Sedangkan menurut Soeprihanto (1991:76), produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumberdaya untuk menghasilkan suatu atau perbandingan antara output dengan input. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Winardi (1989:45), bahwa produktifitas tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan banyak faktor lainnya.

Meningkatkan produktifitas dapat dilihat dalam tiga bentuk antara lain:

1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang kurang.
2. Jumlah produksi sama dengan menggunakan sumberdaya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang besar dengan menambah sumberdaya relatif kecil.

Produktifitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batasan-batasan dengan cara pemberian pendidikan pada pegawai motivasi kerja dan kebutuhan kepada pegawai lingkungan kerja serta jaminan kerja serta kesejahteraan. Oleh karena itu produktifitas merupakan sarana yang hendak dicapai instansi atau perusahaan dalam dewasa ini. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk-produk yang ada dipasaran. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan berusaha meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan harapan dapat menekan biaya-biaya produksi, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain baik mutu maupun harga.

Menurut Winardi (1986:67), produktifitas adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau unit dari faktor produksi lain dalam jangka tertentu. Sedangkan menurut Suprihanto (1987:57), produktifitas adalah sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara

perngorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*) berdasarkan 2 pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja pegawai merupakan kemampuan. Seseorang dalam melakukannya untuk menghasikan barang/jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaanya dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau kantornya.

Kemudian Gie (1999:76) menyatakan bahwa produktifitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa baeang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam proses suatu proses produksi tersebut. Sejalan dengan itu Sinungan (1995:34) menyatakan bahwa pengertian tentang produktifitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah rasio apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
2. Produktifitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarrin dan hari esok lebih baik dan hari ini.
3. Produktifitas merupakan interkasi terpadu serasi dan tiga faktor essensial, yaitu: inventasi termasuk pengentahuan dan teknologi serta riset, managemen dan tenaga kerja.

Dari ketiga pengertian tersebut merupakan perkembangan dan pengertian produktifitas berasal dari rumusan tradisional sampai pada produktifitas yang didukung oleh adanya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), manajemen yang baik dan faktor tenaga kerja itu sendiri, yang diharapkan dapat berjalan selaras dan saling mendukung. Jadi produktifitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunkan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas

Kinerja yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya menurut Mar'at (1982:5), secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal, yaitu :

1. Faktor individu.
2. Faktor situasi

Dijelaskan bahwa kinerja yagn dihasilkan antara karyawan tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti adanya perbedaan kemampuan, fisik,

motivasi dan faktor-faktor individu lain. Produktifitas kerja dapat diambil beberapa indikator yang mempengaruhi antara lain. Menurut Handoko (1986:23), faktor-faktor tersebut mencakup kondisi fisik kerja, derajat otomisasi yang digunakan, *lay out*, desain kerja, keterampilan, dan motivasi pegawai serta pengupahan dan paket-paket *benefit* yang disediakan.

Dari pendapat tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah:

1. Kondisi fisik kerja
2. Desain kerja
3. Kedisiplinan
4. Keterampilan

Produktifitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupaun berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah. Menurut Mangkuprawira (2003:76) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktifitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intristik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan dapat berupa faktor ekstrinsik (gaji/upah) lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan menurut Simanjutak (1995:54) adalah:

1. Kualitas dan kemampuan fisik keryawan kualitas dan kemampuan fisik keryawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktifitas kerja menjadi yaitu:

- 2.1 Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri
- 2.2 Menyangkut kesehatan karyawan yang tercemin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja
- 2.3 Supra sarana
- 2.4 Apa yang terjadi didalam perusahaan juga dipengaruhi oleh yang diluar seperti sumber-sumber faktor produksi yagn digunakan dalam prospek

pemasaran, perpajakan, perizinan dan lain-lain. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Sedang menurut Saksono (1997:25) menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktifitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah:

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia, dan mampu berfikir maju dan kreatif
2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas, dan tanggung jawabnya sebagai manusia
3. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

2.2 Lama Kerja

Waktu kerja bagi seseorang menentukan efisiensi dan produktifitasnya. Lamanya seseorang bekerja sehari-hari secara baik pada umumnya 6 sampai 8 jam, sisanya 16-18 jam, dipergunakan untuk kehidupan keluarga dan masyarakat, istirahat tidur dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan tersebut biasanya disertai dengan penurunan produktifitas serta kecenderungan untuk timbulnya kelelahan, penyakit serta kecelakaan. Dalam seminggu seseorang biasanya dapat bekerja dengan baik selama 40-50 jam. Lebih dari itu biasanya terlihat kecenderungan tumbuhnya hal-hal yang negatif. Makin panjang waktu kerja makin besar kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (Suma'mur, 1994).

Suma'mur (2009:363) mengemukakan pada suatu pekerjaan, tidak berat atau ringan, produktifitas mulai menurun sesudah 4 jam bekerja. Keadaan ini terutama sejalan dengan menurunnya kadar gula di dalam darah. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan istirahat dan diberikan kesempatan untuk makan yang meninggikan kembali kadar gula darah sebagai bahan bakar untuk menghasilkan energi tubuh bagi keperluan melakukan pekerjaan. Maka dari itu, istirahat setelah 4 jam bekerja terus-menerus sangat penting artinya.

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja no. 25 tahun 1997 pasal 100 ayat 2 bahwa waktu kerja yang dipersyaratkan adalah :

1. Waktu kerja siang
 - a. 7 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu
 - b. 8 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu
2. Waktu kerja malam hari
 - a. 6 jam sehari atau 35 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu
 - b. 7 jam sehari atau 35 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu

Seseorang yang bekerja dengan baik dipengaruhi oleh lama kerjanya di mana kemampuan fisik akan berangsur manurun dengan bertambahnya. Masa kerja akibat kelelahan dari pekerjaan dan dapat diperberat bila dalam melakukan pekerjaan fisik pekerja tidak melakukan variasi dalam bekerja. Lama kerja akan menyebabkan kontraksi otot-otot penguat penyangga perut secara terus-menerus dalam waktu lama (Suma'mur, 1994).

2.3 Jarak Tempuh

Jarak tempat tinggal dengan tempat bekerja memiliki hubungan karena semakin jauh jarak antara tempat tinggal dengan tempat perusahaan tempat kerja maka semakin banyak waktu yang terbuang semakin banyak karena terlalu banyak menghabiskan waktu hanya di jalan karena kondisi lalu lintas. Karena jika terlalu banyak menghabiskan waktu di jalan saat sampai di tempat kerja pegawai akan mengalami penurunan produktifitas kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap hasil kerja kita.

2.4 Disiplin kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Moekijat (1985) berpendapat bahwa disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menurut Hurlock (1993), merupakan suatu proses latihan atau belajar yang bersangkutan paut dengan pertumbuhan dan perkembangan

Disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya (Aritonang, 2005). Soedjono (dalam Farida, 2002) mengemukakan bahwa dalam pembicaraan sehari-hari disiplin biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, artinya sesuatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Disiplin berarti menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja menurut Semito (dalam Aridhiana, 1999) diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Fayol (dalam Manullang, 2002) berpendapat bahwa disiplin berarti melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Sinungan (Amriyani, 2004) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (dalam Farida, 2002) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pekerja.
2. Teladan kepemimpinan. Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi karyawan.
3. Balas jasa/kesejahteraan. Dengan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan makin baik terhadap perusahaan maka kedisiplinan mereka akan lebih baik pula.
4. Keadilan. Minat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
5. Pengawasan melekat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, karena berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap dan gairah kerja karyawan.

Brigham (1994) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, dimana pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin yaitu interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional):

A. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam diri kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dalam Brigham, 1994) :

1. Disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada

Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat maka disiplin kerja tidak tampak, contoh pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kegaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada atasan dapat disebabkan karena kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, sehingga pelanggaran meningkat frekuensinya.

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya; walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah menyala, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

B. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, dan bersikap positif dalam membuat suatu komitmen perturan dalam organisasi atau perusahaan.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem peraturan tersebut. Sehingga harus adil yakni memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Bersikap positif dalam menangani setiap pelanggaran yang dibuat dengan mencari fakta dan membuktikan kebenarannya. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor-faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan, peranan yang berlaku di lingkungan kerja serta faktor dari dalam yaitu moral atau semangat dan kesadaran dari karyawan akan pentingnya disiplin kerja, disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada, dan kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi.

2.5 Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang, “Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rokhani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan)”(1995:5). Sedangkan menurut Dr.Nazili Shaleh Ahmad (1982:4)., “Pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada masyarakat yang lain”.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998:17) menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah

dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (1994:37), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2.5.1 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro (1998:60).

Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.

4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994:41).

2.6 Pelatihan

Dessler (1997), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (1996), pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan. Gomes (2002), mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas (Sarwoto:1999).

2.6.1 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Simamora (1997):

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Manullang (1990), menyatakan manfaat pelatihan dapat menambah pengetahuan, menambah kemampuan dan merubah sikap.

Menurut As'ad (2000) dalam Sikula (1976) tujuan dari pelatihan adalah:

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan kualitas dan kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.

4. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan meningkat.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Moekijat (1991) menyatakan tujuan umum latihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan manajemen (pimpinan).

Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh

perusahaan dan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

2.6.2 Komponen Pelatihan

Suatu perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan menurut Moekijat (1991) hendaknya memperhatikan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur pelatihan
3. Waktu pelatihan
4. Materi (bahan) pelatihan
5. Metode pelatihan

Menurut Mangkunegara (2001) komponen-komponen pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
2. Kualifikasi pelatih
3. Kesesuaian materi pelatihan
4. Kesesuaian metode pelatihan
5. Persyaratan peserta pelatihan

Setelah mengetahui dari beberapa pakar di atas, penulis menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Materi pelatihan

Menurut Manullang (2002), Penentuan materi ditentukan oleh penilaian kebutuhan. Isi materi yang diberikan berupa keterampilan khusus, memberikan pengetahuan atau hanya berusaha mempengaruhi sikap. Apapun isi materi harus memenuhi kebutuhan organisasi dan para peserta. Dapat disimpulkan bahwa materi merupakan pedoman kegiatan belajar mengajar dalam mengembangkan kemampuan karyawan, materi harus disesuaikan dengan rencana perusahaan, kebutuhan dan waktu yang direncanakan.

2. Pelatih

Menurut Manullang (2004), Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu training, selain peserta, metode training dan materi adalah instruktur atau pelatih. Ada 3 (tiga) kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu pengetahuan yang dalam mengenai topiknyanya. Dua, paham akan berbagai

metode training. Tiga, adanya keinginan untuk mengajar. Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan pemberian topik yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi Instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan dan berpedoman pada buku pengajaran. Profesi pelatih merupakan pekerjaan profesional sehingga pelatih harus memiliki dedikasi, loyalitas dan bedisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

3. Metode pelatihan

Menurut Hardjana (2001), “metode training adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan training, baik secara keseluruhan maupun per sesi”. Berarti metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

2.6.3 Macam Pelatihan

Menurut Purwono (2001), macam pelatihan dapat digolongkan kedalam 4 (empat) macam golongan yaitu:

1. Pendidikan dasar (basic education)

Merupakan pendidikan yang diisyaratkan sebelum seorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukkan dalam roda personalia organisasi dari sesuatu bentuk usaha. Pendidikan ini kecuali terdiri dari pendidikan pada sekolah-sekolah umum.

2. Pendidikan formal

Biasanya dinamakan kursus aplikasi. Diadakan secara periodik diantara petugas-petugas tertentu dengan tujuan agar para tenaga kerja mendapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya.

3. Pendidikan penyegar

Mempunyai tujuan menyegarkan kembali pengertian-pengertian dan pengetahuan-pengetahuan yang telah silam dan ada hubungan dan sangkut pautnya dengan pelaksanaan tugas *Refresing course* ini dapat berupa ceramah-ceramah

4. Latihan dalam perusahaan

Lebih dikenal dengan sebutan TWI (Training Within Industry). Merupakan latihan yang meliputi:

- 4.1 Latihan instruksi kerja (job instruction training), yang melatih cara-cara yang tepat untuk memberikan instruksi baik bagi tenaga baru, maupun tenaga lama dalam menghadapi tugas-tugas baru.
- 4.2 Latihan cara kerja (job method training), yang melatih cara-cara kerja yang tepat dan menyempurnakan cara kerja.
- 4.3 Latihan lingkungan kerja (job relation training), yang melatih cara-cara hubungan kerja, antara tenaga kerja dengan pimpinan, maupun sesama tenaga kerja, sehingga terciptanya perpaduan kerja.
- 4.4 Latihan keterampilan (vocational training), untuk melatih keterampilan pisik tenaga-tenaga pelaksana seperti tukang las, tukang bubut, tukang kayu, tukang batu dan sebagainya.

2.6.4 Teknik-teknik Pelatihan

Menurut Handoko (1999), ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen yaitu:

A. Metode praktis (on the job training)

Teknik-teknik “on the job training” merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini biasanya digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

1. Rotasi Jabatan

Memberikan pada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

2. Pelatihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3. Magang (Apprenticeships)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan “off the job training”.

4. Coaching

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Teknik ini dapat mengubah sikap peserta dan mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi (Inter-personal skill).

5. Business Games

Business (management) games adalah simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Tujuannya adalah untuk melatih para karyawan atau manajer dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

6. Vestibule Training

Bentuk latihan ini dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus dengan mempergunakan area-area terpisah yang dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

7. Teknik Laboratorium (Laboratory Training)

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

B. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training).

Tujuan utama teknik-teknik presentasi atau penyajian informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode-metode yang biasa digunakan:

1. Kuliah

Ini merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Kelemahannya adalah tidak atau kurang adanya partisipasi dan umpan balik. Teknik kuliah cenderung lebih bergantung pada komunikasi, bukan modeling.

2. Presentasi Video

Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan lainnya.

3. Metode Konperensi

Metode ini analog dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan.

4. *Programed Instruction*

Metode ini menggunakan sikap pengajar atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

5. *Self Study*

Teknik ini biasanya menggunakan manual-manual, modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman. Teknik ini berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

2.7 Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawan (2002) tentang '*pengaruh curah jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, usia dan pendidikan terhadap produktifitas tenaga kerja bagian pengolahan pada koperasi agrobisnis terutama nusantara di kabupaten jember*' diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor curah jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, usia dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja, dimana variabel bebas tersebut berpengaruh sebesar 62,70% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya.

Penelitian oleh Dwi (2002) tentang "*faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja wanita pada usaha persala tabungan desa mayang kecamatan mayang kabupaten jember*" diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel curah jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, usia, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas sebesar 68,10% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya

Penelitian oleh Winarmi (2005) tentang “*pengaruh umur, masa kerja, upah bonus terhadap produktifitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan kartanegara PTPN X (Persero) desa candijati kecamatan arjasa kabupaten jember*” diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel mempunyai berpengaruh signifikan terhadap produktifitas antara lain masa kerja, umur, upah bonus sedangkan variabel umur berpengaruh secara negatif

Penelitian oleh Nunik (2005) tentang “*pengaruh umur, masa kerja, dan upah bonus terhadap produktifitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan kartanegara PTPN X (persero) desa candjati kecamatan arjasa kabupaten jember*” diperoleh hasil penelitian bahwa variabel masa kerja, upah bonus berpengaruh secara signifikan sedangkan variabel umur tidak mempunyai pengaruh 88,2% sedang lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya

Penelitian oleh Imron (2007) tentang “*faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pengrajin guci marmer kecamatan campurdarat kabupaten tulungagung*” diperoleh hasil penelitian bahwa variabel masa kerja, status nikah berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas

Penelitian oleh Juli (2007) tentang “*faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah surabaya*” diperoleh hasil penelitian bahwa variabel lama bekerja, disiplin kerja, pendidikan, dan latihan kerja berpengaruh secara signifikan

Tabel 2.1 tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya Dengan Penelitian Sekarang

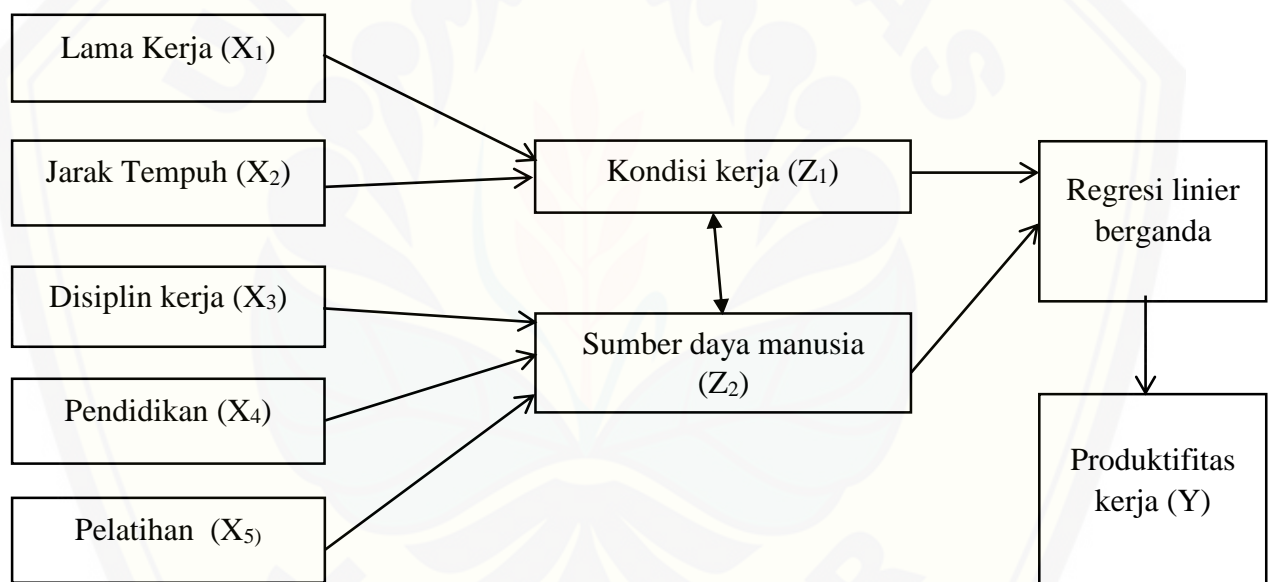
Penelitian	Judul	Variabel	Metode	Hasil
Krisnawan (2002)	pengaruh curah jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, usia dan pendidikan terhadap produktifitas tenaga kerja bagian pengolahan pada koperasi agrobisnis taruna nusantara di kabupaten jember	-Jam Kerja -Pendapatan -Tanggungan keluarga -Usia -Tingkat pendidikan	Regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa variabel curahan jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, usia dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja

Dwi Sandy Wicaksono (2002)	faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja wanita pada usaha persala tabungan desa mayang kecamatan mayang kabupaten jember	-Jam Kerja -Pendapatan - Tanggungan keluarga -Umur -Pendidikan	Regresi berganda linier	Menunjukkan bahwa variabel jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, umur, pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja
Nunik Dyah Winarmi (2005)	pengaruh umur, masa kerja, upah bonus terhadap produktifitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan karta negara PTPN X (Persero) desa candijati kecamatan arjasa kabupaten jember	-Umur -Masa Kerja -Upah bonus	Regresi berganda linier	Menunjukkan bahwa variabel masa kerja, upah bonus memiliki pengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja
Imron Saikoni (2007)	faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pengrajin guci marmer kecamatan campurdarat kabupaten tulungagung	-Usia -Tingkat pendidikan -Masa Kerja -Status nikah	Regresi berganda linier	Menunjukkan bahwa variabel masa kerja dan status nikah memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja
Juli Susanti Gultom (2007)	faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah surabaya	-Lama kerja -disiplin kerja -pendidikan -latihan kerja	Regresi berganda linier	Menunjukkan bahwa variabel lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, latihan kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja

Irvando Age L (2013)	Faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah kediri	-Lama Kerja -Disiplin Kerja -Pendidikan -Latihan -Jarak Tempuh	Regresi linier berganda	Sekarang
----------------------	---	--	-------------------------	----------

2.8 Konsep Pemikiran

Untuk mempermudah dan memperjelas berikut gambar kerangka pemikiran secara skematic yang berjudul “faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah kediri dapat dilihat pada gambar :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual Penelitian

Pada gambar dapat ditunjukkan bahwa produktifitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling mendukung dimana faktor tersebut memiliki pengaruh yang berbeda-beda tergantung faktor lain yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan analisis SWOT dimana untuk mencari keunggulan komparatif dan prospek yang dapat dicari strategi pengembangan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat sementara dan pedoman serta arah dalam penelitian yang disusun berdasarkan pada landasan teori dan penelitian sebelumnya, dimana suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (J. Supranto, 1996). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh secara bersama-sama lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan, dan jarak tempuh terhadap sumber daya manusia
2. Ada pengaruh antar variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas
3. Diduga variabel pendidikan, pelatihan, dan jarak tempuh berpengaruh positif dan memiliki presentase yang cukup besar
4. Diduga variabel lama kerja, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara positif tetapi memiliki presentase yang kecil

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode explanatory research, yaitu jenis penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui (menguji) ada tidaknya hubungan, sifat hubungan, dan besar hubungan antara dua variabel atau lebih (Singarimbun,1989:18). Penelitian ini akan menjelaskan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah kota kediri.

3.1.2 Unit analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan perusahaan operator seluler antara lain PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu Lama Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan, Latihan dan Tempat tinggal.

3.2 Populasi dan Metode Pengambilan Sample

3.2.1 Populasi

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2007:38), yang dimaksud dengan Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atas unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu.berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk. Yang berjumlah 97 orang.

3.2.2 Metode Pengambilan Sample

Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu suatu metode pemilihan sample yang dilakukan secara acak dari sejumlah populasi, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sample (Umar, 1997:112).

Menurut Bungin (2005:101) bobot sampel harus bisa dipertanggung jawabkan, ini berarti sample harus pada tingkat manapun dari suatu penarikan sampel setiap unit populasi harus terwakili. Karena itu dapat dilakukan perhitungan secara pasti jumlah besaran sampel untuk populasi tertentu. Adapun rumus perhitungan besaran sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah sample yang di cari

N = Jumlah populasi

e = persen kelonggaran ketidakjelian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir atau diinginkan pada penelitian ini sebesar 10%

Perhitungan besaran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

$$n = \frac{97}{97(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{97}{1,97}$$

$$n = 49,2 \text{ responden}$$

Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 49 orang karyawan PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk, jumlah tersebut dianggap resrepresentatif dan dapat mewakili dari jumlah populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh di lapangan, melalui wawancara questioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden pada perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber yaitu jurnal, data dari dinas, data perusahaan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik: wawancara (interview), angket (questionnaire), pengamatan (observation), dan dokumentasi.

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu merupakan salah satu teknik pengumpulan dengan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian;

2. Angket (*Questionnaire*)

merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian ;

3. Studi Pustaka,

Metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda. Alasan menggunakan metode ini adalah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

Linier untuk mengetahui masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Model fungsional yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktifitas kerja

X₁ = Lama kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Pendidikan

X₄ = Pelatihan

X₅ = Jarak tempuh

e = Variabel pengganggu

1) Uji F (F hitung)

Digunakan untuk menguji secara bersama-sama koefisien regresi berganda faktor lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler di kota kediri, maka digunakan uji F (Gujarati, 1997: 120):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R₂ = koefisien determinasi;

K = jumlah banyaknya variabel;

n = jumlah sample

Rumusan hipotesa :

a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya secara bersama-sama variabel lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya secara bersama-sama lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

Kriteria pengujian :

a. Jika probabilitas $F_{hitung} \leq \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa seluruh variabel lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja

b. Jika probabilitas $F_{hitung} > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya bahwa seluruh variabel lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

2) Uji statistik t (t -test)

Digunakan untuk mengetahui berpengaruh atau tidak variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat. Menurut Gujarati (1997:74) dirumuskan sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Dimana;

b_1 = koefisien regresi parsial

sb_1 = standar deviasi koefisien

Perumusan hipotesis

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan (*non-significance*) antara X_i dengan Y

2. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan (*significance*) antara X_i dan Y

Kriteria pengujian :

Dengan menggunakan tingkat signifikan (α 5%) = 0,05 kriteria pengujian :

- a. jika probabilitas t-hitung < tingkat signifikansi (α) 5%, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat;
- b. jika probabilitas t-hitung > tingkat signifikansi (α) 5%, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh perubahan faktor lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh digunakan koefisien determinasi (R^2). Menurut Gujarati (1997:139) koefisien determinasi berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y + b_5 \sum X_5 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

ESS = jumlah kuadrat yang dijelaskan

RSS Jumlah kuadrat residual

TSS = ESS + RSS

3.3.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk menentukan apakah dalam suatu model terdapat dua atau lebih variabel yang saling berkaitan atau berhubungan linear erat yang sempurna di antara beberapa atau semua variabel independen.

Kemungkinan terdapat multikolinearitas apabila nilai Fhitung dan R^2 signifikan, sedangkan sebagian atau seluruhnya koefisien regresi tidak signifikan. Pengujian dilakukan pada variabel bebas. Secara parsial yakni dengan melakukan regresi antara variabel bebas dengan menjadikan salah satu variabel bebas sebagai variabel terikat (Gujarati, 2000:438).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang tidak konstan atau berubah ubah. Pengujian dilakukan dengan menggunakan white heteroskedastisitas test. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. apabila probabilitas Chi-Square lebih kecil dari tingkat nyata atau level of significance (α), maka dalam model ini terjadi heterokedastisitas;
- b. apabila probabilitas Chi-Square lebih besar dari tingkat nyata atau level of significance (α), maka dalam model ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Beberapa alasan asumsi normalitas adalah sebagai berikut (Gujarati, 2000:66):

- 1) dengan centra limit theorem, ditunjukkan bahwa jika terdapat sebagian besar variabel acak yang didistribusikan secara bebas dan identik, maka dengan beberapa pengecualian, distribusi jumlahnya cenderung berdistribusi normal bila banyaknya variabel seperti itu meningkat tak terbatas;
- 2) suatu varian dari centra limit theorem menyatakan bahwa apabila jumlah variabel tidak terlalu besar atau tidak bebas secara tepat maka jumlah variabel tersebut mungkin masih berdistribusi normal;
- 3) dengan asumsi normalitas, distribusi probabilitas penaksir OLS dengan mudah akan diperoleh karena sifat distribusi normal bahwa setiap fungsi linier variabel yang berdistribusi normal dengan sendirinya didistribusikan secara normal;
- 4) distribusi normal adalah distribusi yang relatif sederhana yang melibatkan parameter (rata-rata dan varian).

3.3.3 Definisi Variabel Operational

Untuk menghindari adanya pemahaman yang tidak tepat dan meluasnya cakupan permasalahan maka perlu adanya pembatasan pengertian variable sebagai berikut :

1. Lama Kerja adalah Lamanya seseorang bekerja sehari-hari secara baik pada umumnya 6 sampai 8 jam, sisanya 16-18 jam, dipergunakan untuk kehidupan keluarga dan masyarakat, istirahat tidur dan lain-lain.
2. Disiplin Kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya
3. Pendidikan adalah Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang
4. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.
5. Jarak tempuh adalah Jarak tempat tinggal dengan tempat bekerja memiliki hubungan karena semakin jauh jarak antara tempat tinggal dengan tempat perusahaan tempat kerja maka semakin banyak waktu yang terbuang semakin banyak karena terlalu banyak menghabiskan waktu hanya di jalan

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri, makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara serentak menunjukkan bahwa variabel bebas lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan jarak tempuh mempunyai pengaruh secara signifikan atau nyata terhadap variabel terikat produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai determinasi $R^2 = 0.667$ menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat dan hanya 0.333 dipengaruhi factor luar.
2. Variabel lama kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi bersifat positif sebesar 0.216, menunjukkan apabila terjadi penambahan lama kerja akan menyebabkan produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga meningkat.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi bersifat positif sebesar 0.186, menunjukkan apabila terjadi peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga meningkat.
4. Variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi bersifat negatif sebesar 0.029, menunjukkan apabila terjadi akan menyebabkan produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga menurun.
5. Variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi bersifat positif sebesar 0.174, menunjukkan apabila terjadi penambahan pelatihan kerja akan menyebabkan produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga meningkat.

6. Variabel jarak tempuh berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi bersifat positif sebesar 0.706, menunjukkan apabila terjadi penambahan jarak tempuh akan menyebabkan produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga meningkat.

5.2 Saran

Sehubungan dengan kesimpulan penelitian mengenai factor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada operator telepon seluler wilayah Kota Kediri disampaikan beberapa saran sebagai berikut ini:

1. Mengingat ada kecenderungan bahwa semakin lama seseorang bekerja pada perusahaan pada baguan tertentu maka dapat meningkatkan produktifitas pada perusahaan tersebut, maka perlu dianjurkan agar perusahaan dapat memeberikan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan pekerjaan agar saat mengerjakan suatu pekerjaan dapat menikmati dengan baik tanpa ada sesuatu kekawatiran sehingga dapat bekerja dengan lama untuk perusahaan tersebut. Dengan demikian produktifitas akan meningkat dari tahun ke tahun dan akan memberikan timbal balik terhadap perusahaan tempat bekerja dengan meningkatkan pendapatan perusahaan.
2. Adanya kecenderungan bahwa semakin disiplin seseorang pekerja maka produktifitas akan meningkat. Maka perlu adanya motivasi yang memberikan dorongan agar dapat disiplin saat melakukan pekerjaanya. Disiplin dapat dilakukan sebagai suatu kebiasaan dan dilakukan dengan ikhlas dari dalam diri pekerja, sehingga tidak ada paksaan dalam dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja maka kualitas kerja dapat meningkat dan produktifitas pun dapat meningkat sehingga memberi keuntungan pada perusahaan.
3. Pendidikan sangat penting untuk dapat meningkatkan kualitas seorang tenaga kerja dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan maka perlu ada motivasi yang dapat meningkatkan produktifitas kerja, saat ada pekerja ingin melakukan studi pendidikan yang lebih tinggi dibanding dengan pendidikan yang dimiliki sekarang maka perusahaan wajib memberikan keringan pada tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan menempuh pendidikan. Saat pekerja selesai menempuh gelar pendidikan yang lebih baik maka

perusahaan mendapat aset dengan pendidikan yang baik dengan keterampilan yang lebih baik dari pada sebelumnya.

4. Untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sangat penting suatu perusahaan maupun pemerintahan untuk memfasilitasi tenaga kerja dalam mengikuti pelatihan-pelatihan kerja yang diselenggarakan di dalam kantor maupun diluar lingkungan kerja. Perusahaan dan pemerintahan meyediakan fasilitas yang mamadai dan mendukung oelaksanaan pelatihan kerja secara rutin agar tenaga kerja semakin ahli dalam bidangnya, sehingga meningkatkan produktifitas tenaga kerja secara khusus dan penduduk pada umumnya.
5. Saat ini tempat bekerja dengan tempat tinggal pekerja memiliki jarak yang cukup jauh, bisa lebih dari 30 menit dalam menempuh menuju tempat pekerja. Dengan jarak yang ada maka pekerja memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik karena usaha untuk menuju memerlukan usaha yang banyak. Perusahaan dapat memberikan kompesasi terhadap karyawan dengan memberikan tempat tinggal yang lebih dekat dengan tempat bekerja, dengan tempat tinggal yang dekat maka pekerja tidak akan khawatir lagi dengan waktu tempuh yang dapat terbuang dengan sia-sia saat diperjalanan. Perusahaan juga dapat membuka cabang perusahaan sehingga pekeja dapat menuju tempat kerja dengan cepat karena dekat dangan tempat tinggal.
6. Meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan, pemimpin perushaan seharusnya dapat memperhatikan kesejahteraan pada pekerjaan, karena tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga dalam pembangunan ekonomi. Karena kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan perusahaan, merupakan factor penting untuk menunjang produktifitas kerja (Sedarmayanti,1996: 144).
7. Untuk menuju ke arah pencapaian tujuan tersebut organisasi perusahaan harus benar-benar memberikan keseimbangan kepada tenaga kerjanya agar mereka dapat memberikan sumbangan yang berarti pada perusahaan. Usaha-usaha dari pihak perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain agar produktifitas kerja karyawan meningkat maka pihak perusahaan harus benar-benar mengelola dengan sebaik-sebaiknya sumber daya manusianya.
8. Untuk melihat produktifitasnya dilihat dari masing-masing sample, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dicari perbedaan pada perusahaan operator seluler yang lain dan

perbedaan produktifitas tenaga kerja di daerah yang berlainan di wilayah Jawa Timur secara *agregat*.



DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, A. (1985). *Perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFE
- As'ad, Moh, (2000), *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Achmad, Nazili.(1982). *Pendidikan dan Masyarakat*.Yogyakarta : CV. Bina Usaha
- Aritonang. 2005. *Kompesasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/Th.IV/juli 2005
- Aridhiana, 1999. *Hubungan Antara Persepsi terhadap Mutu Interaksi Pimpinan Bawahan Dengan Disiplin kerja Pada Karyawan*. Skripsi. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Astuti, ED. 1997. *Hubungan Antara Efikasi diri dalam menghadapi Strees Kerja dengan Komitmen Organisa.*, *Skripsi Sarjana*. (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS
- Amriyani, F. 2004. *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Disiplin Kerja*. *Indonesian Psychological Journal* Vol 19 No 2
- Brigham, J.C. 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York : Harper Collins Publisher
- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa oleh Benjamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Farida. 2002. *Hubungan Antara Tingkah Laku Asertif dengan Disiplin Kerja*. Skripsi Sarjana (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS

- Gie, L.T. (1999). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Gunawan, Ary H.(1995).*Kebijakan-kebijakan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, (1986). *Manajemen Pemasaran, Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- J. Supranto. 1996. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga 103
- Kuncoro, Achmad engkos dan Riduwan, (2007), Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (Path analysis). Bandung: Alfabeta
- Mar'at. (1982). *Sikap manusia, perubahan serta pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot, Amh., (1990), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Manullang, (2002), *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Sinar Baru, Bandung

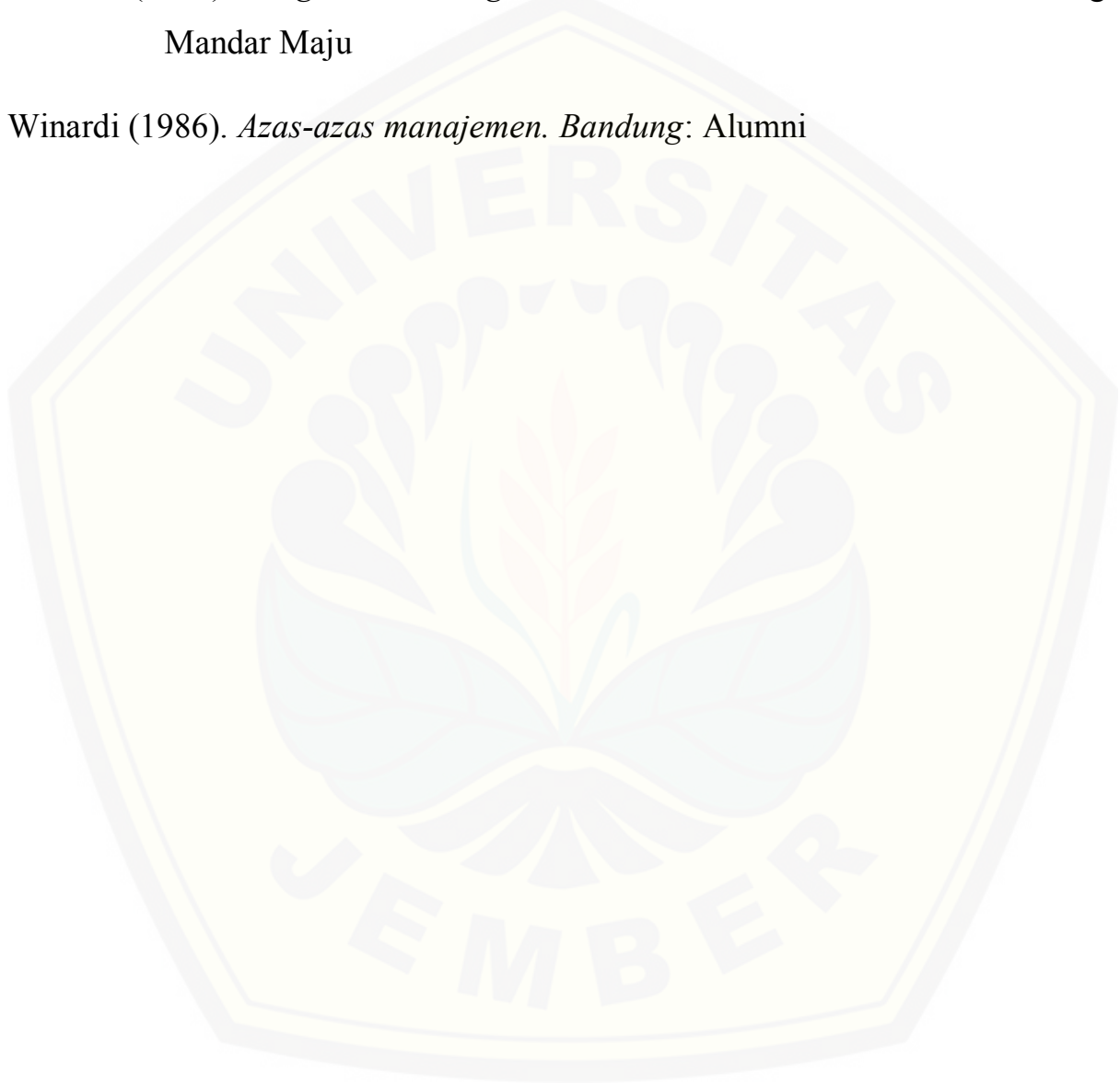
- Moekijat. 1985. *Managemen Tenaga Kerja dan Hubungan kerja*. Bandung: Pioner jaya
- Moekijat, (1991), *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Cetakan Ketujuh, bandung, Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex, S. (1996), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwono, Moh, (2001), *Manajemen Personalialia*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga: Jakarta.
- Rangkuti, Fredy. 2005. *Analisis SWOT, Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jalarta: Gramedia
- Saksono, S. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Soeprihanto, J. (1991). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Sumitro.(1998). *Pengantar Ilmu Pendidikan*.Yogyakarta : IKIP Yogyakarta
- Suprihanto, j. (1987). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Sinungan, M. (1987). *Dasar-dasar dan Teknik Management Kredit*. Jakarta: PT.Bina Aksara
- Simanjutak. (1995). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FEUI
- Simamora, Henry, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, S.P. (1982). *Organisasi Kepemimpinan dan perilaku*. Jakarta: Haji Messaagung

Umar Tirtarahardja dan La Sulo.(1994). *Pengantar Pendidikan*.Jakarta :
Depdikbud

Umar, H. (1997) Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta:
Gramedia

Winardi (1989). *Pengantar tentang teori sistem dan analisis sistem*. Bandung:
Mandar Maju

Winardi (1986). *Azas-azas manajemen*. Bandung: Alumni



No	PELATIHAN										JARAK TEMPUH									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1
5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0
15	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0
25	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1
27	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1
41	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1



LAMPIRAN B HASIL ANALISIS STATISTIK

Dependent Variable: PRODUKTIF

Method: Least Squares

Date: 12/11/14 Time: 20:34

Sample: 1 49

Included observations: 49

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LAMA	0.216512	0.085525	2.531570	0.0151
DISIPLIN	0.186714	0.278659	0.670046	0.5064
PENDIDIKAN	-0.029798	0.202927	-0.146840	0.8839
PELATIHAN	0.070804	0.200372	0.353362	0.7255
JARAK	0.768179	0.097243	7.899552	0.0000
C	-0.257518	0.399152	-0.645163	0.5222
R-squared	0.667236	Mean dependent var		0.265306
Adjusted R-squared	0.628542	S.D. dependent var		0.446071
S.E. of regression	0.271869	Akaike info criterion		0.347282
Sum squared resid	3.178239	Schwarz criterion		0.578934
Log likelihood	-2.508413	Hannan-Quinn criter.		0.435170
F-statistic	17.24411	Durbin-Watson stat		1.950310
Prob(F-statistic)	0.000000			

LAMPIRAN C HASIL ASUMSI KLASIK

A. Uji Multikolinieritas

	LAMA	DISIPLIN	PENDIDIKAN	PELATIHAN	JARAK
LAMA	1.00000	-0.11987	0.248399	-0.17131	0.247775
DISIPLIN	-0.11987	1.00000	-0.02977	-0.02977	0.077658
PENDIDIKAN	0.248399	-0.02977	1.00000	-0.04255	0.110987
PELATIHAN	-0.17131	-0.02977	-0.04255	1.00000	-0.13621
JARAK	0.247775	0.077658	0.110987	-0.13621	1.00000

B. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.423884	Prob. F(5,43)	0.8295
Obs*R-squared	2.301705	Prob. Chi-Square(5)	0.8060
Scaled explained SS	6.134570	Prob. Chi-Square(5)	0.2933

Test Equation:
 Dependent Variable: RESID^2
 Method: Least Squares
 Date: 02/04/15 Time: 13:38
 Sample: 1 49
 Included observations: 49

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.183874	0.261093	-0.704247	0.4851
LAMA^2	0.067617	0.055943	1.208669	0.2334
DISIPLIN^2	0.105573	0.182276	0.579192	0.5655
PENDIDIKAN^2	0.037956	0.132739	0.285944	0.7763
PELATIHAN^2	0.078301	0.131067	0.597413	0.5534
JARAK^2	-0.027673	0.063609	-0.435049	0.6657
R-squared	0.046974	Mean dependent var		0.064862
Adjusted R-squared	-0.063843	S.D. dependent var		0.172416
S.E. of regression	0.177835	Akaike info criterion		-0.501646
Sum squared resid	1.359884	Schwarz criterion		-0.269995
Log likelihood	18.29033	Hannan-Quinn criter.		-0.413758
F-statistic	0.423884	Durbin-Watson stat		2.187983
Prob(F-statistic)	0.829486			

C. Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

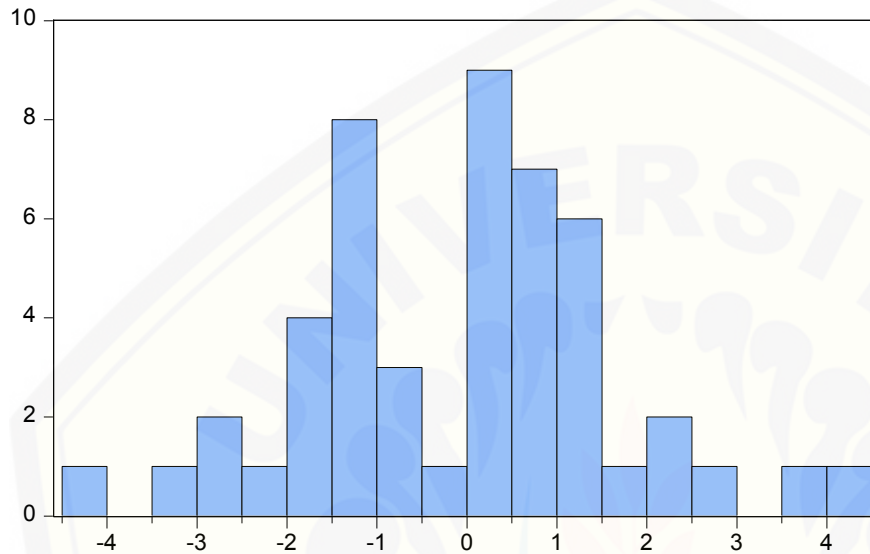
F-statistic	1.114840	Prob. F(2,41)	0.3377
Obs*R-squared	2.527298	Prob. Chi-Square(2)	0.2826

Test Equation:
 Dependent Variable: RESID
 Method: Least Squares
 Date: 02/04/15 Time: 13:41
 Sample: 1 49
 Included observations: 49
 Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LAMA	-0.009084	0.085919	-0.105732	0.9163
DISIPLIN	-0.017702	0.278174	-0.063637	0.9496
PENDIDIKAN	-0.102746	0.214191	-0.479692	0.6340
PELATIHAN	0.016062	0.200424	0.080139	0.9365
JARAK	0.016236	0.098107	0.165488	0.8694
C	0.103017	0.404070	0.254947	0.8000
RESID(-1)	0.031378	0.154715	0.202813	0.8403
RESID(-2)	-0.243246	0.163507	-1.487681	0.1445
R-squared	0.051578	Mean dependent var		1.56E-17
Adjusted R-squared	-0.110348	S.D. dependent var		0.257319
S.E. of regression	0.271145	Akaike info criterion		0.375960

Sum squared resid	3.014314	Schwarz criterion	0.684828
Log likelihood	-1.211010	Hannan-Quinn criter.	0.493144
F-statistic	0.318526	Durbin-Watson stat	2.003737
Prob(F-statistic)	0.941344		

D. Uji Normalitas



Series: Residuals	
Sample 1 49	
Observations 49	
Mean	6.61e-15
Median	0.351858
Maximum	4.338272
Minimum	-4.416857
Std. Dev.	1.715099
Skewness	0.025917
Kurtosis	3.273740
Jarque-Bera	0.158475
Probability	0.923820

LAMPIRAN E KUESIONER

LAMPIRAN

KUESIONER

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN OPERATOR SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI

I. Identitas responden

Usia :

Pendidikan : a. SMK b. Akademi/DIII c. Sarjana d. Pascasarja

Lama Bekerja : a. 2 tahun b. 3-5 tahun c. > 5 tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan: Silahkan anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang anda pilih yang menunjukan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap tersebut.

Keterangan

SS= Sangat setuju

S =Setuju

CS = Cukup setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak setuju

KUESIONER LAMA KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Lama kerja sesuai dengan jam kerja					
2.	Waktu istirahat yang secara berkala untuk peningkatan produktivitas kerja					
3.	Pembagian shift waktu kerja sehingga efisien dalam bekerja					
4.	Memberikan karyawan waktu untuk istirahat dengan baik					
5.	Saat istirahat kegiatan bekerja berhenti dan mendapat imbalan saat bekerja pada jam istirahat					

6.	Menggunakan waktu lembur dalam mengerjakan pekerjaan yang penting					
7.	Saat ada pekerjaan yang penting dapat menggunakan waktu lembur secara tak terbatas					
8.	Dalam seminggu ada hari libur selama 1 hari untuk mengembalikan motivasi kerja					
9.	Saat bekerja memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikan hal tersebut					
10.	Terus bekerja meski waktu telah selesai karena ada pekerjaan tambahan yang mendadak					

KUISIONER DISIPLIN KERJA

No	pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Datang tepat waktu					
2.	Saat bekerja memiliki motivasi yang tinggi					
3.	Mematuhi peraturan perusahaan tempat bekerja dengan baik					
4.	Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan skill yang ada					
5.	Minat dalam bekerja tinggi dan sesuai kemampuan karyawan					
6.	Hasil kerja dan kemampuan sama tidak terjadi perbedaan yang besar					
7.	Pengawasan dalam bekerja baik individu atau kelompok					
8.	Komitmen dalam bekerja untuk perusahaan					
9.	Saat bekerja lingkungan pekerjaan saling mendukung					
10.	Peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar					

KUISIONER PENDIDIKAN

No	pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja					
2.	Pendidikan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan pribadi					

3.	Dalam bekerja juga mendapatkan pendidikan secara formal					
4.	Pendidikan yang tinggi memiliki kreativitas kerja yang baik					
5.	Perusahaan memberikan pendidikan yang baik					
6.	Kecakapan dalam bekerja mencerminkan tingkat pendidikan					
7.	Pendidikan yang baik mempermudah dalam menguasai materi					
8.	Pendidikan yang baik dapat meningkatkan moril dalam bekerja					
9.	Semakin tinggi pendidikan maka pekerjaan yang dihasilkan semakin baik					
10.	Pendidikan yang saya terima memiliki hubungan dengan pekerjaan					

KUISIONER PELATIHAN

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Instruktur yang mengajar saya merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.					
2.	Kecakapan instruktur dalam memberikan materi pelatihan sangat baik.					
3.	Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja.					
4.	Instruktur sangat menguasai materi dan selalu memberikan contoh-contoh yang aktual.					
5.	Perusahaan merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan dengan baik.					
6.	Pelatihan dapat meningkatkan moril kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.					
7.	Penyelenggaraan pelatihan dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja.					
8.	Lamanya program pelatihan perlu disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar sasarnya dapat tercapai					
9.	Dalam hubungan dengan pekerjaan dan tugas saya, seharusnya tidak perlu diadakan pelatihan.					

10.	Pada saat melaksanakan tugas, saya seringkali dihadapkan dengan persoalan yang baru, sehingga perlu ada pengembangan pelatihan yang pernah saya ikuti					
-----	---	--	--	--	--	--

KUISIONER JARAK TEMPUH

No	pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Semakin jauh tempat tinggal, dalam bekerja semakin termotivasi					
2.	Biaya untuk transportasi semakin besar karena jauh dari tempat tinggal					
3.	Saat sampai ditempat kerja motivasi dalam bekerja mengalami penurunan					
4.	Waktu yang ada banyak digunakan untuk dijalan dari pada ditempat kerja					
5.	Tempat pekerjaan yang ada jauh dari kantor					
6.	Menggunakan transportasi pribadi dalam menunjang pekerjaan					
7.	Saat pekerjaan berada diluar kota maka perusahaan akan memberikan biaya transportasi					
8.	Saat menghadapi macet diperjalanan maka pekerjaan yang ada menjadi tertunda					
9.	Pekerjaan yang belum selesai dapat dibawa kerumah untuk dikerjakan					
10.	Saat tempat bekerja yang menjadi tujuan memiliki jarak yang jauh maka perusahaan memiliki sarana transportasi sendiri					