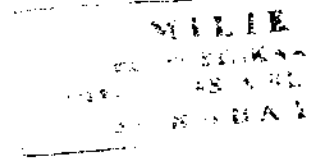


172  
TPS 04/01  
Prab  
a

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PENGANTAR POS  
KANTOR POS KELAS II SURABAYA**



**BAHRI BAHAR**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**

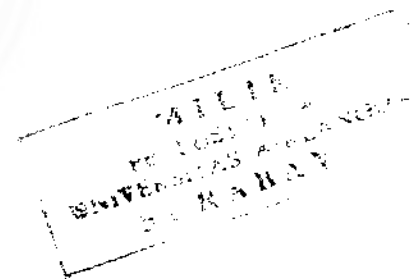
**ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PENGANTAR POS  
KANTOR POS KELAS II SURABAYA**

Tesis

Untuk Memperoleh Gelar Magister Dalam Program Studi  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pada Program Pascasarjana  
Universitas Airlangga

Oleh :

**BAHRI BAHAR**  
**NIM 099913385 M**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**

Lembar Pengesahan

**Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diuji  
Tanggal 20 Agustus 2001**

**Oleh**

**Pembimbing Ketua**



**Dr. H. Imam Syakir, SE**  
NIP. 130 675 531

**Pembimbing**



**Tien Sumartini, Dra., MS**  
NIP. 130 606 037

**Mengetahui,  
Wakil Ketua Program Studi P. SDM  
Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



**Dr. Sunario, dr., MS., MSc.**  
NIP. 130 685 841

**Telah diuji pada tanggal 28 Agustus 2001**

**Ketua : Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc.**

**Anggota : 1. Dr. Hariyadi Suparto, dr, DOR, MSc.**

**2. Seger Handoyo, Drs, MSi.**

**3. Tien Sumartini, Dra, MS.**

**4. Dr. H. Imam Syakir, SE.**

## Ucapan Terima Kasih

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, maka sampai jugalah penulis ke penyelesaian akhir tugas pembuatan tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Faktor Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengantar Pos Kantor Pos Kelas II Surabaya. Dalam penyelesaian tesis ini, penulis mendapat banyak bantuan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

- Bapak Dr. H. Imam Syakir, SE dan Ibu Tien Sumartini, Dra., MS, masing-masing selaku Pembimbing Ketua dan Pembimbing yang dengan penuh kesungguhan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan.
- Bapak Prof. Haryono Suyono, MA, PhD, dan Bapak Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc, masing-masing selaku Ketua dan Wakil Ketua Program Studi Pengembangan SDM Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya yang dengan gigih memperjuangkan kemajuan pendidikan program studi P.SDM.
- Segenap Panitia Penilai Proposal Tesis yaitu : Bapak Dr. H. Imam Syakir, SE, dan Ibu Tien Sumartini, Dra., MS, Bapak Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc, Bapak Dr. Hariyadi Suparto, dr, DOR, MSc dan Bapak Seger Handoyo, Drs. MSi, yang telah menilai serta memberikan saran sehingga proposal tesis dapat dilanjutkan.
- Bapak-bapak serta Ibu-ibu Staf Pengajar Program Studi Pengembangan SDM Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat berguma untuk pembuatan tesis.
- Bapak Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya beserta segenap jajarannya, khususnya Bapak Manajer SDM dan Bapak Manajer Antaran yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
- Istri yang tercinta Ny. Hj. Rus'aini Bahri, anak-anak tersayang : Sadat Bahri, S.Si, Sayr Bahri dan Hizra Bahri, serta adik tersayang Drs. H. Firman Bahar, MM yang telah memberikan dukungan yang tidak sedikit.
- Teman-teman seangkatan tahun 1999 di Program Studi Pengembangan SDM Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Tiada lain harapan penulis semoga segala amal perbuatan yang telah Bapak-bapak dan Ibu-ibu berikan akan mendapat ganjaran yang berlimpah dari Allah SWT, dan semoga pula tulisan dalam tesis ini akan bermanfaat bagi disiplin pengembangan SDM pada umumnya.

Surabaya, 10 Agustus 2001  
Penulis

## Ringkasan

Pesatnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi sehingga memacu globalisasi, menuntut peran PT. Pos Indonesia (Persero) lebih mengarahkan perhatian kepada kemampuan kerja pegawainya. Dari berbagai pendapat tentang kemampuan kerja, dapat ditarik kesamaan bahwa kemampuan kerja tersebut mencakup faktor-faktor : pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

Berangkat dari teori dimaksud, dilakukan penelitian ke Kantor Pos Kelas II Surabaya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kemampuan kerja pegawai pengantar pos terhadap produktivitas kerja. Untuk ini dilakukan pengambilan sampel sebanyak 60 pegawai pengantar pos dari jumlah seluruh populasi pegawai pengantar pos sebanyak 150 orang. Pegawai pengantar pos diambil sebagai sampel penelitian dengan pertimbangan, bahwa di tangan pegawai inilah keberhasilan perusahaan pos dalam memproduksi jasa sangat ditentukan. Data yang diperoleh dari Kantor Pos Kelas II Surabaya meliputi variabel produktivitas jasa pengantaran (surat, wesel, nota giro) dan variabel kemampuan kerja (pengetahuan, ketrampilan dan sikap) diolah melalui Model Analisis Regresi Linier Berganda dengan alat bantu komputer program SPSS. Ada dua hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu : 1) Bahwa faktor-faktor kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos Kantor Pos Kelas II Surabaya 2) Bahwa faktor pengetahuan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos Kantor Pos Kelas II Surabaya. Untuk pembuktian hipotesis ini dilakukan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diketahui, bahwa F hitung 4.092 dan F tabel 2,776. Hal ini berarti, bahwa variasi perubahan nilai variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai variabel bebas atau dengan perkataan lain semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan, bahwa faktor-faktor kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos Kantor Pos Kelas II Surabaya ternyata terbukti. Pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dinyatakan dalam koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka .180. Hal ini menunjukkan, bahwa besarnya variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh garis regresi adalah 18.0%. Sisanya 82,0% adalah pengaruh yang tidak dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Dari hasil uji parsial (uji t), diketahui, bahwa dari ketiga variabel bebas yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap, maka variabel pengetahuan memberikan kontribusi parsial ( $r^2$ ) .124 (12,4%) sedang variabel ketrampilan dan sikap  $r^2$  masing-masing -.069 (6,9%) dan .234 (23,4%) dan tidak signifikan karena signifikansi kedua variabel ini  $> 0,05$ . Kesimpulan hipotesis kedua yang menyatakan faktor pengetahuan mempunyai pengaruh dominan terbukti.

## Abstract

The purpose of this research is to know how far the effect of working competency factors toward the working productivity of postman of the Surabaya Post Office. Those working competency factors consists of knowledge, skill, and attitude, and the productivity factor is the amount of services (such as letter post, postal money orders, and giro service items) that handed by postman to the receiver.

The technique of research is carried out through survey to the Surabaya Post Office, interview to Human Resources Manager and distribute 60 questioner to the postman as a respondent. The step of research, first, in order to look for the relationship among the three free variables of the working competency, that is knowledge, skill, and attitude toward the working productivity. The second, is to know the most dominant factor from the three research variable.

The analysis of data is done by using multiple linear regression that is continued by processing data using SPSS computer programs. The hypothesis autentification apply simultaneous regression test ( F-test) and partial regression test (t-test). The research result of the reality level  $\alpha = 0,05$  shows that first, the three free variable have essential effect toward working productivity of the postman that showed by the multiple determination coefficient grade ( $R^2$ ) with contribution .180 (18,0%). The second, the knowledge variable give the most dominant effect on working productivity with  $r^2$  partial contribution .124 (12,4%).

The conclusion is, first, the three free variable use in this research has contribution 18,0% toward the working productivity of postman of the Surabaya Post Office. The second, the knowledge variable is the dominant variable showed with the grade  $r^2$  partial is 12,4%.

This research is expected to be useful for manager of The Surabaya Post Office or outside manager as an input in the focus of information about effect factors to the postman working competency who work in the post office.

**Keynotes :** Postman working competency effect to the working productivity of the Surabaya Post Office.

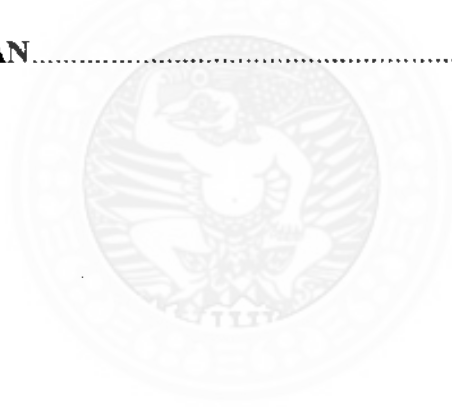
## DAFTAR ISI

	Hal
Sampul Depan .....	-
Sampul Dalam .....	i
Prasyarat Gelar .....	ii
Persetujuan .....	iii
Penetapan Panitia .....	iv
Ucapan Terima Kasih .....	v
Ringkasan .....	vi
Abstract .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Umum .....	7
1.3.2 Tujuan Khusus .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja .....	9
2.1.2 Faktor-faktor Kemampuan Kerja .....	12
2.1.2.1 Pengetahuan (Knowledge) .....	13
2.1.2.2 Ketrampilan (Skill) .....	16
2.1.2.3 Sikap (Attitude) .....	21
2.1.3 Pengertian Produktivitas .....	28
2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja .....	31
2.1.3.2 Upaya Peningkatan Produktivitas .....	32
2.1.3.3 Cara Pengukuran Produktivitas .....	34
2.1.4 Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dengan Produktivitas Kerja .....	36



<b>BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
3.1 Kerangka Konseptual .....	39
3.2 Hipotesis Penelitian .....	41
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>
4.1 Rancangan Penelitian Yang Digunakan .....	43
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
4.2.1 Lokasi Penelitian .....	44
4.2.2 Waktu Penelitian .....	44
4.3 Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	44
4.3.1 Populasi .....	44
4.3.2 Sampel .....	45
4.3.3 Besar Sampel .....	45
4.3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	46
4.4 Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	47
4.4.1 Klasifikasi Variabel .....	47
4.4.2 Definisi Operasional Variabel .....	48
4.5 Instrumen Penelitian .....	57
4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data .....	58
4.7 Cara Analisis Data .....	59
<b>BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>63</b>
5.1 Data Penelitian .....	63
5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	63
5.1.2 Tugas Pokok, Fungsi, Susunan Organisasi .....	64
5.1.2.1 Tugas Pokok .....	64
5.1.2.2 Fungsi .....	65
5.1.2.3 Susunan Organisasi .....	66
5.1.2.4 Penempatan Pegawai .....	70
5.1.3 Waktu Kerja .....	71
5.1.4 Produk dan Layanan Kantor Pos Kelas II Surabaya .....	71
5.2 Deskripsi Variabel .....	76
5.2.1 Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) .....	76
5.2.2 Variabel Ketrampilan ( $X_2$ ) .....	77
5.2.3 Variabel Sikap ( $X_3$ ) .....	79
5.2.4 Variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) .....	80
5.3 Analisis dan Hasil Penelitian .....	83
5.3.1 Uji Hipotesis .....	88

<b>BAB 6 PEMBAHASAN .....</b>	<b>94</b>
6.1 Pengaruh Faktor Kemampuan Kerja .....	94
6.2 Pengaruh Masing-masing Faktor Kemampuan Kerja .....	96
6.2.1 Faktor Pengetahuan .....	96
6.2.2 Faktor Ketampilan .....	98
6.2.3 Faktor Sikap .....	100
6.2.4 Faktor-faktor Lainnya Di Luar Kemampuan Kerja...	102
6.3 Produktivitas Kerja.....	104
6.4 Hasil Penelitian Terdahulu / Sekarang .....	106
6.5 Beberapa Keterbatasan Dalam Penelitian .....	108
<b>BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>110</b>
7.1 Kesimpulan .....	110
7.2 Saran .....	111
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>113</b>



**DAFTAR TABEL**

	<b>Hal</b>
Tabel 1.1 : Penduduk Indonesia usia 10 tahun ke atas menurut Pendidikan .....	2
Tabel 1.2 : Pertumbuhan Produksi Surat, Paket, Wesel dan Giropos Tahun 1994 – 1998 .....	4
Tabel 1.3 : Potensi Pegawai Kantor Pos Kelas II Surabaya per 31 Maret 2001 .....	6
Tabel 5.1 : Penempatan Pegawai Menurut Jabatan .....	70
Tabel 5.2 : Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan.....	76
Tabel 5.3 : Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ketrampilan .....	78
Tabel 5.4 : Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap .....	79
Tabel 5.5 : Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas .....	81
Tabel 5.6 : Perhitungan Estimasi Regresi Linier Berganda Dengan Tiga Variabel Bebas.....	85
Tabel 5.7 : t hitung (t Observasi) dan t tabel Pada Tingkat Signifikansi $\alpha = 0,05$ .....	91
Tabel 5.8 : Kontribusi Secara Parsial Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Tidak Bebas .....	92

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 : Hubungan Kemampuan Kerja dengan Produktivitas Kerja .....	38
Gambar 3.1 : Konsepsi Penelitian .....	39
Gambar 5.1 : Struktur Organisasi Kantor Pos Kelas II Surabaya .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Surat Asisten Direktur Program Pascasarjana Univesitas..... Airlangga No. 2262/J03.11/PP-2001 tanggal 21 Juni 2001.	1.1
Lampiran 2 : Surat Manajer SDM atas nama Kepala Kantor Pos Kelas II ..... Surabaya No. 1127/SDM-3/6 tanggal 4 Juli 2001.	2.1
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian .....	3.1
Lampiran 4 : Uji Validitas Instrumen .....	4.1
Lampiran 5 : Reliabilitas Instrumen.....	5.1
Lampiran 6 : Data Awal Variabel Bebas dan Variabel Tidak Bebas.....	6.1
Lampiran 7 : Hasil Hitung Komputer Uji F .....	7.1
Lampiran 8 : Hasil Hitung Komputer Uji t .....	8.1
Lampiran 9 : Interpolasi Nilai F tabel dan t tabel .....	9.1

## BAB 1

### PENDAHULUAN



#### 1.1. Latar Belakang

Menghadapi awal abad XXI yang dikenal dengan millenium ketiga, akan bermunculan berbagai perubahan cepat sebagai perwujudan dari era globalisasi. Latar belakang yang mendorong perubahan ini seperti dikatakan Budiono (2001:18) adalah : Dasawarsa 1990-an mencatat pertemuan dua arus perkembangan besar yang bersinergi dan memacu globalisasi yaitu teknologi informasi dan komunikasi.

Seperti diketahui, dalam waktu dekat yaitu tahun 2003, para anggota ASEAN akan memberlakukan Liberalisasi Perdagangan Bebas yang dikenal dengan *Asean Free Trade Area (AFTA)*. Selanjutnya dalam tahun 2020, juga akan diberlakukan Kerjasama Ekonomi Asia Pasifik yang disebut *Asia Pacific Economic Cooperation (APEC)*. Bahkan dalam kesepakatan APEC dan KTT Bogor tahun 1994, negara-negara maju telah melaksanakan perdagangan bebas tersebut mulai tahun 2010, sehingga dengan sendirinya globalisasi akan semakin menjadi kenyataan.

Untuk menghadapi tantangan yang akan timbul akibat globalisasi tersebut, terlebih dahulu perlu ditinjau potret kependudukan Indonesia selaku potensi Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan pembangunan. Berdasarkan Hasil Sensus Penduduk Tahun 2000 diketahui, bahwa jumlah penduduk

Indonesia tahun 2000 adalah sebanyak 203.025.313 jiwa. Jumlah tersebut menempatkan Indonesia peringkat ke-empat jumlah penduduk terbanyak dunia setelah Republik Rakyat Cina, India, Amerika Serikat.

Ditinjau dari segi tingkat pendidikan, prosentase penduduk usia 10 tahun ke atas dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2000 gambarannya adalah seperti di bawah ini.

**Tabel 1.1**

**Penduduk Indonesia Usia 10 Tahun Ke atas Menurut Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Prosentase (%)	Kumulatif (%)
1.	Tidak pernah sekolah	9,82	9,82
2.	Tidak tamat Sekolah Dasar	24,79	34,61
3.	Sekolah Dasar	32,02	66,63
4.	SLTP / Sederajat	14,98	81,61
5.	SLTA / Sederajat	15,14	96,75
6.	Perguruan Tinggi	3,25	100,00
		<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPS tahun 2000 yang telah diolah kembali.

Dari gambaran penduduk pada tabel 1.1 di atas dapat diketahui, bahwa Indonesia disamping menghadapi jumlah penduduk yang besar, juga tingkat pendidikan penduduk / kualitas Sumber Daya Manusia masih rendah karena sebanyak 66,63% hanya berpendidikan paling tinggi sampai dengan SD.

Ketimpangan-ketimpangan yang menyangkut kuantitas dan kualitas penduduk tersebut dampaknya terasa pada *Human Development Index* tahun 1996 yang menempatkan Indonesia pada peringkat ke 102 dari 173 negara (golongan menengah) (Tilaar:1997:3). *Human Development Index* adalah Index pembangunan manusia dihitung berdasarkan panjang usia, pendidikan, serta standar hidup diukur melalui *Gross Domestic Product* riil perkapita. Jika *Human Development Index* 1996 ini khususnya yang menyangkut *Gross Domestic Product* perkapita diukur berdasarkan *Gross Domestic Product* Indonesia 1999 (Data dari Statistik Ekonomi Keuangan Indonesia tahun 2000 dari Bank Indonesia menunjukkan Rp. 378.051,4 milyar), dan dengan asumsi nilai US\$ 1 tahun 1999 = Rp. 7.500, maka *Gross Domestic Product* Indonesia tahun 1999 setara dengan US\$ 50.406.853.333. Jumlah ini jika dibagi dengan jumlah penduduk tahun 1999 mendekati 200 juta jiwa, akan menghasilkan *Gross Domestic Product* perkapita Indonesia merosot menjadi di bawah kurang dari US\$ 500 (termasuk kelompok negara berpenghasilan rendah).

Secara parsial, peran *Gross Domestic Product* Sektor Angkutan dan Komunikasi sesuai data Bank Indonesia tersebut hanyalah sebesar Rp. 26.782,2 milyar (7,08%), sedangkan untuk Subsektor Komunikasi hanya Rp. 6.981,2 milyar (1,85%) padahal subsektor komunikasi ini meliputi berbagai usaha jasa telekomunikasi dan jasa pos. Oleh karena itu, peran jasa pos dalam *Gross Domestic Product* Indonesia masih kecil.



*Gross Domestic Product* yang rendah merupakan indikator produktivitas yang rendah. Untuk memacu produktivitas, dibutuhkan peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia. Dalam kaitan ini Baso (1999:104) menanyakan : “inginkah anda menjadi seorang profesional ? Jika anda menganggukkan kepala, maka syarat yang harus dipenuhi adalah berupa pengetahuan, ketrampilan serta kompetensi yang tinggi dan terukur. Namun itu semua masih tak cukup. Ada satu syarat utama lagi perlu anda hadapi : sikap moral yang terpuji.”

Kecilnya peran *Gross Domestic Product* Subsektor Komunikasi khususnya jasa pos di atas akan semakin nyata dengan melihat gambaran angka produksi jasa PT. Pos Indonesia (Persero) selama 1994-1998 seperti di bawah ini :

Tabel 1.2

**Pertumbuhan Produksi Surat, Paket, Wesel dan Giropos  
Tahun 1994-1998**

*Dalam ribuan*

<b>Tahun</b>	<b>Surat (Pucuk)</b>	<b>Paket (Bungkus)</b>	<b>Wesel (Lembar)</b>	<b>Giropos (Mutasi)</b>
1994	600.421	1.888	9.983	7.999
1995	647.141	2.482	10.340	8.430
1996	691.694	2.689	9.757	6.344
1997	762.900	2.900	12.478	8.430
1998	690.514	4.239	5.979	10.649

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) yang telah diolah kembali

Dari angka-angka pada tabel 1.2 di sebelah dapat diketahui, bahwa jika diasumsikan jumlah penduduk Indonesia tahun 1998 sekitar 195 juta jiwa, maka dapat dihitung, bahwa hingga tahun 1998 tiap penduduk Indonesia hanya mengirim surat tiga pucuk dalam setahun, sedang berkirim paket, wesel dan membuka giro, kurang dari satu kali dalam setahun. Oleh karena itu, potensi jasa pos ini masih terbuka lebar untuk ditingkatkan.

Menghadapi tantangan kedepan yang akan meningkatkan penggunaan jasa pos akibat interaksi manusia yang makin tinggi, terlebih lagi dihadapkan dengan masih rendahnya produksi jasa pos, akan timbul masalah apakah PT. Pos Indonesia (Persero) mampu menghadapi tantangan dan peluang ini ? Masalah ini akan didekati dari segi kemampuan kerja dan produktivitas kerja, dan mengingat keterbatasan yang dihadapi, maka kajian ini dibatasi pada Kantor Pos Kelas II Surabaya yang merupakan Sentra Pelayanan Pos untuk Indonesia Bagian Tengah dan Indonesia Bagian Timur. Kemudian, jatuhnya pilihan kepada Pegawai Pengantar Pos, karena Pegawai Pengantar Pos ini merupakan ujung tombak bagi keberhasilan produksi jasa pos dalam melayani masyarakat.

Sebagai tambahan dapat diutarakan, bahwa Kantor Pos Kelas II Surabaya meliputi pelayanan jasa pos untuk seluruh wilayah Surabaya Bagian Utara dengan Kantor Induknya berada di Jalan Kebon Rojo 10 Surabaya dan Kantor Pos Tambahan (untuk tingkat Kecamatan) sebanyak 28 kantor pos.

Jumlah serta komposisi pegawai Kantor Pos Kelas II Surabaya ini adalah sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Potensi Pegawai Kantor Pos Kelas II Surabaya**  
**Per 30 Juni 2001**

No.	Bidang	Jumlah (orang)
1.	Usaha Jasa Pos	38
2.	Usaha Jasa Komunikasi	28
3.	Usaha Jasa Keuangan	11
4.	Usaha Jasa Lain	17
5.	Tata Usaha	132
6.	Tenaga Operasional Pengantar	165
7.	Tenaga Operasional Lainnya	102
	<b>Jumlah</b>	<b>493</b>

Sumber : Kantor Pos Kelas II Surabaya yang telah diolah kembali

Dari angka-angka pada tabel 1.3 di atas dapat diketahui, bahwa dari jumlah seluruh pegawai Kantor Pos Kelas II Surabaya sebesar 493 orang, maka 162 orang (32,8%) diantaranya adalah pegawai pengantar pos.

Demikianlah, maka dalam rangka tugas akhir penyelesaian studi, penulis ajukan penelitian tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Faktor Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengantar Pos Kantor Pos Kelas II Surabaya”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Dari gambaran singkat latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah faktor-faktor kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos di lingkungan Kantor Pos Kelas II Surabaya ?
- 2) Diantara faktor-faktor kemampuan kerja tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos di lingkungan Kantor Pos Kelas II Surabaya ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos Kantor Pos Kelas II Surabaya.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara serempak faktor-faktor kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos Kantor Pos Kelas II Surabaya.

- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor kemampuan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos Kantor Pos Kelas II Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- 1). Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kantor Pos Kelas II Surabaya dalam mengambil keputusan khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja para pegawai operasional.
- 2). Penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 3). Disamping itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 4). Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukan.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Dikalangan beberapa ahli Sumber Daya Manusia, pengertian kemampuan kerja tidaklah sama. Perbedaan ini dapat terjadi baik dalam bentuk penyebutan istilah yang digunakan dalam “kemampuan kerja” (antara lain dengan menyebut *competency*, *ability*, *attribute*, dan kinerja) maupun dalam faktor-faktor yang menjadi kandungan utama kemampuan kerja. Perbedaan pendapat merupakan kekayaan dari ilmu itu sendiri, dan perbedaan pendapat akan timbul karena ketidaksamaan sudut pandang para ahli pada objek yang menjadi bahasan.

Sofa (1999:123) mengartikan kemampuan kerja sebagai :  
*“A competency is composed of skill, knowledge and attitude, but in particular the consistent application of those skill, knowledge and attitudes to the standard of performance required in employment.”.*  
Dalam pengertian ini kemampuan kerja (*competency*) diartikan tidak hanya meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap, tetapi juga penggunaan dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap terhadap kinerja standar yang dibutuhkan pekerja.

Schermerhorn et.al. (1991:113) memberikan definisi kemampuan kerja dalam bentuk lain yaitu :

*“competency is the central issue concerning the aptitudes and abilities of people at work. Aptitude represents a person’s capability to learn something. Ability reflects a person’s existing capacity to perform the various tasks needed for a given job and includes both relevant knowledge and skills.”*

Jadi, Schermerhorn berpendapat bahwa kemampuan kerja berkaitan dengan *aptitude* dan *abilities*. *Aptitude* adalah kemampuan seseorang untuk mempelajari sesuatu, sedang *ability* adalah kemampuan seseorang yang ada untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu termasuk pengetahuan dan ketrampilan.

Robbins (1996:82) menyebut kemampuan kerja sebagai *ability* yaitu “kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.” Selanjutnya dikatakan, bahwa kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor : faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan.

Greenberg (1997:109) memberikan pengertian kemampuan kerja sebagai : *“Abilities – mental and physical capacities to perform various*

*tasks, and the role of such abilities in work related behavior.*” Dalam hal ini kemampuan kerja diartikan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas kegiatan dan berperan dalam pekerjaan terkait perilaku. Pada bagian lain Greenberg mengatakan terdapat dua kategori utama *abilities* yaitu “*intellectual abilities, wich involve the capacity to perform various cognitive tasks, and physical abilities, wich refer to the capacity to performs various physical action.*” Artinya *intellectual abilities* meliputi kapasitas menyelesaikan berbagai tugas kegiatan pengamatan dan *physical abilities*, mengarah kepada kapasitas mengerjakan berbagai kegiatan fisik.

Siagian (2000:182) tidak secara langsung memberikan definisi kemampuan kerja, tetapi secara implisit memperlihatkan keterkaitan antara kemampuan kerja dengan produktivitas yaitu “Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum tentu menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas.

Armstrong (1998:68) membedakan kemampuan (*performance*) dalam *Attributes* dan *Competencies*. “*Attributes are learnable skill,*



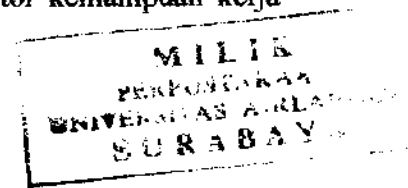
*knowledge, and expertise, while competencies refer to the behavior required to put that learning in to practise.*" Jadi *Attributes* adalah ketrampilan, pengetahuan dan keahlian yang bisa dipelajari sedang *Competencies* mengarah kepada perilaku yang dibutuhkan sehingga dapat dipraktekkan sebagai hasil belajar.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan, bahwa kemampuan kerja (*competency*), merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja ini ditentukan oleh faktor-faktor pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Atas dasar kesimpulan di atas, ternyata bahwa batasan kemampuan kerja yang diberikan Sofu yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) lebih sempurna dibanding pendapat ahli lain berhubung Sofu sudah memasukkan sikap (*attitude*) sebagai salah satu faktor yang turut diperhitungkan. Oleh karena itu kajian tesis ini akan diarahkan kepada faktor-faktor kemampuan kerja versi Sofu tersebut.

### 2.1.2. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Pada uraian terdahulu sudah disimpulkan, bahwa kemampuan kerja (*competency*) adalah merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja ini ditentukan oleh faktor-faktor pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan



(*skill*), dan sikap (*attitude*). Oleh karena itu, yang akan dijadikan faktor kemampuan kerja dalam tesis ini adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Untuk itu, berikut ini akan diuraikan satu persatu faktor-faktor dari kemampuan kerja dimaksud.

#### 2.1.2.1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Antara pengertian ilmu pengetahuan dan pengetahuan seringkali kabur. Tapi yang jelas dikalangan ilmuwan maupun para filsuf pada umumnya terdapat kesepakatan, bahwa ilmu adalah sesuatu kumpulan pengetahuan sistematis. Demikian lazim perumusan demikian itu sehingga pengertian ilmu sebagai aktivitas dan sebagai metode tampak terselubungi dan kurang dikenal.

Aktivitas itu mempergunakan metode tertentu dan terakhir aktivitas dengan metode itu mendatangkan hasil berupa pengetahuan. Gie (1999:120) mengatakan, bahwa : “secara sederhana pengetahuan pada dasarnya adalah keseluruhan keterangan, ide yang terkandung dalam pernyataan-pernyataan yang dibuat mengenai sesuatu gejala / peristiwa baik yang bersifat alamiah, sosial maupun keorangan.” Jadi, pengetahuan menunjuk kepada sesuatu yang merupakan isi substantif yang terkandung dalam ilmu. Selanjutnya Gie menyadur definisi dari *The Concise Dictionary of Education* mengatakan pengetahuan sebagai “*the aggregate of facts, information and principle that an individual has acquired through to learning and experience*” atau keseluruhan fakta-

fakta, keterangan dan azas-azas yang seseorang peroleh melalui belajar dan pengalaman. Atas dasar tersebut, maka dapat diketahui bahwa sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari penelaahan (*study, learning*) dan pengalaman (*experience*). Ilham (*intuition*) pada manusia juga dapat menjadi sumber dari pengetahuan.

Suriasumantri (1986:183) mengatakan : “salah satu produk utama dari upaya manusia dalam mempelajari kehidupannya adalah pengetahuan.” Pengetahuan disini diartikan secara sangat luas yakni sebagai terminologi yang bersifat generic, yang mencakup segenap apa yang kita tahu, sebagai hasil kegiatan belajar.

Sofo (1999:78) mengatakan pengetahuan (*knowledge*) sebagai “*the ability to carry out a certain task by learning (learning is seen as linking together data and reacting with one's own information, experinces, and attitudes)*.” Disini Sofo mengartikan pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar.

### Jenis-jenis Pengetahuan

Lebih lanjut pengetahuan ini dapat pula meliputi berbagai jenis seperti dikatakan Bertrand Russel dalam Gie (1999:121) membedakan pengetahuan manusia dalam dua jenis yaitu pengetahuan mengenai fakta-fakta (*knowledge of facts*) dan pengetahuan mengenai hubungan-hubungan umum diantara fakta-fakta (*knowledge of the general*

*connections between facts*). Selain itu menurut filsuf Inggris terkemuka ini, pengetahuan juga dapat digolongkan menjadi dua lainnya, yakni pengetahuan empiris murni (*pure empirical knowledge*) yang menunjukkan adanya benda-benda menurut ciri-cirinya yang dikenal manusia dan pengetahuan a priori murni (*pure a priory knowledge*) yang menunjukkan hubungan-hubungan diantara hal-hal umum. Ledger Wood dalam Gie (1999:122) membedakan pula pengetahuan dalam dua jenis pokok yaitu :

*“Non Inferential Apprehension* yaitu pengetahuan penyimpulan yang merupakan pengenalan langsung terhadap benda, orang, atau sifat tertentu.

*Inferential Knowledge* yaitu pengetahuan penyimpulan yang merupakan pengenalan terhadap objek-objek yang tidak hadir dihadapan seseorang.”

George Clubertanz dalam Gie (1999:123) membagi pengetahuan menjadi tiga ragam yaitu :

“Pengetahuan langsung sehari-hari yang dimiliki seseorang berdasarkan pengenalannya terhadap objek-objek pengalaman seperti misalnya makanan, cuaca, orang lain, mesin dan lain-lain.

Pengetahuan kemanusiaan (*humanistic knowledge*) yang diperoleh seseorang karena mempelajari sajak, sejarah, drama dan keterangan lainnya yang melukiskan sifat dasar manusia atau mengacu kepada kepribadian manusia seutuhnya.

Pengetahuan ilmiah (*scientific knowledge*) yang disusun berdasarkan azas-azas yang cocok dengan pokok soalnya dan dapat membuktikan kesimpulan-kesimpulannya.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah keterangan / fakta yang berkaitan dengan kehidupan / alam / generik,

meliputi berbagai jenis, diperoleh melalui belajar dan berguna untuk melaksanakan tugas.

#### 2.1.2.2. Ketrampilan (*Skill*)

Robbins (1996:251) mengatakan persaingan makin sengit, perubahan teknologi dan upaya meningkatkan produktivitas memotivasi manajemen untuk meningkatkan pengeluaran bagi pelatihan. Melalui pelatihan, akan diperoleh ketrampilan yang diinginkan, sehingga pada gilirannya hal ini akan menuju kepada peningkatan produktivitas atau kinerja.

Dalam penggunaan sehari-hari kata ketrampilan sering diganti dengan *skill*. Kata *skill* yang mengandung arti sama dengan ketrampilan ini seolah-olah sudah menjadi bagian dari perbendaharaan kata Indonesia.

Derek Torrington (1994:98) mengatakan pengertian ketrampilan sebagai : *“it may be skill, which is the ability to demonstrate a sequence of behavior that is functionally related to attaining a performance goal.”* Dalam pengertian ini ketrampilan dimaksudkan sebagai kemampuan menunjukkan sederet perilaku dalam upaya pencapaian kinerja sasaran.

Schermerhorn et.al. (1994:24) memberikan definsi skill sebagai : *“a skill is an ability to translate knowledge into action that results in desired performance. It is a competency that allows a person to achieve*

*superior performance in one or more aspects of his or her work.*” Dalam hal ini Schermerhorn mengartikan *skill* sebagai kemampuan menterjemahkan pengetahuan dalam tindakan yang menghasilkan kinerja yang diinginkan. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam satu atau lebih aspek dari pekerjaannya.

Yukl (1994:213) mengatakan, bahwa istilah ketrampilan (*skill*) menunjuk kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau keperilakuan (*behavioral*) dengan suatu cara yang efektif. Pendapat lain yang juga menarik dikemukakan oleh Megginson et.al. (1999:171) mengatakan arti *skill* (ketrampilan) adalah : “kemampuan untuk menghasilkan secara konsisten efek yang dikehendaki, biasanya berhubungan dengan bentuk khusus hasil karya seseorang.”

Armstrong (1998:69) memberikan batasan *skill* sebagai *learning skill*, yaitu :

*“A learning skill is used to increase either skills or knowledge and represents broad categories of job behavior wich need to be learned. The learning skills are the following : phisical skills, required instructions, practice and repetition to get right; operating and maintaining plant, equipment and machines.”*

Dalam hal ini dikatakan ketrampilan yang diperoleh melalui belajar digunakan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan dan mewakili perilaku kerja yang luas yang perlu dipelajari.

Kazuo (1995:49) mengatakan keterkaitan antara *skill, on the job training* dan *industry* sebagai berikut :

*“That skill formation is base on long term experience is a common point. Skill formation through work is referred to as on the job training Japanese believe that American workers acquire skills by moving from company to company or by studying at training centers outside companies. Skill formation takes various forms depending on the industry.”*

Dalam hal ini Kazuo mengatakan bahwa skill terbentuk karena pengalaman, juga melalui *on the job training*. Orang Jepang percaya bahwa tenaga kerja Amerika Serikat memperoleh *skill* dari berpindah-pindah kerja ke perusahaan lain atau melalui *training center* diluar perusahaan. Orang yang bekerja bertahun-tahun akan meningkatkan ketrampilannya.

#### Tipe / Jenis Ketrampilan (Skill)

Katz dalam Schermerhorn et.al. (1994:24) dan Robbins (1996:251) membagi skill dalam tiga kategori yaitu :

- *Technical skill*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas khusus.
- *Human skill*, yaitu kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain.
- *Conceptual skill*, yaitu kemampuan untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah yang rumit.

Sofa (1999:260) memberikan pengertian ketrampilan dari dua segi yaitu :

*“the two sets of skills – people and task – are essential to maximize effectiveness and efficiency. The people maintenance skill include capacity to achieve a full sense of satisfaction among team members. This is likely to occur if all team members strive to improve their skills in communicating, creative problem solving, team interacting, developing each other’s performance and respecting each other capacities for cooperation and for choise of task.”*

Artinya dua jenis *skill* adalah inti untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. *People maintenance skill* meliputi kemampuan untuk mencapai rasa puas di antara sesama anggota. Hal ini terjadi bila semua anggota berusaha meningkatkan ketrampilan dalam komunikasi, penyelesaian masalah, interaksi sesama anggota, meningkatkan masing-masing kinerja, dan menghargai kapasitas masing-masing untuk kerjasama dan untuk memilih tugas.

Marsden (1986:153–155) membagi ketrampilan sebagai *specific skill* dan *general skill* dengan penjelasan :

*“Specific skill and individual job  
The production of a pair of the shoes required some skilled operators and some skilled repairman. Similar operating and repaired skilles are utilised in many labor markets, and it is generally possible to engage new operators and machine operators.*

*Specifics skill and enterprise structure.  
A general skill may become specific when an employer attains a monopsonistic position in market for that skill. By the some taken, a general skill could be treated as one for wich there is competition among employees for that particular skill.”*



Dalam pengertian ini *specific skill* ditunjukkan melalui contoh tukang sepatu yang butuh ketrampilan baik dalam membikin maupun memperbaiki dan *general skill* bisa jadi *specific* bila pekerja mempunyai posisi yang monopsoni di pasar tenaga kerja.

Miner (1992:31) mengatakan tentang empat tipe *skill* sebagai berikut : “*Knowledge base skill, Singular behavior skill, Limited interpersonal skill, dan social interactive skill*”, artinya *Knowledge base skill* dikembangkan melalui kursus psikologi, meliputi pengetahuan atau metode kerja, *Singular behavior skill* merupakan penempatan tujuan untuk diri sendiri seperti masuk kerja tepat waktu, *Limited interpersonal skill* merupakan kegiatan orientasi pekerja baru, pelimpahan tanggung jawab dan umpan balik bagi kinerja individu, *Social interactive skill* dibutuhkan untuk mengatasi konflik, negosiasi kontrak dan sebangsanya.

Selanjutnya Kazuo membagi empat tipe *skill* yaitu :

- a. *High skills that do not change over time (skill tingkat tinggi yang tidak berubah selamanya. Contoh : pemahat).*
- b. *Low skills that do not change over time (skill rendah yang juga tidak pernah berubah. Contoh : buruh).*
- c. *High skills that improve greatly over time (skill tingkat tinggi yang selalu berkembang).*

d. *Skills that improve slightly over time (skill yang perkembangannya lambat)*

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan seseorang yang tercermin dari perilaku kerjanya yang diperoleh melalui pengalaman atau belajar, dapat terdiri dari berbagai jenis / tipe, dan berguna bagi pelaksanaan tugas atau menyelesaikan masalah guna peningkatan kinerja atau efisiensi.

#### 2.1.2.3. Sikap (*Attitude*)

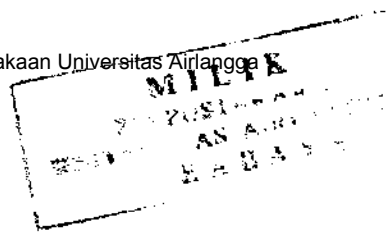
Sebetulnya gambaran sikap itu tidaklah semudah yang dibayangkan orang kalau belum diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sikap yang dalam psikologi sosial disebut sebagai *attitude* dapat saja mengarah kepada benda, orang, peristiwa, pemandangan, lembaga, norma, nilai, dan lain-lain. Oleh karena itu sikap mengarah pada objek tertentu yang bisa berupa manusia, benda, peristiwa, dan lain-lain.

Myers (1988:36) mengemukakan arti sikap : "*a favorable or unfavorable evaluative reaction toward something or someone, exhibited in one's believe, feelings, or intended behavior.*" Dari pengertian di atas dapat dikemukakan, bahwa Myers memandang sikap sebagai reaksi suka atau tidak suka terhadap seseorang atau sesuatu yang kelihatan dalam perilakunya.

Walgito (2001:109) mengatakan : “sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai obyek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.” Selanjutnya Walgito menyatakan bahwa perilaku seseorang akan diwarnai atau dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada orang yang bersangkutan. Namun demikian, tidak semua ahli menerima pendapat bahwa perilaku itu dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada diri yang bersangkutan.

Gerungan (2000:149) mengatakan bahwa *attitude* itu dapat kita terjemahkan dengan sikap terhadap objek tertentu yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan, tetapi sikap tersebut disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap yang objek tadi itu. Selanjutnya Gerungan menyatakan bahwa *attitude* itu lebih tepat diterjemahkan sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap sesuatu hal. *Attitude* itu senantiasa terarahkan terhadap suatu hal, suatu objek. Tidak ada *attitude* tanpa ada objeknya.

Ahmadi (1999:64) mengemukakan pengertian sikap dengan batasan : “sikap adalah kesiapan merespon yang sifatnya positif atau negatif terhadap objek atau situasi secara konsisten.” Selanjutnya dikatakan bahwa sikap adalah konsep yang membantu kita untuk



memahami tingkah laku. Sejumlah perbedaan tingkah laku dapat merupakan pencerminan atau manifestasi dari sikap yang sama.

Dari puluhan definisi dan pengertian mengenai sikap, umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu diantara pemikiran yaitu :

- Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan
- Sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu.
- Sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek.

(Berkowitz dalam Azwar:1998:5)

### Tipe Sikap

Seseorang dapat saja mempunyai berbagai sikap, tetapi berkaitan dengan pekerjaan (yang juga dapat bersifat positif atau negatif), perlu adanya identifikasi. Robbins (1996:170-171) membagi tiga tipe sikap yaitu : kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

### Kepuasan kerja

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu;

seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Menurut Wexley & Yukl (1992:129), kepuasan kerja adalah “cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.” Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Selanjutnya Wexley & Yukl mengatakan, bahwa para pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mungkin menyingkir dari kerja atau pindah dibanding para pekerja yang puas. Perilaku penarikan diri ini biasanya mempunyai akibat-akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi, misalnya absen dan pindah kerja. Tiffin dalam Muntiati (1993:19) memberikan defnisi “kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan”.

### Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri.

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Usaha untuk mencapai keterlibatan kerja berasal dari individu bersama-sama dengan organisasi. Organisasi tidak dapat hanya menuntut keterlibatan kerja yang tinggi dari pekerjanya tanpa memberikan fasilitas yang dapat membantu mewujudkan keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan. Begitu juga individu tidak dapat mencapai keterlibatan kerja yang baik tanpa adanya bantuan dari organisasi dan dorongan dari dalam individu itu sendiri (Agustini:1994:31)

Lodahi & Kejner dalam Agustini (1994:32) mengartikan *Job involvement* atau keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis dari seseorang terhadap pekerjaannya". Semakin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya maka keterlibatan kerjanya akan semakin baik. Pendapat lain mengenai keterlibatan kerja berasal dari Steers dalam Agustini (1994:32) yang mengatakan "keterlibatan kerja menunjukkan sebesar apa seseorang tertarik dan komitmen dengan tugas-tugasnya". Hal ini tidak untuk menggambarkan apakah individu tersebut bahagia (puas) dengan pekerjaannya, tetapi hanya melihat, bahwa individu tersebut merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan

menjamin pekerjaan itu sendiri diselesaikan dengan betul dan dengan standar kompetensi yang tinggi. Tidak kalah pentingnya pendapat Kreitner dalam Agustini (1994:35) yang mengatakan bahwa “keterlibatan kerja memiliki dua dimensi yaitu keterlibatan yang dapat berarti positif atau negatif – berpihak atau melawan organisasi, dan intensitas dari keterbatasan – bisa tinggi atau rendah”. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan sebagai berkaitan dengan absensi yang lebih rendah dan kadar permohonan berhenti yang lebih rendah (Robbins:1996:171). Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya menganggap perusahaan tempatnya bekerja adalah perusahaan yang baik atau menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi tersebut (Schermerhorn dkk dalam Agustini 1994:39).

### Komitmen organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins:1996:171). Pendapat ini sesuai dengan Farrell dan Rusbult dalam Hartono (1994:38) yang mendefinisikan komitmen karyawan pada organisasi sebagai “kecenderungan individu untuk tetap mempertahankan pekerjaan dan merasa ada keterikatan psikologis

dengan pekerjaan tanpa melihat apakah pekerjaan tersebut memuaskan atau tidak.“ Selanjutnya Mowday dkk dalam Hartono (1994:38) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai “identifikasi yang relatif kuat dari individu pada organisasi dan juga merupakan kondisi yang mencerminkan adanya keterlibatan individu kepada organisasi”. Identifikasi pada organisasi meliputi saling membagi tujuan, mempunyai perasaan memiliki, loyalitas pada organisasi.

Ada empat hasil yang ditunjukkan oleh komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- 1). Penerimaan dan kepercayaan yang kuat akan nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2). Kesiediaan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.
- 3). Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
- 4). Adanya peningkatan kehadiran. (Steers dan Porter dalam Hartono 1994:40)

Dari berbagai pendapat tentang sikap (*attitude*) di atas, dapat disimpulkan, bahwa sikap merupakan pandangan seseorang terhadap sesuatu obyek, menjadi kecenderungan bertindak, dalam kaitan



pekerjaan dapat berwujud kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

### 2.1.3. Pengertian Produktivitas

Kata *productivity* itu sendiri muncul tahun 1766 dalam artikel ekonom Perancis Francois Quesnay yang menulis tentang *the school of phisocrats*, dan produktivitas sebagai konsep dengan keluaran dan masukan sebagai elemen utamanya pertama kali dicetuskan oleh David Ricardo tahun 1810 (Putra et.al.:1988:1.26)

Dalam mengungkap arti produktivitas, hal ini bisa didekati dari berbagai segi. Secara filosofis produktivitas melihat, bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara ekonomis, produktivitas melihat pada bagaimana perolehan hasil (keluaran) sebesar-besarnya dengan pengorbanan sumber daya masukan yang sekecil-kecilnya. Secara teknis, produktivitas adalah perbandingan (rasio) antara keluaran dan masukan. Secara psikologis, produktivitas dilihat sebagai sikap mental memuliakan kerja dan didasari motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Putra et.al.:1988:1.6).

Segi lain yang dapat diungkap dari produktivitas adalah bahwa, penerapan konsep-konsep produktivitas baik di strata mikro, unit usaha,

maupun di strata makro sektor industri dan nasional, menuntut dilakukannya pengukuran produktivitas. Sebagai alat bantu analisis, produktivitas dapat diukur baik secara total maupun secara parsial. Pengukuran secara parsial dimaksudkan untuk melakukan analisis secara lebih mendalam tentang kontribusi perubahan satu atau beberapa unsur masukan sumber daya terhadap keluaran atau produktivitas total.

Mengingat luasnya cakupan pengertian produktivitas di atas, adalah tepat pendapat Bernandin dalam Gomes (2000:159) yang mengatakan “batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi”. Untuk menghindari kesalahpahaman serta mempertajam pengertian produktivitas di atas, terdapat perbedaan yang membingungkan antara pengertian peningkatan produksi dan peningkatan produktivitas. Untuk yang pertama menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedang yang kedua mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Dalam rangka ini Sofo (1999:184) mengatakan tentang produktivitas : “ *the focus is not on more input but on increase output for the same inputs or less input*”, artinya fokus dari produktivitas itu adalah bukan kepada peningkatan masukan tapi pada peningkatan keluaran dengan masukan yang sama atau berkurang.

Sungguhpun produktivitas dapat ditinjau dari berbagai segi, akan tetapi banyak pula kalangan yang memandang produktivitas dari segi

produktivitas tenaga kerja (yaitu mengukur secara parsial). Hal ini disebabkan karena biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja adalah bagian terbesar dalam mengadakan produksi dan jasa, dan karena masukan pada sumber daya manusia lebih murah dari masukan faktor-faktor yang lain seperti modal (Anoraga:1995:69). Pendapat ini sejalan dengan Sofu (1999:187) yang mengatakan bahwa "*productivity achieve through people*" artinya produktivitas dicapai melalui sumber daya manusia. Oleh karena itu, arti produktivitas secara psikologis yaitu dilihat sebagai sikap mental memuliakan kerja dan didasari motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik merupakan filosofi yang benar. Jadi, jelas kiranya bahwa persoalan pencapaian suatu definisi produktivitas yang mendetail bukanlah masalah produktivitas itu sendiri, namun suatu masalah diluar produktivitas yang merupakan tujuan dan sasaran manajemen dalam sistem dan organisasinya dimana tujuan yang berbeda memerlukan pendekatan berbeda pula untuk mendefinisikan produktivitas (Sinungan:1997:13).

Kembali kepada perhatian banyak kalangan yang cenderung berpendapat, bahwa produktivitas itu lebih bertumpu kepada tenaga kerja sehingga menjadikan hal ini sebagai judul tesis, maka agar konsep bahasannya lebih jelas, perlu dikutip definisi produktivitas tenaga kerja menurut Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983 yaitu :

“Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.” (Putra et.al.:1988:1.3).

Hubungan produktivitas tenaga kerja dengan waktu dapat dirumuskan seperti di bawah ini :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Waktu yang digunakan}}$$

Bila ukuran produktivitas hanya dikaitkan dengan satuan waktu, maka jelas bahwa produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh ketrampilan atau kecakapan tenaga secara fisik (Putra et.al:1988:2.24).

#### 2.1.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Anoraga (1995:71-73) mengatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Motivasi
- 3) Displin kerja
- 4) Ketrampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi.

Bila dihubungkan dengan faktor kemampuan kerja pada sub bab 2.1.2 tesis ini, maka faktor baru sebagai tambahan hanya yang

menyangkut : kesehatan, penghasilan, dan teknologi. Untuk faktor lain, sebetulnya hal ini sudah tertampung dalam faktor pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

Mengingat hal tersebut, maka faktor tambahan ini dapat dicantumkan dalam kerangka konseptual karena hal ini jelas akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, akan tetapi faktor tambahan ini tidak dilakukan penelitian.

#### 2.1.3.2. Upaya Peningkatan Produktivitas

Upaya peningkatan produktivitas merupakan keinginan setiap organisasi. Dalam rangka ini terdapat banyak langkah yang dapat ditempuh, dan setiap langkah ini akan dapat berhasil tergantung sampai sejauh mana pelaksanaan oleh masing-masing organisasi yang menginginkan.

Sofo (1999:184) mengatakan bahwa

*“The key to productivity increase, than, is not the input, but what happens in the work place-similarly learning is not what you put into the person but what the person struggles to become. Sometimes productivity increase is attempted by reducing the input-especially if the perception or evidence indicates that there is excessive input. In work force, there is called downsizing or restructuring or focusing on the core business.”*

Pernyataan ini berarti bahwa kunci peningkatan produktivitas terletak bukan pada input tapi pada kejadian yang ada di tempat kerja yaitu pembelajaran (*learning*) bagi pekerja dengan sifat kejuangan.

Produktivitas dapat meningkat melalui pengurangan input disebut *downsizing* atau *restructuring* yang focus utamanya kepada bisnis inti.

Pendapat lain yang juga berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas adalah dari Sunyoto (1999:102) yang mengemukakan, terdapat empat metoda yang secara efektif meningkatkan produktifitas :

“Bidang Pertama ialah investasi mesin untuk mengganti tenaga manusia.

Bidang Kedua ialah upaya yang diarahkan pada penentuan dan penerapan metode kerja yang paling cocok.

Bidang Ketiga yang seringkali merupakan peluang paling diremehkan untuk meningkatkan produktivitas, yang biasanya menghambat peningkatan produktivitas.

Bidang Keempat ialah metoda personalia yang dapat digunakan oleh manajemen untuk memanfaatkan secara lebih efektif SDM.”

Selanjutnya Sunyoto mengatakan, penyempurnaan metoda kerja misalnya, akan memerlukan teknik telaah gerak dan waktu, penentuan metoda kerja yang lebih baik, perancangan tempat kerja yang lebih efektif, atau penciptaan prosedur baru.

Penggantian usaha manusia dengan mesin bisa berarti penambahan alat baru agar karyawan dapat bekerja secara lebih efektif atau berarti penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin semata-mata. Tetapi diantara bidang –bidang pekerjaan itu dapat tercipta hubungan yang erat sekali.

Penggunaan alat yang lebih baik misalnya, dapat menuntut pengembangan metoda kerja yang lebih baik, peniadaan kebiasaan kerja

yang tidak produktif lagi, dan dalam bidang manajemen personalia menuntut kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan latihan.

#### 2.1.3.3. Cara Pengukuran Produktivitas

Pengukuran merupakan bagian penting dari kebijaksanaan produktivitas. Tanpa pengukuran tidak dapat dilakukan perbaikan manajemen.

Ada empat strata dalam pengukuran produktivitas yaitu :

- 1). Tingkat makro ekonomi
- 2). Tingkat sektor lapangan usaha
- 3). Tingkat unit organisasi
- 4). Tingkat manusia secara individual (Hidayat:1986:11)

Produktivitas bukanlah konsep absolut melainkan konsep relatif atau perbandingan. Agar dapat melakukan perbandingan, perlu menentukan susunan keluaran dan masukan yang akan diukur.

Pertanyaannya adalah dengan faktor masukan apa keluaran ingin dibandingkan ? Pertanyaan ini akan membawa kita pada produktivitas parsial, produktivitas beberapa faktor atau produktivitas total. Kita berbicara tentang “produktivitas parsial” bila keluaran hanya dibandingkan dengan satu faktor masukan, dan kita berbicara tentang “produktivitas beberapa faktor” bila keluaran dibandingkan dengan beberapa faktor masukan. Sedangkan “produktivitas total” adalah

membandingkan keluaran dengan seluruh faktor masukan yang dapat diukur.

Pengukuran produktivitas bermanfaat sebagai alat untuk menganalisis perubahan unjuk kerja dari waktu ke waktu dan meneliti faktor-faktor yang menyebabkan perubahan itu. Jika keluaran akan kita bandingkan dengan salah satu atau dua faktor masukan saja, maka kita menuju pada pengukuran produktivitas parsial. Sebaliknya, jika kita ingin mengikutkan seluruh faktor masukan, kita menuju pada pengukuran produktivitas total. Pengukuran yang mengikutkan lebih dari satu faktor masukan, tetapi tidak melibatkan seluruh faktor masukan sering disebut sebagai produktivitas beberapa faktor atau *multy factors productivity* (Putra et.al.:1988:3.1-20).

Penghitungan produktivitas tenaga kerja, masukannya dapat dihitung melalui : jumlah jam tenaga kerja, jumlah pekerja (fisik) atau gaji dan upah (nilai).

Penghitungan produktivitas total, masukannya terdiri dari berbagai faktor yaitu : tenaga kerja, modal, bahan, energi, biaya dan lain-lain.

Adapun rumus untuk masing-masing penghitungan produktivitas adalah sbb : (Putra et.al.:1988:3.21)



$$\text{Produktifitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Keluaran (fisik atau nilai)}}{\begin{array}{l} * \text{ Jumlah jam - tenaga kerja} \\ * \text{ Jumlah pekerja (fisik)} \\ * \text{ Gaji dan upah (nilai)} \end{array}}$$

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Keluaran Total (fisik dan nilai)}}{\text{Masukan Total (nilai)}}$$

$$= \frac{\text{Keluaran Total}}{\text{TK+Modal+Bahan+Energi+Biaya}}$$

#### 2.1.4. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Seperti telah diutarakan di muka, bahwa pengertian kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Kapasitas seseorang sudah tentu tidak sama. Oleh karena itu bila kapasitas seseorang itu lebih, berarti orang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih, dan demikian pula sebaliknya.

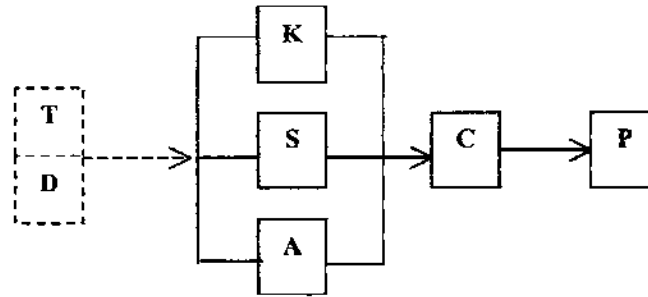
Menurut Wexley & Yukl dalam As'ad (2000:70) mengatakan "*training and development are term referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by or organizational members.*" Disini latihan dan pengembangan menyangkut usaha berencana supaya dicapai penguasaan atas ketrampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan terhadap

pekerjaan. Pendapat tersebut adalah selaras dengan pendapat Sofo (1999:160) yang mengatakan bahwa "*training impart knowledge, skill, ability*", artinya melalui pelatihan, seseorang akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan.

Gomes (2000:158) mengatakan bahwa "bila seseorang tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, berikan pelatihan (*training*), dan bila mampu, berikan nasihat (*mentoring*)". Disini terkandung pengertian, bahwa kemampuan seseorang dapat ditingkatkan melalui pelatihan (*training*). Lebih jauh Sunyoto (1999:104) menyatakan bahwa "pendidikan dan latihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pekerja dapat mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas."

Melalui pelatihan dan pengembangan akan diperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Ketiga faktor ini satu sama lain sangat menentukan kemampuan kerja seseorang. Bila seseorang mampu bekerja hasilnya akan kelihatan dari prestasi kerjanya (produktivitas kerja). Oleh karena itu bila seseorang tidak mampu bekerja maka faktor pengetahuan, ketrampilan dan sikap perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Hubungan ini dapat digambarkan secara skematik seperti di bawah ini



**Gambar 2.1**  
**Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Keterangan :

- |                                |                                  |
|--------------------------------|----------------------------------|
| T : Training (Pelatihan)       | A : Attitude (Sikap)             |
| D : Development (Pengembangan) | C : Competency (Kemampuan)       |
| K : Knowledge (Pengetahuan)    | P : Productivity (Produktivitas) |
| S : Skill (Ketrampilan)        |                                  |

Hubungan sebagaimana gambar 2.1 di atas dapat berlaku dengan asumsi jika faktor-faktor diluar yang disebutkan antara lain kesehatan, penghasilan, teknologi, dan lain-lain adalah tetap.

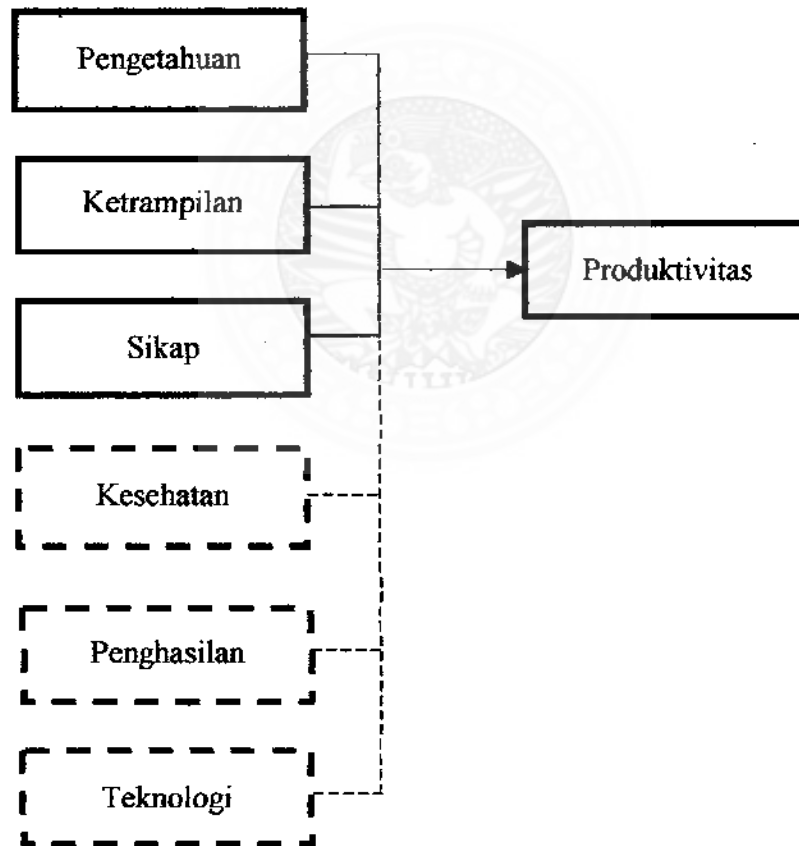
Dari uraian di muka dapat disimpulkan, bahwa hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja merupakan hubungan yang searah, artinya bila faktor kemampuan kerja meningkat, maka faktor produktivitas kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya.

### BAB 3

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### 3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dibentuk atas dasar kajian teori yang telah dikemukakan pada Bab 2, berfungsi sebagai penuntun, alur berfikir dan merupakan dasar dalam penelitian ini. Gambarannya adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1**

### Konsepsi Penelitian

Keterangan : - - - tidak diteliti

Dari gambar 3.1 di sebelah menunjukkan, bahwa pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang merupakan faktor kemampuan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Adapun penjelasan masing-masing faktor-faktor kemampuan kerja di sini adalah sebagai berikut :

Pengetahuan :

Yaitu keseluruhan fakta-fakta, keterangan dan azas-azas yang diperoleh seseorang melalui belajar dan pengalaman. Dengan berbekal pengetahuan, akan memberi kemudahan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga pada gilirannya hal ini akan berwujud dalam bentuk kinerja (produktivitas).

Ketrampilan :

Yaitu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam tindakan yang dihasilkan dalam bentuk kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu ketrampilan itu merupakan langkah nyata dari pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk pencapaian tujuan yang diinginkan yang pencerminannya adalah juga kepada produktivitas.

Sikap :

Yaitu pandangan seseorang terhadap sesuatu objek (bisa berupa manusia, benda, peristiwa, dll), bisa bersifat positif atau negatif berkaitan dengan pekerjaan dapat berupa kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dan merupakan dasar bagi seseorang

untuk bertindak / berperilaku. Oleh karena itu, melalui sikap, akan membantu kita memahami perilaku seseorang yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas.

### Produktivitas

Yaitu sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Juga produktivitas bisa berarti sikap pikiran, mental dan keyakinan untuk kemajuan manusia. Jadi, produktivitas itu intinya adalah peningkatan output dengan input yang tetap. Oleh karena itu langkah produktivitas itu terletak pada manusia (pegawai), bukan sumber lain.

### **3.2. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Bahwa faktor-faktor kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos di lingkungan Kantor Pos Kelas II Surabaya.

- 2) Bahwa faktor kemampuan kerja “pengetahuan” mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos di lingkungan Kantor Pos Kelas II Surabaya.



## BAB 4

### METODE PENELITIAN

#### 4.1. Rancangan Penelitian Yang Digunakan

Dalam arti luas, rancangan penelitian yang digunakan dalam tesis ini mencakup seluruh proses penelitian dimulai dari identifikasi masalah, pemilihan masalah, perumusan masalah (dituangkan dalam bab pendahuluan). Pemilihan kerangka teori, dilanjutkan kerangka konseptual, perumusan hipotesis (dituangkan dalam bab 2 dan 3). Selanjutnya meningkat ke operasionalisasi (pelaksanaan penelitian), memilih metode penelitian yang dipakai, cara pengumpulan / pengolahan / analisis data, definisi operasional variabel, sampling, pelaporan (dituangkan dalam bab 4 dan seterusnya).

Penyusunan rancangan penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu analitis / eksplanatif. Disamping itu juga penelitian ini memperhatikan jenis penelitian yaitu penelitian observasional (tanpa perlakuan) yang merupakan penelitian survai.

Kegunaan dari rancangan penelitian ini adalah sebagai alat untuk memperoleh jawaban atas *research question* atau untuk mencapai tujuan penelitian, dan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.



## **4.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **4.2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Pos Kelas II Surabaya, Jalan Kebon Rojo 10 Surabaya.

### **4.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada pertengahan Juni 2001.

## **4.3. Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **4.3.1 Populasi**

Sugiono (1994:57) mengatakan bahwa “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dapat dibedakan antara populai sampling dengan populasi sasaran (Singarimbun & Effendi:1998:152).

Sehubungan dengan pendapat ini, maka yang menjadi populasi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pengantar pos dilingkungan Kantor Pos Kelas II Surabaya yang berjumlah sebanyak 165 orang. Jumlah ini termasuk 15 orang diantaranya sebagai pengantar paket yang sifat serta peralatan kerjanya berbeda dengan pengantar pos lainnya. Oleh karena itu, populasi ini dapat dipilah menjadi populasi sampling sebanyak 165 orang dan populasi sasaran 165 orang – 15 orang = 150 orang.

### 4.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono:1994:57). Pengertian karakteristik disini menunjukkan ciri-ciri yang melekat pada populasi tersebut. Dalam hal ini karakteristik dimaksud adalah pegawai pengantar pos. Kemudian pengertian kata sebagian dalam defnisi sampel di atas adalah besarnya sampel.

### 4.3.3 Besar Sampel

Dalam menentukan besar sampel, sering timbul pertanyaan, berapa besarnya sampel (*sample size*) yang harus diambil untuk mendapatkan data yang representatif. Ada empat faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dalam suatu penelitian : 1) Derajat keseragaman (*degree of homogeneity*) dari populasi. Makin seragam populasi itu, makin kecil sampel yang dapat diambil 2) Presisi yang dikehendaki dari penelitian 3) Rencana analisa 4) Tenaga, biaya dan waktu.

Walaupun besarnya sampel yang harus diambil dalam suatu penelitian didasarkan atas keempat pertimbangan di atas, tetapi akan dapat menghemat tenaga, biaya dan waktu, maka peneliti harus dapat memperkirakan besarnya sampel yang diambil (Singarimbun & Effendi:1989:152). Seperti diketahui, bahwa dari 150 orang pegawai pengantar pos, seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya jika dilihat kepada bidang tugasnya, seluruh pegawai pengantar pos ini tugasnya adalah sama yaitu mengantar surat, wesel, nota giro

ke alamat yang dituju (titik antar). Jadi, tidak ada strata dalam bidang pekerjaan pengantar pos ini. Demikian pula halnya dalam kelompok usia. Dari 150 orang pegawai pengantar pos, maka 111 orang (74%) diantaranya berusia muda kelahiran antara tahun 1964 - 1974, sedangkan pengantar kelahiran 1963 atau sebelumnya hanya 27 orang (18%) dan sisanya sebanyak 12 orang (8%) adalah sebagai mandor.

Berdasarkan gambaran di atas dapat dikatakan, bahwa populasi dari pegawai pengantar pos ini adalah homogen. Oleh karena itu, dalam rangka penelitian ini sampel yang akan diambil ditetapkan sebesar 40% dari jumlah populasi yaitu 60 orang.

#### 4.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada dasarnya ada dua macam metode pengambilan sampel yaitu

- 1) Pengambilan sampel secara acak (random) yang dalam literatur Inggris disebut *random sampling* atau *probability sampling* dalam literatur Amerika dan
- 2) Pengambilan sampel yang bersifat tidak acak (Singarimbun & Effendi:1989:155). Sugiyono (1994:59) mengatakan, bahwa teknik sampling dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* antara lain *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata

yang ada dalam anggota populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Pengambilan sampel secara random dapat dilakukan dengan berbagai cara, tapi dalam rangka penelitian ini, cara yang diambil adalah dengan undian, dimana setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu sesuai dengan jumlah anggota populasi.

#### 4.4. Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

##### 4.4.1 Klasifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang telah diajukan, maka klasifikasi variabel-variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel tidak bebas atau *dependent variable* (Y), adalah produktivitas pegawai pengantar pos pada Kantor Pos Kelas II Surabaya.
- 2) Variabel bebas atau *independent variable* (X), adalah variabel-variabel dari kemampuan kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai pengantar pos pada Kantor Pos Kelas II Surabaya yang terdiri dari :
  - $X_1$  : Variabel Pengetahuan
  - $X_2$  : Variabel Ketrampilan
  - $X_3$  : Variabel Sikap

#### 4.4.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam rangka membatasi permasalahan penelitian ini, maka definisi operasional variabel yang digunakan adalah :

1) Variabel Tidak Bebas (Y) : Produktivitas Kerja Pegawai Pengantar Pos.

Produktivitas kerja pegawai pengantar pos berwujud dalam hasil produksi jasa yang dicapai pada periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Jasa dimaksud berupa jasa antar : surat, wesel, nota debet / kredit giro ke alamat yang dituju. Dalam mengantar surat, wesel, dan nota debet / kredit giro ke alamat yang dituju (yang merupakan keluaran), ada dua hal yang menonjol yaitu jumlah lembar dari masing-masing jasa yang diantar dan titik antar (alamat yang dituju). Dalam kaitan ini, bisa saja terjadi satu titik antar menerima beberapa lembar surat / wesel / nota giro. Oleh karena itu, dalam hubungan produktivitas, maka yang dihitung adalah titik antar.

Sesuai rumus pengukuran produktivitas (parsial) yang telah diutarakan sebelumnya dan mengingat pula adanya persoalan bahwa hasil produksi jasa pos ini mengalami siklus setiap hari, maka solusi yang dapat diambil dalam menentukan input (masukan) adalah dengan menggunakan ukuran jumlah jam tenaga kerja dan dalam rangka ini pengukuran produksi jasa dihitung selama satu minggu dalam bulan Juli 2001 dengan pertimbangan bahwa masa satu minggu dirasa cukup mewakili siklus (banyak sedikitnya) antaran pos, apalagi dihitung dengan metode jumlah jam tenaga kerja. Dengan

demikian, rumus yang akan digunakan dalam mengukur produktivitas kerja pegawai pengantar pos adalah seperti berikut :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah titik antar}}{\text{Jumlah Jam - Tenaga Kerja}}$$

2) Variabel Bebas (X) : Faktor Kemampuan Kerja, Yang meliputi Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ), Ketrampilan ( $X_2$ ) dan Sikap ( $X_3$ ).

#### 2.1. Variabel Pengetahuan ( $X_1$ )

Pengetahuan pegawai pengantar pos dalam hal ini adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pengantar pos pada Kantor Pos Kelas II Surabaya. Pengetahuan dimaksud diperoleh baik sebelum masuk menjadi pegawai maupun setelah menjadi pegawai.

Sebelum menjadi pegawai, pengetahuan yang diperoleh berasal dari pendidikan umum. Ketentuan yang berlaku sekarang bagi pengantar pos untuk pengetahuan, minimal seseorang berijazah SLTA.

Setelah menjadi pegawai, setiap pegawai pos tanpa memandang tingkatan diwajibkan mengikuti "*Postal knowledge*" atau pengetahuan umum perposan dengan bobot yang berbeda. Khusus untuk pengantar, pendidikan ini dinamakan Pendidikan / Latihan Tenaga Operasional diberikan selama satu minggu di Surabaya dengan materi pelajaran :

teori pos, Undang-undang nomor 6 tahun 1984 tentang Pos, berbagai peraturan / keputusan direksi tentang pelayanan pos dan lain-lain. Kepada peserta yang lulus diberi sertifikat. Selain dari itu juga kepada pegawai pengantar pos diberi pendidikan *team building* dengan cara *outbond* keluar kota (biasanya di Coban Talun, Malang) selama dua hari. Tujuan pendidikan ini adalah agar pegawai pengantar pos secara kelompok mampu memecahkan masalah.

Dari uraian di atas, maka yang menjadi faktor-faktor dari variabel pengetahuan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan umum yang pernah ditempuh
2. Manfaat pendidikan tenaga operasional pos terhadap pelaksanaan tugas.
3. Kesiapan untuk mengikuti pendidikan tambahan agar bisa mengikuti perkembangan.

Faktor-faktor di atas dijabarkan dengan menggunakan skoring menurut Skala Likert.

Penjabaran skoring menurut Skala Likert untuk faktor (1) tingkat pendidikan umum yang pernah ditempuh :

- a. SLTA atau lebih tinggi : skor 5
- b. Tidak tamat SLTA : skor 4
- c. SLTP : skor 3
- d. Tidak tamat SLTP : skor 2
- e. SD : skor 1

Penjabaran skoring menurut skala Likert untuk faktor (2) manfaat pendidikan tenaga operasional pos terhadap pelaksanaan tugas:

- a. Sangat bermanfaat : skor 5
- b. Bermanfaat : skor 4
- c. Cukup bermanfaat : skor 3
- d. Kurang bermanfaat : skor 2
- e. Sangat kurang bermanfaat : skor 1

Penjabaran skoring menurut skala Likert untuk faktor (3) kesiapan untuk mengikuti pendidikan tambahan agar bisa mengikuti perkembangan :

- a. Sangat siap : skor 5
- b. Siap : skor 4
- c. Cukup siap : skor 3
- d. Kurang siap : skor 2
- e. Sangat kurang siap : skor 1

## 2.2 Variabel Ketrampilan ( $X_2$ )

Ketrampilan dalam hal ini adalah tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh Pegawai Pengantar Pos pada Kantor Pos Kelas II Surabaya. Ketrampilan yang dimiliki akan menunjang pelaksanaan tugas pegawai dalam mengantar.



Dalam memperoleh ketrampilan yang diperlukan, seorang pengantar pos dapat menempuhnya melalui *on the job training* yaitu berlatih sambil bertugas. Calon pengantar pos yang belum terampil belajar kepada mandor tentang cara-cara mensortir surat, administrasinya dan lain-lain sehingga pada waktu penyampaian antaran pos dapat dilakukan dengan mudah. Selain itu, calon pengantar pos ini juga dilatih ke lapangan (sebagai pengganti pegawai yang cuti) mengantar ke titik antar yang dituju. Dalam rangka ini, calon pengantar harus mempelajari peta wilayah yang menyangkut penguasaan wilayah meliputi batang, cabang dan ranting. Batang meliputi wilayah besar (misalnya Surabaya Utara), cabang meliputi wilayah Kecamatan dan ranting meliputi wilayah yang setingkat / lebih besar / lebih kecil dari satu Kelurahan atau setara dengan 4.000 penduduk. Tujuan penguasaan wilayah agar pegawai pengantar dapat mengenal dengan cepat tentang nama jalan beserta arah lalu lintas, nomor rumah, dan lain-lain.

Berhubung pengantar pos ini merupakan ujung tombak pelayanan jasa pos yang langsung berhadapan dengan masyarakat, maka kepada calon pengantar pos juga diberikan bekal ketrampilan dalam berkomunikasi dan paket ini dapat disatukan dengan pendidikan / latihan tenaga operasional.

Dari uraian di atas, maka yang menjadi faktor-faktor dari variabel ketrampilan adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman bertugas / berlatih sebagai tenaga operasional
2. Manfaat latihan ketrampilan terhadap pelaksanaan tugas
3. Kesiapan untuk mengikuti latihan ketrampilan tambahan agar bisa mengikuti perkembangan.

Penjabaran skoring menurut Skala Likert untuk faktor (1)

Pengalaman bertugas / berlatih sebagai tenaga operasional :

- a. Sangat berpengalaman : skor 5
- b. Berpengalaman : skor 4
- c. Cukup berpengalaman : skor 3
- d. Kurang berpengalaman : skor 2
- e. Sangat kurang berpengalaman: skor 1

Penjabaran skoring menurut skala Likert untuk faktor (2)

Manfaat latihan ketrampilan terhadap pelaksanaan tugas :

- a. Sangat bermanfaat : skor 5
- b. Bermanfaat : skor 4
- c. Cukup Bermanfaat : skor 3
- d. Kurang Bermanfaat : skor 2
- e. Sangat Kurang Bermanfaat : skor 1

Penjabaran skoring menurut skala Likert untuk faktor (3) Kesiapan untuk mengikuti latihan ketrampilan tambahan agar bisa mengikuti perkembangan:

- a. Sangat siap : skor 5
- b. Siap : skor 4
- c. Cukup siap : skor 3
- d. Kurang siap : skor 2
- e. Sangat Kurang siap : skor 1

### 2.3 Variabel Sikap ( $X_3$ )

Sikap dalam hal ini adalah pandangan pegawai pengantar pos terhadap objek sikap yaitu yang menyangkut pekerjaannya dan segala sesuatu yang berkaitan dengan itu. Pandangan ini bisa bersifat positif atau negatif dan perwujudannya berupa :

- 1). Pengalaman yang menyenangkan / tidak menyenangkan serta harapan-harapan
- 2). Keinginan pindah kerja karena tidak puas terhadap pengalaman masa depan
- 3). Sikap terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama
- 4). Komitmen dengan tugas-tugas (tanggung jawab terhadap tugas)
- 5). Keterlibatan kerja dan hubungannya dengan absensi / permohonan berhenti
- 6). Pandangan terhadap nilai-nilai luhur dan tujuan organisasi

- 7). Identifikasi diri dengan pekerjaan
- 8). Memelihara keanggotaan dalam organisasi melalui saling membagi tujuan, perasaan memiliki, loyalitas pada organisasi.

Dari berbagai bentuk perwujudan sikap di atas, maka yang akan menjadi faktor-faktor sikap adalah sebagai berikut :

- 1). Kepuasan kerja
- 2). Keterlibatan kerja
- 3). Komitmen organisasi (tanggung jawab)

Penjabaran skoring menurut skala Likert untuk faktor (1)

Kepuasan kerja pada umumnya :

- |                       |          |
|-----------------------|----------|
| a. Sangat puas        | : skor 5 |
| b. Puas               | : skor 4 |
| c. Cukup puas         | : skor 3 |
| d. Kurang puas        | : skor 2 |
| e. Sangat kurang puas | : skor 1 |

Penjabaran skoring menurut skala Likert untuk faktor (2)

Keterlibatan kerja :

- |                           |          |
|---------------------------|----------|
| a. Sangat terlibat        | : skor 5 |
| b. Terlibat               | : skor 4 |
| c. Cukup terlibat         | : skor 3 |
| d. Kurang terlibat        | : skor 2 |
| e. Sangat kurang terlibat | : skor 1 |

**Penjabaran skoring menurut skala Likert untuk faktor (3)**

**Komitmen organisasi (tanggung jawab) :**

- a. Sangat bertanggung jawab : skor 5
- b. Bertanggung jawab : skor 4
- c. Cukup bertanggung jawab : skor 3
- d. Kurang bertanggung jawab : skor 2
- e. Sangat kurang bertanggungjawab : skor 1

Nilai rata-rata masing-masing jawaban responden dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas 5. Intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil hitungan tersebut, maka ditentukan skala distribusi pernyataan responden sebagai berikut :

- 1.0 sampai 1.8 : Sangat kurang baik
- 1.8 sampai 2.6 : Kurang baik
- 2.6 sampai 3.4 : Cukup
- 3.4 sampai 4.2 : Baik
- 4.2 sampai 5.0 : Sangat baik

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai dari variabel bebas (X).

#### 4.5. Instrumen Penelitian

Wujud atau bentuk instrumen dalam penelitian ini tidak menggunakan perangkat keras tapi hanya perangkat lunak yaitu kuesioner berhubung penelitian ini menyangkut penelitian survai. Jenis kuesioner yang diserahkan kepada responden untuk mendapat jawaban adalah bersifat kombinasi, karena untuk kuesioner yang menyangkut faktor-faktor kemampuan kerja, menggunakan kuesioner tertutup, sedang kuesioner untuk produktivitas kerja menggunakan kuesioner terbuka agar dapat diketahui produktivitas nyata masing-masing responden. Kuesioner ini disampaikan kepada responden langsung secara tatap muka dengan tujuan agar bila ada pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang kurang jelas, dapat disampaikan pada waktu itu juga. Tujuan pokok penggunaan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan untuk memperoleh reliabilitas dan validitas setinggi mungkin melalui pertanyaan yang langsung berkaitan dengan hipotesa dan tujuan penelitian (Singarimbun & Effendi:1989:175).

Sebelum proses pengumpulan data dilakukan, instrumen penelitian (kuesioner) ini telah diujicobakan kepada 30 responden sebagai representasi 50% dari jumlah sampel sebanyak 60 responden untuk mengetahui validitas instrumen yaitu sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin

diukur dan reliabilitas instrumen yaitu sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Hasil pengujian untuk validitas instrumen menunjukkan, bahwa item-item pertanyaan yang menyangkut pengetahuan, ketrampilan dan sikap seluruhnya valid (lampiran 4). Demikian pula halnya dengan reliabilitas instrumen, pengujian dilakukan melalui teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis melalui rumus Spearman Brown. Hasil pengujian menunjukkan, bahwa instrumen adalah reliabel (lampiran 5).

Mengingat hasil uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh itemnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

#### **4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data**

Sebelum melakukan pengambilan dan pengumpulan data, terlebih dahulu diajukan permohonan survai kepada Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya yang ditandatangani oleh Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Setelah surat permohonan ini disetujui oleh Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya, barulah dilakukan pendekatan kepada pejabat yang berkaitan di Kantor Pos Kelas II Surabaya yaitu Manajer SDM dan Manajer Antaran. Pendekatan tersebut dimaksudkan untuk mengatur jadwal kunjungan dalam rangka mempersiapkan wawancara dan penyampaian kuesioner.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Khusus untuk data primer, hal ini diperoleh langsung dari Kantor Pos Kelas II Surabaya yang meliputi produktivitas kerja, kemampuan kerja (pengetahuan, ketrampilan dan sikap) melalui pemberian kuesioner kepada 60 responden yang berasal dari pegawai pengantar pos. Disamping itu, untuk mendukung data yang berasal dari kuesioner, dilakukan wawancara dengan pejabat yang terkait di kantor pos tersebut, serta observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Prosedur pengambilan atau pengumpulan data sekunder (yang meliputi bahan bacaan), hal ini diperoleh dari buku-buku bacaan produk-produk hukum perusahaan, laporan-laporan dan majalah-majalah.

Baik pengumpulan data primer, maupun data sekunder, pelaksanaan dilakukan langsung oleh peneliti tanpa bantuan orang lain.

#### 4.7. Cara Analisis Data

Untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel yang disebabkan variabel lain, diperlukan alat analisis yang memungkinkan untuk membuat perkiraan nilai variabel tersebut pada masa yang akan datang (Algifari:1997:1). Data dengan skala interval ini dianalisis melalui model Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Correlation* atau *Multiple Regression*) untuk mengetahui pola hubungan antara dua atau lebih variabel dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS. Pemilihan model ini didasarkan anggapan, bahwa



model ini relevan dengan jenis data yang akan dianalisis, tujuan penelitian, hipotesis yang akan diuji dan rancangan penelitian (Riyanto:2001:104)

Rumusan dari model Regresi Linier Berganda dimaksud adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Y = Produktivitas kerja pegawai pengantar pos

X<sub>1</sub> = Pengetahuan pegawai pengantar pos

X<sub>2</sub> = Ketrampilan pegawai pengantar pos

X<sub>3</sub> = Sikap pegawai pengantar pos

b<sub>0</sub>, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien regresi

e<sub>i</sub> = faktor pengganggu di luar model

### **Pengujian Hipotesis**

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Rumusnya adalah :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Dengan membandingkan F hitung (F<sub>h</sub>) dengan F tabel (F<sub>t</sub>) pada  $\alpha = 0,05$ , bila :

$F_h \geq F_t \longrightarrow$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa variasi perubahan nilai semua variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai semua variabel bebas, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.

$F_h < F_t \longrightarrow$  atau probabilitas kesalahan lebih dari 5%, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini berarti bahwa variasi perubahan nilai semua variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai semua variabel bebas, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak dapat berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Semakin besar  $R^2$ , atau semakin mendekati 1, berarti pengaruh semua variabel bebas semakin kuat terhadap variabel tidak bebas. Bila  $R^2$  mencapai nilai 1 berarti proporsi / persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas  $Y$  sebesar 100%. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0), berarti pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kecil. Sedangkan koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ). Itu berada diantara 0 dan 1, atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

### Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi. Rumusannya adalah :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ , apabila hasil pengujian menunjukkan :

$t_{hit} \geq t_{tab} \rightarrow$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka :

$H_0$  : ditolak dan

$H_a$  : diterima

Hal ini menunjukkan bahwa :

- Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji

$t_{hit} \leq t_{tab} \rightarrow$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka :

$H_0$  : diterima dan

$H_a$  : ditolak

Hal ini menunjukkan bahwa :

- Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas.
- Tidak terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

## **BAB 5**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Data Penelitian**

##### **5.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Jawatan Pos Telepon dan Telegrap RI secara resmi berdiri semenjak 27 September 1945 yaitu setelah dilakukan pengambil alihan Kantor Pusat Pos Telepon dan Telegrap di Bandung oleh Angkatan muda Pos Telepon dan Telegrap dari pemerintah militer Jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda Angkatan Muda Pos Telepon dan Telegrap dan tanggal tersebut dijadikan sejarah berdirinya Jawatan Pos Telepon dan Telegrap RI dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bhakti Pos Telepon dan Telegrap.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 tahun 1961, status Jawatan Pos Telepon dan Telegrap diubah menjadi PN Pos dan Telekomunikasi. Perkembangan terus berlanjut dan dengan pertimbangan agar terdapat kebebasan bergerak yang lebih luas dibidang usaha, maka PN Pos dan Telekomunikasi dibagi menjadi dua yaitu PN Pos dan Giro (berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1965) dan PN Telekomunikasi (berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1965).

Dengan diterbitkannya Undang-undang No. 9 tahun 1969 tentang Perusahaan Negara, maka melalui Peraturan pemerintah No. 9 tahun 1978

PN Pos dan Giro dialihkan statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum). Keadaan ini berlanjut hingga tahun 1995.

Menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin penuh tantangan, maka diperlukan penguasaan status badan usaha agar semakin fleksibel dan dinamis dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Demikianlah, dengan peraturan pemerintah No. 5 tahun 1995, tanggal 27 Pebruari 1995, Perum Pos dan Giro kembali mengadakan penyesuaian status menjadi PT. Pos Indonesia (Persero).

## 5.1.2. Tugas Pokok, Fungsi, Susunan Organisasi

### 5.1.2.1. Tugas Pokok

Dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero) maka melalui Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) No. 28 / Dirut / 1999, tugas pokok PT. Pos Indonesia sebagai salah satu BUMN ditetapkan sebagai berikut :

- a. Melaksanakan misi bisnis dengan menyediakan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat baik di pasar dalam negeri maupun Internasional, serta memupuk keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan.
- b. Melaksanakan penugasan khusus yang ditugaskan pemerintah untuk menyelenggarakan fungsi kemanfaatan umum dengan tetap memperhatikan misi bisnis tersebut di atas. Sebagai badan usaha yang

dimiliki oleh negara, maka PT. Pos Indonesia (Persero) dapat ditugaskan oleh negara melaksanakan pelayanan untuk kepentingan masyarakat luas (Pos Untuk Semua). Penugasan tersebut dimaksudkan sebagai usaha negara untuk melindungi masyarakat, yaitu tersedianya layanan pos sampai ke pelosok-pelosok dan daerah terpencil dengan tarif seragam dan terjangkau oleh masyarakat.

#### 5.1.2.2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut butir 5.1.2.1. di atas maka hal ini perlu dijabarkan dalam fungsi-fungsi. Pada hakekatnya, fungsi PT. Pos Indonesia (Persero) adalah melaksanakan kegiatan usaha yang meliputi :

- 1). Usaha Jasa Pos dan Giro
- 2). Usaha Jasa Komunikasi
- 3). Usaha Jasa Logistik
- 4). Usaha Jasa Keuangan
- 5). Usaha Jasa lainnya yang menunjang.
- 6). Usaha Pemanfaatan dan Pengembangan Sumber Daya yang dimiliki untuk menunjang kegiatan usaha perusahaan.

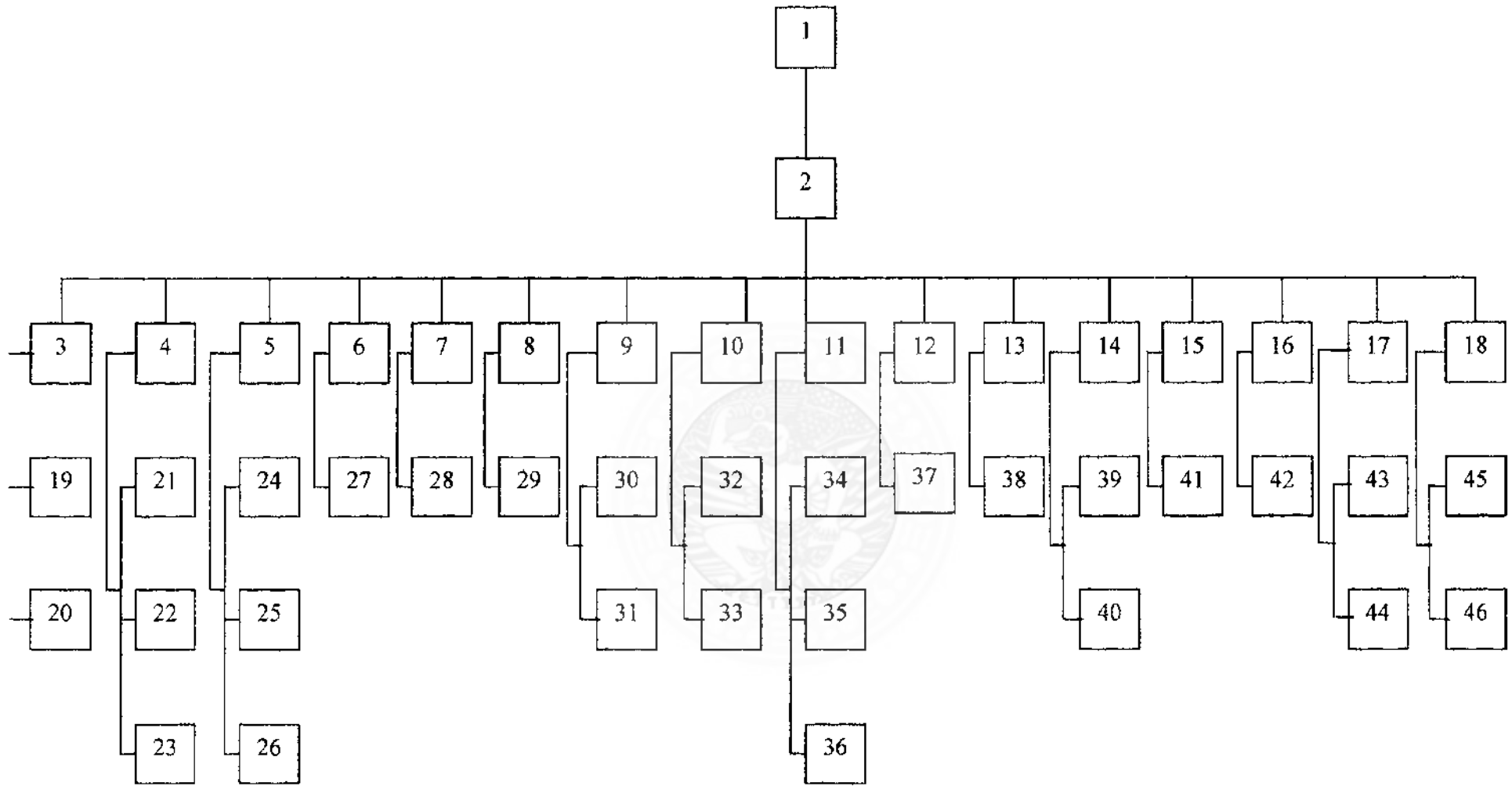
### 5.1.2.3. Susunan Organisasi

Organisasi PT Pos Indonesia (Persero) disusun dalam tiga tingkatan yaitu : 1) Tingkat Pusat (Kantor Pusat) yang berkedudukan di Bandung 2) Tingkat Wilayah (ada 11 wilayah pos dan berkedudukan di Ibukota Propinsi) dan 3) Tingkat Unit Pelaksana Teknis. Kantor Pos Kelas II Surabaya termasuk salah satu unit pelaksana teknis di Wilayah Pos VII Jawa Timur Surabaya.

Organisasi untuk tingkat pelaksana teknis ditetapkan berdasarkan Keputusan Direksi. Terdapat 10 kelas kantor untuk unit pelaksana teknis ini yaitu kelas I sampai dengan kelas X. Kelas yang terendah (mulai dari kelas VII hingga kelas X) merupakan Kantor Pos Tambahan (tingkat Kecamatan) dari Kantor Unit Pelaksana Teknis.

Untuk Kantor Pos Kelas II Surabaya, terdapat 24 Kantor Pos Tambahan yang tersebar di Kecamatan-kecamatan se Surabaya Bagian Utara. Susunan organisasi sangat ditentukan oleh besar kecilnya kelas kantor. Makin tinggi kelas kantor, makin luas organisasinya. Organisasi dapat berubah sesuai kemajuan operasional.

Organisasi Kantor Pos Kelas II Surabaya adalah sebagai berikut :



Sumber : Kantor Pos Kelas II Surabaya

Gambar 5.1

Struktur Organisasi Kantor Pos Kelas II Surabaya



**Keterangan :**

1. Kepala Kantor Pos
2. Wakil Kepala Kantor Pos
3. Manajer Layanan Bisnis Komunikasi
4. Manajer SDM
5. Manajer Bisnis Logistik
6. Manajer Pos Plus
7. Manajer Antaran
8. Manajer Pengendalian Mutu
9. Manajer Sarana
10. Manajer Unit Pelayanan Luar
11. Manajer Distribusi
12. Manajer Keuangan
13. Manajer Akuntansi
14. Manajer Bisnis Keuangan
15. Manajer Pemasaran
16. Manajer Filateli
17. Manajer Keagenan
18. Manajer Pengolahan Bisnis Komunikasi
- 19 dan 20 Asisten Manajer Layanan Bisnis Komunikasi
- 21, 22, 23 Asisten Manajer SDM
- 24, 25, 26 Asisten Manajer Bisnis Logistik

- 27. Asisten Manajer Pos Plus
- 28. Asisten Manajer Antaran
- 29. Asisten Manajer Pengendalian Mutu
- 30, 31 Asisten Manajer Sarana
- 32, 33 Asisten Manajer Unit Pelayanan Luar
- 34, 35, 36 Asisten Manajer Distribusi
- 37. Asisten Manajer Keuangan
- 38. Asisten Manajer Akuntansi
- 39, 40 Asisten Manajer Bisnis Keuangan
- 41. Asisten Manajer Pemasaran
- 42. Asisten Manajer Filateli
- 43, 44 Asisten Manajer Keagenan
- 45, 46 Asisten Manajer Pengolahan Bisnis Komunikasi

Dari gambaran struktur organisasi, dapat diketahui bahwa Kantor Pos Kelas II Surabaya menganut Struktur Organisasi Garis (Lini). Organisasinya juga melebar ke samping, karena ternyata pimpinan kantor sampai membawahi 16 manajer. Selanjutnya dapat diketahui, bahwa masing-masing manajer membawahi asisten manajer yang tidak sama, yaitu paling banyak tiga asisten dan terkecil satu asisten.

#### 5.1.2.4. Penempatan Pegawai

Susunan organisasi yang merupakan wadah bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya akan merupakan juga dasar bagi penempatan pegawai. Komposisi untuk masing-masing jabatan adalah sebagaimana tabel di bawah ini.

**Tabel 5.1**

**Penempatan Pegawai Menurut Jabatan**

No.	Jabatan	Manajer / Kepala	Asisten Manajer	Staf	Jumlah
1.	Kepala Kantor	1	-	1	2
2.	Wk. Kepala Kantor	1	-	2	3
3.	Layanan Bisnis Kom	1	2	25	28
4.	SDM	1	3	11	15
5.	Bisnis Logistik	1	3	25	29
6.	Pos Plus	1	1	7	9
7.	Antaran	1	1	163	165
8.	Pengendalian Mutu	1	1	7	9
9.	Sarana/Transpor	1	2	25	28
10.	Unit Pelayanan Luar	1	2	23	26
11.	Distribusi/Pos Laut	1	3	30	34
12.	Keuangan	1	1	7	9
13.	Akuntansi	1	1	1	3
14.	Bisnis Keuangan	1	2	8	11
15.	Pemasaran	1	1	2	4
16.	Filateli	1	1	4	6
17.	Bisnis Keagenan	1	2	8	11
18.	Pengolahan Bis Kom	1	2	26	29
19.	TU Menengah	-	-	53	53
20.	TO Kantor	-	-	19	19
		<b>18</b>	<b>28</b>	<b>447</b>	<b>493</b>

Sumber : Kantor Pos Kelas II Surabaya

### 5.1.3. Waktu Kerja

Berhubung bahwa Kantor Pos Kelas II Surabaya merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berhubungan langsung dengan masyarakat, maka agar kepentingan masyarakat ini dapat dilayani dengan baik, waktu kerja ditetapkan selama enam hari dalam seminggu. Kegiatan pelayanan ini yang merupakan pembukaan layanan kantor diatur sebagai berikut :

- Senin – Kamis : pukul 7.30 – 15.00
- Jumat : pukul 7.30 – 11.30
- Sabtu : pukul 7.30 – 13.00

Oleh karena itu, setiap pegawai bekerja dalam sehari tujuh setengah jam, sedang Jumat empat jam dan Sabtu enam jam. Secara keseluruhan, setiap pegawai bekerja selama 40 jam dalam seminggu.

Untuk menghindari kejenuhan dan memberi kesempatan istirahat agar pegawai bisa aktif kembali bertugas dengan sehat, maka perusahaan memberi hak istirahat tiap hari Minggu, hak cuti tiap tahun selama 12 hari kerja dan hak cuti besar / menunaikan ibadah haji sesuai ketentuan.

### 5.1.4. Produk dan Layanan Kantor Pos Kelas II Surabaya

- Suratpos Biasa

Layanan pengiriman berita yang tersedia di semua kantor pos. Jaringan pelayanan mencakup dalam negeri dan ke / dari luar negeri.

Klasifikasi kiriman surat pos adalah : surat, kartupos, barang cetakan, majalah, sekogram (*braille*) dan bungkus.

- Surat Kilat

Layanan untuk kiriman pos cepat di dalam negeri (*Express Mail*) yang menjangkau seluruh Indonesia dengan prioritas kecepatan dalam penyaluran dan pengantaran.

- Surat Kilat Khusus (SKH)

Layanan yang terdokumentasi sebagai solusi tepat kiriman pos di dalam negeri, sehingga dapat dilakukan jejak lacak guna mengetahui status kiriman. Jaringan SKH tersebar di lebih 220 kota di Indonesia dengan waktu tempuh 24 jam untuk hubungan angkutan langsung sampai dengan 48 jam untuk hubungan tak langsung.

- *Express Mail Service* (EMS)

Layanan cepat pengiriman berita atau barang sebagai solusi tepat kiriman pos internasional dengan fasilitas jejak lacak guna mengetahui status kiriman. Jaringan EMS tersebar luas ke dan dari 46 negara terkemuka dengan waktu tempuh antara dua sampai dengan lima hari.

- Ratron

Layanan Surat Elektronik yang merupakan hibrida antara surat secara fisik dengan kombinasi transmisi data melalui jaringan

telekomunikasi. Hasil transfer data berupa foto copy naskah asli akan diantar kepada alamat penerima dalam sampul tertutup dengan jaminan waktu tempuh maksimum enam jam.

- **Ratron Simpati**

Layanan surat elektronik untuk berbagai ucapan simpati. Hasil transfer data berupa pesan pribadi dalam bentuk surat / kartu ucapan akan diantarkan kepada alamat yang dituju.

- **Surat Bisnis Elektronik (SBE)**

Layanan hibrida antara transmisi data elektronik dengan antaran fisik suratpos. Jenis layanan ini sangat tepat untuk pengiriman surat atau berbagai jenis tagihan dalam jumlah besar sehingga merupakan solusi korespondensi massal. Proses pekerjaan yang dapat dilakukan oleh SBE adalah mulai pencetakan, pelipatan, pemasukan ke dalam sampul dan pengeleman yang diproses secara komputerisasi dengan mesin kecepatan tinggi, sampai dengan pengantaran.

- **Layanan Weselpos**

Layanan transfer uang sebagai solusi kiriman uang keseluruhan Indonesia. Tersedia berbagai layanan tambahan untuk weselpos, yaitu : Weselpos Biasa, Weselpos Standar dan Weselpos Prima, Weselpos Berlangganan, Weselpos Tebusan dan Weselpos Luar Negeri ke / dari beberapa negara.

- Layanan Giro dan Cekpos

Layanan keuangan untuk menampung, menyimpan dan membayar berbagai transaksi, baik untuk pemegang rekening perorangan maupun perusahaan / keperluan bisnis di seluruh Indonesia.

- Cekpos Wisata (CPW)

Layanan keuangan sebagai solusi dana perjalanan karena dapat diuangkan di semua kantor pos. Tersedia beberapa harga nominal CPW mulai dari Rp. 100.000,- sampai dengan Rp. 250.000,-. Beberapa hotel, restaurant, travel biro dan tempat-tempat lainnya telah menerima CPW sebagai alat pembayaran.

- Layanan Paketpos

Layanan untuk pengiriman barang yang dapat dilakukan di semua kantor pos, baik untuk perhubungan domestik maupun internasional.

- Belanja Lewat Pos (BLP)

Menyadari persebaran masyarakat yang sangat luas di seluruh Indonesia PT. Pos Indonesia (Persero) bekerja sama dengan mitra kerja menyediakan layanan BLP (*Mail Order*) sebagai solusi belanja jarak jauh berbagai produk. Manfaat bagi konsumen adalah mendapatkan produk-produk pilihan dengan harga yang sama di seluruh Indonesia.

- Pos Plus

Berbagai layanan dengan nilai tambah yang dikemas melalui layanan Pos Plus sehingga dapat memberikan solusi untuk semua jenis kiriman pos. Fleksibilitas dan kehandalan layanan adalah prioritas utama yang diberikan oleh Pos Plus sehingga layanan pos lebih *customized* sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

- Wasantara-Net (W-Net)

Wasantara-Net adalah tulang punggung Jaringan Sistem Informasi Nasional yang dikelola oleh PT. Pos Indonesia (Persero), disediakan bagi masyarakat luas untuk memperoleh dan mempertukarkan informasi secara elektronik.

- Layanan Jasa Keagenan

Layanan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk kepentingan pihak ketiga dengan menerima upah atau provisi, seperti penerimaan pajak, KPR – BTN, Jaring Pengaman Sosial, Pembayaran Pensiun, dll.

- Layanan Filateli

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan memperkaya khazanah hobi mengumpulkan perangko atau benda filateli lainnya, telah dikembangkan pula produk-produk filateli yang lebih atraktif dengan tema penerbitan yang bervariasi.



## 5.2. Deskripsi Variabel

### 5.2.1 Variabel Pengetahuan ( $X_1$ )

Dalam definisi operasional variabel telah diutarakan, bahwa pengetahuan pegawai pengantar pos adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pengantar pos, diperoleh melalui pendidikan umum maupun setelah menjadi pegawai yaitu *postal knowledge*. Faktor-faktor dari variabel pengetahuan adalah : tingkat pendidikan umum yang pernah ditempuh, manfaat pendidikan tenaga operasional terhadap pelaksanaan tugas dan kesiapan untuk mengikuti pendidikan tambahan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan, diperoleh tanggapan responden terhadap variabel pengetahuan adalah seperti di bawah ini :

**Tabel 5.2**

#### **Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan**

Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Valid (%)	Kumulatif (%)
1,0 sampai 1,8	Sangat kurang	-	-	-
1,8 sampai 2,6	Kurang	-	-	-
2,6 sampai 3,4	Cukup	3	5,00	5,00
3,4 sampai 4,2	Baik	29	48,33	53,33
4,2 s/d 5,0	Sangat baik	28	46,67	100,00

Mean : 4,1687

Sumber : diolah dari data primer

Dari tabel 5.2 dimaksud diketahui, bahwa dari 60 responden ternyata yang memberikan tanggapan terhadap variabel pengetahuan dengan klasifikasi cukup sebanyak 3 orang (5,00%), baik sebanyak 29 orang (48,33%) dan sangat baik sebanyak 28 orang (46,67%). Sedangkan yang memberikan tanggapan kurang dan sangat kurang tidak ada (0%). Gambaran ini didukung pula oleh hasil hitung dari mean sebesar 4,1687. Dari komposisi klasifikasi tanggapan terhadap pengetahuan tersebut, diperoleh nilai rata-rata (mean) 4,1687, artinya secara keseluruhan nilai tanggapan atas variabel pengetahuan adalah baik.

Hal ini dapat dimengerti, berhubung sebagian besar pegawai mempunyai pengetahuan umum dan *postal knowledge* yang dibutuhkan.

### 5.2.2 Variabel Ketrampilan ( $X_2$ )

Definisi operasional dari variabel ketrampilan adalah tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai pengantar pos. Ketrampilan tersebut diperoleh melalui *on the job training*, yaitu berlatih sambil bertugas. Disamping itu, ketrampilan juga dapat diperoleh melalui pendidikan / latihan tenaga operasional.

Terdapat tiga faktor dari variabel ketrampilan ini yaitu : pengalaman bertugas / berlatih; manfaat ketrampilan terhadap pelaksanaan tugas; dan kesiapan untuk mengikuti latihan ketrampilan

agar bisa mengikuti perkembangan. Berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan, diperoleh gambaran, bahwa komposisi klasifikasi tanggapan responden terhadap variabel ketrampilan adalah seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 5.3**

**Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ketrampilan**

Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Valid (%)	Kumulatif (%)
1,0 sampai 1,8	Sangat kurang	-	-	-
1,8 sampai 2,6	Kurang	-	-	-
2,6 sampai 3,4	Cukup	-	-	-
3,4 sampai 4,2	Baik	22	36,67	36,67
4,2 s/d 5,0	Sangat baik	38	63,33	100,0

Mean : 4,2680

Sumber : diolah dari data primer

Dari tabel 5.3 di atas diketahui, bahwa dari 60 responden, ternyata yang memberikan tanggapan terhadap variabel ketrampilan dengan klasifikasi baik sebanyak 22 orang (36,67%) dan sangat baik sebanyak 38 orang (63,33%). Sedangkan yang memberikan tanggapan cukup, kurang, dan sangat kurang tidak ada (0%). Dari komposisi klasifikasi tanggapan tersebut diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,2680, artinya secara keseluruhan nilai tanggapan berada dalam klasifikasi sangat baik.

Hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai mempunyai ketrampilan yang dibutuhkan dan menyadari bahwa ketrampilan tersebut sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

### 5.2.3 Variabel Sikap ( $X_3$ )

Selanjutnya untuk defnisi operasional dari variabel sikap telah ditetapkan sebagai pandangan pegawai pengantar pos terhadap obyek sikap yaitu yang menyangkut pekerjaannya dan segala sesuatu yang berkaitan dengan itu. Dari batasan tersebut, maka yang menjadi faktor dari variabel sikap adalah : kepuasan kerja; keterlibatan kerja; dan komitmen organisasi.

Sesuai data yang dikumpulkan di lapangan, diperoleh gambaran, bahwa komposisi klasifikasi tanggapan responden terhadap variabel sikap adalah seperti di bawah ini :

**Tabel 5.4**

**Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap**

Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Valid (%)	Kumulatif (%)
1,0 sampai 1,8	Sangat kurang	-	-	-
1,8 sampai 2,6	Kurang	-	-	-
2,6 sampai 3,4	Cukup	-	-	-
3,4 sampai 4,2	Baik	17	28,33	28,33
4,2 s/d 5,0	Sangat baik	43	71,67	100,00

Mean : 4, 4767

Sumber : diolah dari data primer

Dari tabel 5.4 di muka diketahui, bahwa dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel sikap, ternyata komposisi dengan klasifikasi baik sebanyak 17 (28,33%), dan sangat baik sebesar 43 orang (71,67%). Sedangkan yang memberikan tanggapan cukup, kurang dan sangat kurang tidak ada (0%). Dari komposisi klasifikasi tanggapan tersebut diperoleh nilai rata-rata (mean) 4,4767, artinya secara keseluruhan nilai tanggapan berada dalam klasifikasi sangat baik. Hal ini menunjukkan, bahwa sebagian besar pegawai berkaitan dengan pekerjaannya merasa puas, merasa terlibat dan mempunyai komitmen yang tinggi.

#### 5.2.4 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Mengenai variabel produktivitas kerja ini, definsi operasionalnya adalah hasil produksi jasa dari pegawai pengantar pos dalam melaksanakan tugasnya yaitu banyaknya titik antar yang dituju untuk menyampaikan : surat, wesel, dan nota giro kepada penerima dalam suatu kesatuan waktu. Penghitungan dilakukan selama seminggu (enam hari kerja) yang keseluruhannya berjumlah 40 jam. Rumus yang digunakan adalah : Jumlah titik antar (selama 40 jam kerja) dibagi jumlah jam – tenaga kerja.

Terhadap produktivitas kerja ini juga dilakukan pemberian skor sesuai skala Likert untuk mengetahui komposisi klasifikasi produktivitas kerja masing-masing pegawai pengantar. Sesuai tanggapan responden

yang angkanya diperoleh dari pencatatan titik antar selama enam hari kerja tersebut yang merupakan produktivitas kerja, diperoleh gambaran hasil produksi jasa pengantaran tertinggi sebanyak 48,92 terendah 15,65. Intervalnya dapat dihitung dengan rumus di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{48,92 - 15,65}{5} \\ &= \frac{33,27}{5} \\ &= 6,654 \end{aligned}$$

Atas dasar perhitungan interval di atas, maka komposisi klasifikasi tanggapan responden terhadap variabel produktivitas dapat disusun seperti tabel di bawah ini.

Tabel 5.5

#### Klasifikasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas

Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Valid (%)	Kumulatif (%)
15,65 sampai 22,30	Sangat kurang	9	15,00	15,00
22,30 sampai 28,95	Kurang	23	38,33	53,33
28,95 sampai 35,61	Cukup	17	28,33	81,66
35,61 sampai 42,27	Baik	9	15,00	96,66
42,27 s/d 48,92	Sangat baik	2	3,34	100,00

Mean : 28,9862

Sumber : diolah dari data primer

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa dari 60 responden terhadap variabel produktivitas, maka komposisi dengan klasifikasi sangat baik hanya 2 orang (3,34%), baik sebanyak 9 orang (15%), cukup sebanyak 17 orang (28,33%), kurang sebanyak 23 (38,23%) dan sangat kurang 9 orang (15%). Jika diperhatikan hasil hitung mean sebesar 28,9862, hal ini menunjukkan, bahwa komposisi klasifikasi produktivitas kerja pegawai pengantar pos sebagian besar masuk dalam klasifikasi cukup. Sedangkan angka untuk klasifikasi sangat baik dan sangat kurang komposisinya relatif kecil karena masing-masing hanya sebanyak 9 orang atau 15% dan untuk seluruh klasifikasi sangat baik dan sangat kurang ini hanya sebesar 18 orang (30%). Selanjutnya komposisi klasifikasi kurang adalah sebesar 23 orang (38,33%). Angka ini menunjukkan komposisi klasifikasi terbesar jika dibanding dengan komposisi klasifikasi lainnya.

Jika dibandingkan rata-rata variabel produktivitas ini dengan klasifikasi cukup, sedang rata-rata variabel pengetahuan, ketrampilan, dan sikap semuanya berklasifikasi sangat baik. Timbul pertanyaan, kenapa terjadi ketimpangan antara produktivitas dengan kemampuan kerja ? Jawabannya dapat dikembalikan ke variabel bebas yang diukur.

Pada kerangka konseptual penelitian, sebetulnya yang mempengaruhi produktivitas kerja itu tidak hanya pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, tapi juga kesehatan, tingkat penghasilan dan teknologi. Berhubung variabel-variabel ini tidak dilakukan pengukuran,

maka sulit untuk diketahui variabel mana yang dominan dan berapa besarnya kontribusi pengaruh masing-masing.

Sungguhpun demikian, gambaran ketimpangan antara variabel produktivitas kerja dengan variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap, merupakan indikator, bahwa ketiga variabel bebas ini pengaruhnya kurang kuat terhadap variabel tidak bebasnya sehingga walaupun rata-rata variabel pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dengan skala sangat baik akan tetapi tidak mencerminkan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pengantar pos yang hanya dengan klasifikasi cukup.

### **5.3. Analisis dan Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dan satu variabel tidak bebas yaitu produktivitas kerja. Tujuan analisis yaitu untuk mengetahui sejauh mana signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Untuk mencapai estimasi yang dimaksud, dilakukan pengolahan data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan komputer program SPSS agar supaya diperoleh hasil perhitungan yang dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh parameter koefisien regresi masing-masing variabel bebas ada yang positif dan ada pula yang negatif.

Terdapat satu variabel bebas yang bertanda negatif yaitu variabel ketrampilan. Disamping itu juga diketahui bahwa konstanta bertanda negatif



(lihat tabel 5.6). Sedangkan variabel bebas yang bertanda positif adalah variabel pengetahuan dan sikap. Antara parameter koefisien regresi yang bertanda positif dan negatif mempunyai makna yang berbeda-beda.

Apabila parameter koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti, bahwa setiap variabel bebas dimana variabel bebas lainnya konstan, maka akan berakibat terjadinya perubahan variabel tidak bebasnya yang searah dengan variabel bebas tersebut. Ini berarti apabila terjadi kenaikan satu satuan variabel bebas dimana variabel bebas lainnya konstan akan berakibat terjadinya kenaikan pula variabel tidak bebasnya sebesar nilai dari parameter koefisien regresi. Sebaliknya, apabila parameter regresinya bertanda negatif, berarti secara sistematis bila terjadi perubahan variabel bebas dimana variabel bebas lainnya konstan, maka akan berakibat terjadinya perubahan variabel tidak bebasnya yang berlawanan arah dengan variabel bebasnya tersebut, artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan variabel bebas, dimana variabel bebas lainnya konstan, maka akan berakibat terjadinya penurunan tingkat variabel tidak bebasnya sebesar nilai parameter koefisien regresinya.

Sesuai hasil perhitungan komputer dengan program SPSS, maka beberapa data pokok dapat diketahui antara lain yang menyangkut koefisien regresi,  $t$  hitung, signifikansi,  $r^2$  parsial,  $R^2$ , dan  $F$  hitung. Gambaran secara menyeluruh angka-angka tersebut dapat disajikan sebagaimana tabel 5.6 di sebelah ini :

**Tabel 5.6****Perhitungan Estimasi Regresi Linier Berganda Dengan Tiga Variabel Bebas**

Variabel	Koefisien Regresi	t	Signifikansi	Parsial ( $r^2$ )
Konstanta	-10.229	-.807	.423	
Pengetahuan ( $X_1$ )	4.456	2.183	.033	.280
Ketrampilan ( $X_2$ )	-1.646	-.514	.609	-.069
Sikap ( $X_3$ )	6.179	1.797	.078	.234

$R^2 = .180$

$F = 4.092$

$\text{Signifikansi} = .011$

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.6 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat disajikan seperti di bawah ini :

$$Y = -10.229 + 4.456X_1 - 1.646X_2 + 6.179X_3 + e_i$$

Konstanta -10.229 artinya, bila variabel bebas = 0, maka produktivitas kerja pegawai pengantar pos adalah -10.299.

#### Analisis Masing-masing Variabel Bebas Dalam Model

##### Variabel Pengetahuan ( $X_1$ )

Dari tabel 5.6 kelihatan, bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel pengetahuan ( $X_1$ ) adalah 4.456 bertanda positif. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan variabel pengetahuan, maka produktivitas kerja pegawai pengantar pos akan meningkat sebesar 4.456 bila variabel bebas lainnya konstan.

Selanjutnya memperhatikan kontribusi parsial ( $r^2$ ) variabel pengetahuan, kelihatan, bahwa kontribusi variabel  $X_1$  terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos .280 (28,0%)

#### Variabel Ketrampilan

Selanjutnya pada tabel 5.6 dapat diketahui, bahwa koefisien regresi variabel ketrampilan ( $X_2$ ) adalah  $-1.646$  bertanda negatif. Hal ini berarti setiap penurunan satu satuan variabel ketrampilan, maka produktivitas kerja pegawai pengantar pos akan naik sebesar 1.646 bila variabel bebas lainnya konstan.

Demikian pula halnya dengan kontribusi parsial ( $r^2$ ) variabel ketrampilan, kelihatan bahwa kontribusi variabel  $X_2$  ini terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos  $-0.069$  (-6,9%). Kontribusi variabel  $X_2$  yang negatif ini pencerminannya kepada Beta  $X_2$  yang negatif pula. Hubungan antara Beta  $X_2$  dengan  $r^2$  adalah Beta itu sama dengan R (koefisien korelasi). Bila Beta  $X_2$  bertanda negatif, berarti hubungan antara kedua variabel berlawanan arah, artinya peningkatan ketrampilan ( $X_2$ ) akan berakibat penurunan produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### Variabel Sikap ( $X_3$ )

Variabel bebas ketiga adalah variabel sikap ( $X_3$ ). Pada tabel 5.6 diketahui, bahwa koefisien regresi variabel ini adalah 6.179 bertanda positif. Hal ini berarti, bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel sikap, maka produktivitas kerja pegawai pengantar pos akan meningkat sebesar 6.179 bila variabel bebas lainnya konstan.

Petunjuk lain dari variabel ini yaitu kontribusi parsial ( $r^2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos adalah .234 (23,4%).

### Analisis Terhadap Variabel Yang Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil hitung komputer seperti terlihat pada tabel 5.6 diketahui, bahwa  $t$  hitung variabel ketrampilan ( $X_2$ ) dan variabel sikap ( $X_3$ ) lebih kecil dari  $t$  tabel, dan tingkat signifikansi kedua variabel ini lebih besar dari tingkat signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$ . Gambaran ini menunjukkan, bahwa variabel ketrampilan ( $X_2$ ) dan variabel sikap ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pengantar pos. Oleh karena itu kedua variabel ini dikeluarkan dari persamaan regresi berhubung sumbangannya kurang berarti.

Sebaliknya variabel pengetahuan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pengantar pos dimana  $t$  hitung variabel ini  $2.183 > t$  tabel  $2.020$  dengan tingkat signifikansi  $0.033 < \text{tingkat signifikansi nyata } \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti, bahwa variabel  $Y$  dan variabel  $X_1$  dipertahankan dalam persamaan regresinya.

Melalui prosedur *stepwise*, variabel  $X_1$  diproses lebih lanjut untuk mendapatkan persamaan regresinya. Persamaan regresi yang baru tersebut adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + e_i$$

Berdasarkan hasil hitung komputer pada lampiran 8, maka persamaan regresi dapat dibuat seperti di bawah ini :

$$Y = 5.806 + 5.561X_1 + e_i$$

Persamaan regresi di atas menggambarkan, bahwa pada kondisi variabel bebasnya 0, maka produktivitas kerja pegawai pengantar pos adalah 5.806. Beberapa hal yang terjadi akibat prosedur ini adalah sebagai berikut :

- Konstanta yang semula bertanda negatif berubah menjadi positif
- $r^2$  turun dari .280 (28,0%) menjadi .124 (12,4%).

### 5.3.1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Ada dua jenis uji hipotesis yaitu Uji F dan Uji t.

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yaitu apakah semua variabel bebas yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Rumusnya adalah :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Dengan membandingkan F hitung ( $F_h$ ) dengan F tabel ( $F_t$ ) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , bila  $F_h > F_t$  atau probabilitas kesalahan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya. Hasil perhitungan statistik memperlihatkan, bahwa F hitung (F rasio) sebesar 4.092 yang hal ini lebih besar dari F tabel 2,776 (setelah dilakukan interpolasi pada lampiran 9). Disamping itu, pada hasil hitung statistik dapat pula diketahui bahwa signifikansi .011 atau lebih kecil dari taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti, bahwa variasi perubahan nilai variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai semua variabel bebas. Dengan perkataan lain semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel bebas yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan, dan sikap secara serempak (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos dapat dibuktikan.

#### Koefisien Determinasi

Untuk melihat pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, hal ini dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Semakin besar  $R^2$  atau semakin mendekati 1, berarti pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kuat. Sebaliknya, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi, maka

semakin kecil pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dari hasil hitung statistik diketahui, bahwa  $R^2$  dari persamaan regresi adalah 0.180. Hal ini berarti, bahwa besarnya variabel bebas yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terhadap variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh garis regresi adalah 18,0%. Sisanya 82,0%, pengaruh yang tidak dapat dijelaskan oleh garis regresi tersebut. Dengan perkataan lain, perubahan produktivitas kerja pegawai pengantar pos adalah 18,0% dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja (pengetahuan, ketrampilan, dan sikap), sedang sisanya 82,0% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel bebas yang terdapat pada persamaan tersebut.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis kedua, yaitu diantara faktor-faktor kemampuan kerja tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengantar Pos. Rumusnya adalah :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Dengan membandingkan t hitung ( $t_h$ ) dengan t tabel ( $t_t$ ) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , bila hasil  $t_h > t_t$  atau tingkat signifikansi

kesalahan kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa  $t_h$  dan  $t_c$  adalah seperti di bawah ini :

**Tabel 5.7**

**t Hitung (t observasi) dan t Tabel pada Tingkat Signifikansi  $\alpha = 0,05$**

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Pengetahuan ( $X_1$ )	2.183	2,020	.033	+
Ketrampilan ( $X_2$ )	-.514	2,020	.609	-
Sikap ( $X_3$ )	1.797	2,020	.078	+

Sumber : Lampiran 7 dan 9

Dari tabel 5.7 di atas, dapat diketahui nilai t hitung masing-masing koefisien regresi. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan letak nilai t hitung masing-masing koefisien regresi pada kurva normal yang digunakan dalam penentuan nilai kritis. Berhubung nilai t hitung variabel  $X_2$  dan  $X_3$  berada dalam penerimaan  $H_0$ , maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  artinya variabel bebas  $X_2$  dan  $X_3$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas, sedangkan variabel  $X_1$ , t hitung  $2.183 > t$  tabel 2.020, artinya variabel pengetahuan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas.



Kesimpulan, dari ketiga variabel independen (pengetahuan, ketrampilan dan sikap), maka variabel pengetahuan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos.

#### Pengukuran Persentase Pengaruh Semua Variabel Bebas

Selanjutnya, pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dapat disusun menurut kontribusi koefisien determinasi parsial seperti di bawah ini :

**Tabel 5.8**

#### **Kontribusi Secara Parsial Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Tidak Bebas**

<b>Variabel Bebas</b>	<b>Kontribusi Parsial (<math>r^2</math>)</b>	<b>Signifikan</b>
Pengetahuan ( $X_1$ )	.280	(+)
Ketrampilan ( $X_2$ )	-.069	(-)
Sikap ( $X_3$ )	.234	(+)

Sumber : Lampiran 7

Dari signifikan tidaknya parameter regresi serta kontribusi masing-masing variabel bebas yang kelihatan pada tabel 5.8 di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan yang menyatakan, bahwa diantara faktor-faktor kemampuan kerja yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan dan

sikap, faktor pengetahuan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos ternyata dapat dibuktikan.



## **BAB 6**

### **PEMBAHASAN**

#### **6.1. Pengaruh Faktor Kemampuan Kerja**

Dalam bab 6 ini, terlebih dahulu akan disajikan ulang hasil uji statistik yang memperlihatkan gambaran pengaruh kemampuan kerja baik yang secara menyeluruh (simultan) sesuai Uji F maupun yang parsial melalui Uji t sebagai bahan dalam membahas rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Sebagaimana diketahui, bahwa hasil perhitungan statistik terhadap Uji F menunjukkan angka F hitung 4.092, signifikansi .011. Hal ini menunjukkan, bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2,776 dan probabilitas hitung sebesar .011 lebih kecil dari signifikansi nyata dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,005$ . Dari kedua indikator tersebut membuktikan, bahwa variasi perubahan nilai variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai variabel bebas. Dengan perkataan lain, faktor-faktor dari kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara serempak (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos. Disamping itu, angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0.180 merupakan petunjuk, bahwa besarnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan garis regresi adalah 18,0%. Sisanya 82,0% tidak dapat dijelaskan oleh garis regresi tersebut.

Hasil hitung dari uji parsial (Uji t) menunjukkan, bahwa masing-masing dari variabel bebas tidak semuanya mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Kontribusi dari pengaruh masing-masing variabel bebas adalah : pengetahuan 28,0% bertanda positif, ketrampilan -6,9% bertanda negatif, dan sikap 23,4% bertanda positif. Dari hasil kontribusi masing-masing variabel bebas tersebut dapat diketahui, bahwa variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang dominan (28,0%) terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos.

Seperti telah diutarakan dalam landasan teori dinyatakan, bahwa dari berbagai pengertian tentang kemampuan kerja dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja tersebut meliputi faktor-faktor pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Disamping itu dalam landasan teori telah diutarakan, bahwa kemampuan kerja mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja. Hubungan tersebut bersifat searah, artinya bila kemampuan kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Dari uraian di atas membuktikan, bahwa antara teori dan hitungan hasil statistik terdapat korelasi yang positif yang didukung oleh hasil kedua uji statistik di atas. Akan tetapi hubungan searah ini tidak sempurna, karena terdapat dua variabel yang tidak signifikan yaitu variabel ketrampilan dan variabel sikap. Berdasarkan hasil hitung statistik, maka garis regresi linier berganda dapat dibuat seperti persamaan regresi di bawah ini.

$$Y = -10.229 + 4.456X_1 - 1.646X_2 + 6.179X_3 + e_i$$

Sungguhpun besarnya koefisien determinasi sangat kecil, akan tetapi rumusan masalah pertama yang menyatakan apakah faktor-faktor kemampuan kerja secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos ternyata terbukti.

## 6.2. Pengaruh Masing-masing Faktor Kemampuan Kerja

### 6.2.1. Faktor Pengetahuan

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial (Uji t) diketahui, bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) faktor pengetahuan adalah 0,280 (28,0%). Angka ini menunjukkan, bahwa faktor pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif (searah) terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos.

Seperti telah diutarakan dalam landasan teori, dari berbagai pendapat ahli tentang arti pengetahuan, telah disimpulkan, bahwa pengetahuan itu pada hakekatnya menyangkut tentang keterangan / fakta mengenai gejala / peristiwa yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari / kemanusiaan / ilmiah, diperoleh melalui belajar dan berguna untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya pada bab metode penelitian juga telah diutarakan, bahwa yang menjadi faktor dari variabel pengetahuan adalah tingkat pendidikan umum yang pernah ditempuh, manfaat

pendidikan tenaga operasional pos dalam melaksanakan tugas dan kesiapan untuk mendapatkan pendidikan tambahan.

Sehubungan dengan landasan teori yang mengatakan, bahwa pengetahuan itu berguna untuk melaksanakan tugas, hal ini memang beralasan, karena tanpa pengetahuan pengantar pos tentu akan kesulitan dalam melaksanakan tugas antar terutama dalam mengenal peta wilayah, pengaturan lalu lintas termasuk juga pengetahuan profesinya yang cukup banyak aturan perundang-undangan dan keputusan direksi yang mengatur. Akan tetapi, secara jujur diakui, bahwa kebutuhan pengetahuan untuk seorang pengantar tidak dapat disamakan dengan kebutuhan pengetahuan untuk bidang pekerjaan yang membutuhkan teknologi tinggi. Oleh karena itu, bila kontribusi faktor pengetahuan mencapai  $r^2$  0,280 (28,0 %) terhadap produktivitas kerja dapat dimengerti karena rata-rata tingkat pengetahuan yang dibutuhkan sebagai pengantar pos ternyata cukup terpenuhi sesuai dengan kebutuhan tugas bagi seorang pengantar.

Dari rumusan di atas diketahui, bahwa hipotesis yang menyatakan faktor pengetahuan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja dapat dibuktikan (terbukti) karena kontribusi pengaruh tersebut terbesar dibanding faktor lain.

### 6.2.2. Faktor Ketrampilan

Sebagai faktor kedua dari faktor-faktor kemampuan kerja adalah faktor ketrampilan. Berdasarkan hasil hitung statistik menunjukkan bahwa hasil uji parsial (Uji t) dari faktor ketrampilan adalah  $-0,069$  (-6,9%) dan bertanda negatif. Hasil ini sebagai petunjuk, bahwa hubungan antara faktor ketrampilan sebagai bagian dari faktor kemampuan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pengantar pos juga negatif (berlawanan arah) dengan kontribusi pengaruh  $r^2 -0,069$  (-6,9%), menduduki peringkat terendah setelah faktor ketrampilan dan sikap.

Dari landasan teori telah ditemukan, bahwa ketrampilan diartikan sebagai kemampuan seseorang menunjukkan kapasitasnya dalam bentuk kemampuan teknis / konseptual / kemanusiaan, yang tercermin dari perilaku kerjanya diperoleh dari pengalaman / belajar dan berguna bagi pelaksanaan tugas. Lebih lanjut pada bab metode penelitian telah ditetapkan, bahwa yang menjadi faktor dari ketrampilan adalah pengalaman bertugas / berlatih, manfaat latihan ketrampilan terhadap pelaksanaan tugas dan kesiapan mengikuti latihan tambahan.

Bila landasan teori dihubungkan dengan hasil uji parsial (uji t) atas faktor ketrampilan yang hanya memberikan kontribusi  $-6,9\%$  terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos hal ini mengandung arti, bahwa peningkatan variabel ketrampilan justru akan berakibat turunnya

produktivitas kerja. Kelihatannya memang kontradiksi, tapi untuk membahas hal ini harus dikembalikan kepada landasan teori yang menyatakan, bahwa ketrampilan itu diperoleh dari pengalaman.

Disamping itu diketahui, bahwa untuk menjadi trampil sebagai pengantar pos, maka seorang pegawai cukup mengikuti *on the job training* selama seminggu dan latihan tenaga operasional yang waktunya tidak lebih dari satu minggu. Untuk masa-masa berikutnya tidak perlu dilakukan lagi pelatihan karena ketrampilan yang dibutuhkan sebagai pengantar pos secara teoritis termasuk *low skill that do not change over time* atau ketrampilan yang relatif tidak ada perubahan.

Sebagaimana diketahui, bahwa mengingat sifat pekerjaan pegawai pengantar pos yang bersifat tetap dalam arti tidak diperlukan pengalaman yang panjang dalam pelaksanaan tugas, maka pengalaman yang panjang belum merupakan jaminan bagi produktivitas kerja bahkan mungkin bisa menimbulkan kejenuhan. Pengalaman akan menunjang pelaksanaan tugas bagi sifat pekerjaan yang selalu menantang sehingga dibutuhkan kreatifitas dalam penanganannya. Demikian pula halnya dengan masa pelatihan yang lamanya relatif singkat jelas hal ini menunjukkan, bahwa kemampuan pegawai pengantar pos ini lebih diarahkan kepada kemampuan teknis, bukan kemampuan kemanusiaan atau kemampuan konseptual.



Dari uraian di atas dapat dipahami bila variabel ketrampilan ditingkatkan, justru akan berakibat sebaliknya yaitu produktivitas kerja akan menurun karena pegawai menjadi jenuh. Ketrampilan yang dibutuhkan dalam hal ini hanyalah ketrampilan teknis, yaitu bagaimana supaya antaran dapat sampai ke alamat yang dituju.

Oleh karena itu, bila dalam hasil hitung komputer pada lampiran 7 menunjukkan Beta untuk variabel ketrampilan yang negatif, hasil ini dapat diterima karena tanda Beta yang negatif merupakan indikator keeratan hubungan yang berlawanan arah, sehingga kontribusi parsial ( $r^2$ ) akan menjadi negatif. Bukankah seorang pegawai yang cukup dengan bekal kemampuan teknis diberi kemampuan kemanusiaan dan kemampuan konseptual justru motivasinya akan menurun ? Hal ini jelas karena pegawai tersebut merasa pekerjaan yang dijalannya tidak layak untuk dipangku terus dan ingin untuk beranjak ke bidang yang lebih tinggi.

### 6.2.3. Faktor Sikap

Hasil uji statistik atas variabel sikap menunjukkan angka koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) 0.234 (23,4%). Kontribusi pengaruh variabel sikap terhadap produktivitas kerja yang masuk golongan tertinggi kedua setelah variabel pengetahuan dan lagi bertanda positif. Akan tetapi berhubung tingkat signifikansi variabel sikap .078 lebih besar dari

tingkat signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$ , maka variabel sikap ini jadinya tidak signifikan.

Sebetulnya dengan cara menaikkan tingkat signifikansi nyata dari  $\alpha = 0,05$  menjadi  $\alpha = 0,10$ , maka variabel sikap akan masuk dalam variabel yang signifikan. Lagi pula untuk penelitian sosial, tingkat signifikansi tidaklah seketat penelitian medis, karena pada penelitian terakhir ini dibutuhkan akurasi yang tinggi.

Dikaitkan dengan teori tentang sikap, diketahui, bahwa sikap di dalam pekerjaan menyangkut kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Bila seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel sikap betul-betul dijadikan landasan bertindak, pencerminannya adalah pada produktivitas kerja. Padahal, sebagaimana diketahui, klasifikasi sikap dari jawaban responden termasuk sangat baik, akan tetapi dihubungkan dengan produktivitas kerja hanya dengan klasifikasi cukup. Disinilah letak ketimpangannya dan jawabannya semua terpulang kepada pimpinan satu dan lain agar sikap sesuai dengan perilaku. Memang tepat pendapat yang menyatakan, bahwa sikap adalah pandangan / keyakinan seseorang terhadap suatu obyek sikap dan akan menjadi kecenderungan untuk bertindak. Kecenderungan inilah yang perlu dijaga kesinkronannya.

Sungguhpun demikian, berhubung koefisien regresi variabel sikap ini bertanda positif, maka variabel sikap ini tidak dapat dikesampingkan begitu saja, apalagi dengan meningkatkan signifikansi dari  $\alpha = 0,05$  menjadi  $\alpha = 0,10$ , maka secara otomatis variabel sikap ini akan kembali menjadi signifikan.

Dari uraian-uraian di atas dapat dimengerti bila variabel sikap ini tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  karena pengaruhnya tidak secara langsung kelihatan pada produktivitas kerja pegawai pengantar pos.

#### 6.2.4 Faktor lainnya di luar kemampuan kerja

Kembali ke bab 3 mengenai kerangka konseptual, terdapat tiga faktor lain di luar kemampuan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut adalah kesehatan, penghasilan, dan teknologi. Untuk bisa diyakini, bahwa faktor-faktor ini mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini akan dijelaskan melalui uraian berikut.

##### *Kesehatan*

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan pegawai dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

### *Tingkat Penghasilan*

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi prestasi pegawai akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja bagi setiap pegawai untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja pegawai akan tercapai.

### *Teknologi*

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bila ketiga faktor di atas dihubungkan dengan kemampuan kerja pegawai pengantar pos, jelas hal ini kiranya akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk faktor kesehatan, hal ini sudah tentu sangat berperan bagi pegawai pengantar pos mengingat sifat pekerjaannya yang membutuhkan fisik yang sehat. Untuk faktor penghasilan, hal ini tidak perlu dijelaskan lagi secara panjang lebar karena bagaimana pun juga penghasilan yang mencukupi merupakan syarat ketenangan dalam bekerja. Demikian pula dengan teknologi, maka untuk pegawai pengantar pos yang dipentingkan di sini adalah alat transportasi untuk mengantar yaitu kendaraan roda dua yang baik dan kuat.

Pada kesempatan ini sulit untuk menetapkan faktor mana diantara ketiga faktor tersebut yang mempunyai pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja, karena sejak awal telah dinyatakan, bahwa ketiga faktor tersebut tidak dilakukan pengukuran. Sungguhpun demikian, demi peningkatan produktivitas kerja pegawai pengantar pos, tidak ada salahnya bila pimpinan perusahaan memperhatikan faktor-faktor dimaksud dengan melakukan evaluasi sendiri atas keberhasilan pelaksanaannya.

### **6.3. Produktivitas Kerja**

Setelah memperhatikan skor yang menyangkut produktivitas kerja pegawai pengantar pos diketahui, bahwa hasilnya kurang menggembirakan yaitu rata-rata 28,9862 atau masuk dalam klasifikasi cukup.

Pada landasan teori telah disimpulkan arti produktivitas sebagai sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan untuk kemajuan manusia. Dengan perkataan lain, inti dari produktivitas adalah peningkatan output dengan input yang tetap dan langkah produktivitas itu lebih berorientasi kepada manusia.

Bila dihubungkan antara teori di satu pihak dengan kenyataan di lain pihak kelihatan, bahwa hubungan antara faktor kemampuan kerja dan produktivitas kerja tidak sebagaimana yang diharapkan, karena klasifikasi skor pada produktivitas kerja hanya dengan rata-rata cukup sedangkan untuk skor

variabel kemampuan kerja (pengetahuan, ketrampilan, dan sikap) seluruhnya dengan klasifikasi sangat baik. Keadaan ini menunjukkan, bahwa pengaruh dari faktor-faktor kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja tidak kuat.

Memperhatikan hasil hitung statistik, diketahui, bahwa  $R^2$  adalah .180. Hal ini berarti, bahwa besarnya variabel bebas (pengetahuan, ketrampilan, dan sikap) terhadap variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh garis regresi adalah 18,0%. Sisanya 82,0% pengaruh yang tidak dapat dijelaskan oleh garis regresi tersebut. Dengan perkataan lain, perubahan produktivitas kerja pegawai pengantar pos adalah 18,0% dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja (pengetahuan, ketrampilan, dan sikap), sedang sisanya 82,0% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut.

Timbul pertanyaan, kenapa klasifikasi produktivitas kerja rata-rata berada dalam kategori cukup sedang seluruh faktor kemampuan kerja berklasifikasi sangat baik ?

Jawabannya tentu dicari di luar faktor kemampuan kerja, karena angkanya menunjukkan pengaruhnya sangat kecil. Seperti telah diutarakan pada kerangka konseptual, faktor kesehatan, penghasilan, dan teknologi juga turut mempengaruhi produktivitas kerja. Pada kesempatan ini ketiga faktor dimaksud tidak dilakukan pengukuran sehingga tidak dapat dipastikan faktor mana yang dominan. Akan tetapi melihat kenyataan di lapangan, faktor penghasilan khususnya insentif kerja dapat diduga sebagai salah satu faktor yang perlu

dibedakan, karena insentif diberikan sama bagi semua pegawai pengantar pos. Oleh karena itu, bagi sebagian pegawai pengantar pos tidak ada dorongan untuk berpacu dalam mengejar produktivitas kerja setinggi mungkin. Disamping itu, dengan tidak diberlakukannya minimal titik antar kepada pegawai pengantar pos menyebabkan adanya deviasi yang besar antara pegawai yang produktif dan pegawai yang kurang produktif sehingga sulit untuk menilai apakah jumlah pengantar sebanyak 150 orang sudah berada dalam optimum.

Satu hal yang perlu mendapat perhatian adalah menghadapi manusia itu punya banyak aspek yang terkandung di dalamnya, tidak seperti mesin, bila kapasitas diketahui maka produktivitas per satuan waktu dengan mudah dapat dihitung.

#### **6.4. Hasil Penelitian Terdahulu / Sekarang**

Berbicara mengenai kemampuan kerja yang pembahasannya dikaitkan secara korelasional, ternyata masih terbatas sekali peneliti yang melakukannya. Dari pengamatan sekilas di perpustakaan yang ada di Universitas Airlangga Surabaya dapat diketahui, bahwa baru seorang peneliti yang membahas faktor kemampuan kerja di hubungkan dengan prestasi kerja yaitu oleh Yusuf. Dalam kesimpulan tesis yang dibuat, Yusuf (2000:121) mengatakan, bahwa terdapat lima faktor kemampuan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja penenun kain sutra di Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan yaitu usia, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan, kesehatan dan kemampuan perseptual. Dari kelima

faktor kemampuan kerja tersebut, maka faktor pengalaman mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan yang menjadi faktor-faktor kemampuan kerja dari tesis ini adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Dan faktor yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja adalah faktor pengetahuan.

Jika ditarik garis perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, maka dapat dikatakan, bahwa variabel-variabel kemampuan kerja peneliti terdahulu adalah dengan merujuk kepada beberapa sumber bacaan kemudian digabungkan sehingga diperoleh beberapa faktor dari variabel kemampuan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini, variabel kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap, merujuk pada satu buku bacaan sedangkan buku bacaan yang lain sebagai referensi sifatnya lebih menguatkan pendapat yang menjadi rujukan.

Sedangkan persamaannya adalah faktor pendidikan pada penelitian terdahulu adalah termasuk faktor pengetahuan dalam tesis ini, dan faktor pengalaman pada penelitian terdahulu adalah termasuk faktor ketrampilan dalam tesis ini, dan kedua faktor dari peneliti terdahulu tersebut hanya sebagai indikator dalam tesis ini.

Sehubungan dengan hal-hal di atas dan sehubungan pula dengan teori yang menyatakan, bahwa sumber masalah itu bisa berasal dari landasan teori, pendapat pemegang kekuasaan, intuisi, dan lain-lain, maka dapat disimpulkan, bahwa tidak ada satupun pendapat yang akan sama tentang dari sisi mana suatu



permasalahan faktor kemampuan kerja akan ditinjau. Hal ini akan sangat tergantung dari kebutuhan peneliti dalam menganalisis suatu masalah. Walaupun demikian, antara teori satu dengan teori yang lain akan saling melengkapi pengembangan ilmu itu sendiri bagi kepentingan penelitian yang akan datang.

#### **6.5. Beberapa Keterbatasan Dalam Penelitian**

Secara umum dapat dikatakan, bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu mengenai : tenaga, waktu dan biaya. Keterbatasan dalam penelitian ini sudah tentu akan menyebabkan hasil penelitian tidaklah sepenuhnya sempurna seperti yang diharapkan.

Keterbatasan dari segi tenaga, hal ini dikarenakan di satu pihak materi yang perlu disurvei beserta respondennya cukup banyak, sedang di lain pihak penelitian ini dilakukan sendiri oleh peneliti tanpa melibatkan bantuan dari orang lain, sedangkan disisi lain responden yang perlu diteliti cukup banyak yaitu sebanyak 60 orang dengan kegiatan yang padat. Dengan sendirinya, kesempatan untuk melakukan penelitian secara lebih dalam termasuk wawancara dengan responden relatif agak terbatas.

Keterbatasan dari segi waktu, hal ini juga dihadapi peneliti berhubungan dengan sifat pekerjaan pegawai pengantar pos yang selalu bergulir dengan kesibukan tinggi, sehingga waktu untuk pencatatan / pengisian kuesioner juga terbatas, sedangkan untuk ini dibutuhkan ketelitian dan ketenangan. Oleh

karena itu hasil dari kuesioner secara relatif juga belum sepenuhnya sempurna sebagaimana diharapkan.

Demikian pula halnya dengan keterbatasan biaya. Sudah tidak perlu diragukan lagi, bahwa dengan keterbatasan biaya juga akan berakibat keterbatasan dari kesempurnaan hasil penelitian.

Disamping keterbatasan-keterbatasan di atas, penelitian ini juga mempunyai keterbatasan dari segi responden yang diteliti, yaitu hanya terhadap pegawai pengantar pos. Oleh karena itu diharapkan pada peneliti yang akan datang tidak hanya mengatasi keterbatasan yang menyangkut biaya, waktu dan tenaga tapi juga melakukan penelitian yang lebih luas terhadap pegawai lainnya sehingga analisis penelitian nantinya akan lebih menyeluruh dan sempurna.

## Bab 7

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab 6, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dari penelitian ini berbunyi apakah faktor-faktor kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara serempak (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja. Untuk menjawab hipotesis ini dilakukan melalui uji serempak/simultan (uji F) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,005$  yang hasilnya menunjukkan, bahwa F hitung 4.092 dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih besar dari F tabel 2,776 dengan tingkat signifikansi nyata 0,05. Disamping itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,180 atau dengan kata lain, kontribusi pengaruh faktor kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos adalah 18,0%. Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini ternyata dapat dibuktikan (terbukti).
2. Hipotesis kedua dari penelitian ini berbunyi dari faktor-faktor kemampuan kerja tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos. Untuk menjawab hipotesis kedua ini dilakukan melalui uji parsial (uji t) pada tingkat

signifikansi  $\alpha = 0,005$  yang hasilnya menunjukkan, bahwa koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk masing-masing variabel bebas adalah : pengetahuan 0,280, ketrampilan -0,069, dan sikap 0,234. Selain itu t hitung masing-masing faktor untuk : pengetahuan 2,183, ketrampilan -0,514 dan sikap 1,797 sedang t tabel sebesar 2,020 dengan tingkat signifikansi untuk pengetahuan 0,033, ketrampilan 0,609 dan sikap 0,078. Dari ketiga variabel tersebut, maka variabel ketrampilan dan variabel sikap tidak signifikan, sedang t hitung variabel pengetahuan 2,183 > t tabel 2,020 dengan tingkat signifikansi 0,011 > tingkat signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil hitung tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan faktor pengetahuan mempunyai pengaruh dominan dapat dibuktikan (terbukti).

## 7.2. Saran

1. Berhubung faktor pengetahuan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos, maka disarankan agar Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya juga lebih memperhatikan faktor-faktor yang terkandung dalam variabel pengetahuan tersebut antara lain dengan jalan memberi kesempatan yang luas kepada pegawai pengantar pos untuk meningkatkan pengetahuan baik melalui jalur pendidikan umum maupun jalur pendidikan kedinasan.

2. Berhubung kemampuan kerja mempunyai hubungan searah dengan produktivitas kerja, maka pada sisi produktivitas kerja, Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya perlu menetapkan kinerja kerja antara lain minimal produktivitas kerja per satuan waktu, pemberian bonus, penghargaan bagi pegawai yang melebihi target produktivitas kerja dan upaya-upaya lain yang akan meningkatkan pengetahuan.
3. Berhubung tugas sebagai pegawai pengantar pos ini sifat pekerjaannya adalah rutin dan butuh fisik sehat, maka disarankan kepada Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya agar memperhatikan aspek kesehatan, rekreasi / hiburan, dan lain-lain, satu dan lain karena hal ini erat kaitannya dengan produktivitas kerja.
4. Mengingat kontribusi faktor ketrampilan tidak bermakna terhadap produktivitas kerja pegawai pengantar pos dimana faktor ketrampilan ini berasal dari latihan dan pengalaman maka hendaknya Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya lebih memperhatikan mutasi kerja pegawai yang telah lama bertugas sebagai pengantar pos ke bidang lain karena pengalaman yang panjang tidak akan meningkatkan produktivitas berhubung dengan sifat pekerjaan, bahkan hal ini dapat menimbulkan kejenuhan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustini D.W., 1994. *Studi Korelasi Antara Penyesuaian Diri Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT. Trakindo Utama Surabaya*. Skripsi FISIP Unair, Surabaya.
- Ahmadi, H.A., 1999. *Psikologi Sosial*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Algifari, 1997. *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. BPFF, Yogyakarta.
- Anoraga. P dan Suyati, S., 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Pustaka Jaya, Jakarta.
- Armstrong, M., 1998. *Performance Management*. Kogan Page Ltd., London.
- Azwar, S., 1998. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik. *Penduduk Indonesia Hasil Sensus Tahun 2000*, Jakarta.
- Bank Indonesia. *Statistik Ekonomi Keuangan Indonesia Vol II. 2000*, Jakarta.
- Baso, H.M.M., 1999. *Profesionalitas TKI*. Khazanah SDM Juni 1999, Yayasan Khazanah, Surabaya.
- Budiono. 2001. *Indonesia Menghadapi Ekonomi Global*. BPFF: Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Gerungan, W.A. 2000. *Psikologi Sosial*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Gie, T.L., 1999. *Pengantar Filsafat Ilmu*. Liberty, Yogyakarta.
- Gomes, F.C., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A., 1997. *Behavior in Organizations*. Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Hartono, T.W., 1994. *Studi Korelasi Antara Komitmen Karyawan Pada Organisasi Dengan Absenteeism Karyawan di PT. Rotarimas Surya*. Skripsi FISIP Unair, Surabaya.
- Hidayat, 1986. *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengukurannya*. Prisma No. 11 Nop. 1986, LPES, Jakarta

- Jusuf, R.M., 2000. *Analisis Faktor Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Wanita*. Tesis PPS Prodi Iman, Unair, Surabaya.
- Kazuo, K., 1996. *The Economic of Work in Japan*. LTCB International Library Foundation, Tokyo.
- Marsden, D., 1986. *The End of Economic Man ?, Custom and Competition in Labor Market*. London.
- Megginson, D., Jennifer, M., Bandfield, P., 1999. *Human Resources Development*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Miner, J.B., 1992. *Industrial Organizational*. Mc Graw Hill International Edition, New York.
- Myers, D.G., 1988. *Social Psychology*. Mc Graw Hill Company, New York.
- Putra, J.R., Nainggolan, R., Witarsa, P.M., 1988. *Dasar-dasar Produktivitas*. Penerbit Karunika, Jakarta.
- Riyanto, Yatim, 2001. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit SIC, Surabaya.
- Robbins, S.P., 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi – Aplikasi*. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Schermerhorn, Jr., J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N., 1994. *Managing Organizational Behavior*. John Wiley and Sons, Inc., New York.
- Siagian, S.P., 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, M., Effendi, S., 1995. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, M., 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofo, F., 1999. *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choices*. Business and Professional Publishing, Warriewood, NSW.
- Sunyoto, A., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IPWI, Jakarta.
- Suriasumantri, J.S., 1986. *Ilmu Dalam Perspektif Moral, Sosial dan Politik*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

- Tilaar, HAR. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. PT. Gramedia Widasarana, Jakarta.
- Torrington, D., 1994. *International Human Resource Management*, Prentice Hall International (UK) Limited.
- Walgito, B., 2001. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Andi, Yogyakarta.
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A., 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Yukl, G.A., 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya. PT. Prenhallindo, Jakarta.







DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
PROGRAM PASCASARJANA

Lampiran 1

Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya-60286 ☎ (031) 5023715, 5020170, Fax. : (031) 5030076  
E-mail : pasca@pasca.unair.ac.id URL Address : http://www.pasca.unair.ac.id

Nomor : 2262/J03.11/PP/2001

21 Juni 2001

Lamp :

Hal : Izin melaksanakan penelitian

Yth. Kepala Kantor Pos Kelas II Surabaya  
Jalan Kebon Rojo 10  
Surabaya.

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 1999/2000 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : Bahri Bahar

Nim : 099913385 / M

Judul : ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PENGANTAR POS KANTOR POS KELAS II SURABAYA.

Pembimbing : Dr.H.Imam Syakir,S.E.

Pembimbing I : Tien Sumartini,Dra.,M.S.

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di tempat/Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.



n. Direktur  
Dir.Bidang Akademik,

Prof.Dr.H.Pitono Soeparto,dr.

N.P. 130517186



**POS INDONESIA**

Surabaya, 4 Juli 2001

Nomor : 1127 / Sdm-3/6

Lamp. :-

Perihal : Izin melaksanakan Penelitian

Kepada Yth. :

Direktur Bidang Akademik

UNIVERSITAS AIRLANGGA

PROGRAM PASCASARJANA

Jl, Dharmawangsa Dalam Selatan

Surabaya 60286

1. Menunjuk surat Saudara nomor : 2262/J03.11/PP/2001 tanggal 21 Juni 2001 perihal seperti pada pokok surat diatas, diberitahukan bahwa kami menyetujui permohonan saudara.

2. Pada saat yang ditentukan kepada saudara :

Nama : Bahri Bahar

NIM : 099913385/M

diberikan waktu untuk mengadakan penelitian dikantor kami.

Demikian atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor  
Asman Kesekretariatan  
  
**S ALIKIN**  
Nippos 1953078784

**PT POS INDONESIA (PERSERO)**

KANTOR POS SURABAYA

Jl. Kebonrojo No. 10 Surabaya 60175

Telp. 031 - 3522096 Fax : 031 - 3571710

www.surabaya.wasantara.net.id

E-Mail : supervisor@surabaya.wasantara.net.id

Analisis Pengaruh Faktor Kemampuan ...

Bahri Bahar

*Lampiran 3*

**KUESIONER PENELITIAN**

NOMOR : ...../...../ 2001

JUDUL TESIS : Analisis Pengaruh Faktor Kemampuan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Pegawai Pengantar Pos Kantor Pos  
Kelas II Surabaya

Pewawancara : Nama : Bahri Bahar Tgl diedit : 2001  
Tgl. Wawancara : 2001 Status : Lkp./Tdk  
Tgl Selesai : 2001  
Pengawas : Kota : Surabaya

**Identitas Responden**

Nama : \_\_\_\_\_ (L/P)

Tgl Lahir : \_\_\_\_\_

Agama : \_\_\_\_\_

Pendidikan  
terakhir : SD,SLTP,SLTA,DI,D3,S1 \*

Pool Penugasan : \_\_\_\_\_

\*Beri tanda X untuk jawaban yang sesuai

Mohon dapatnya Bapak mengisi pertanyaan berikut ini sesuai kenyataan sebenarnya.

### **I. Kuesioner Produktivitas**

1. Dalam mengantar surat/ wesel, dikenal adanya titik antar atau alamat yang dituju.  
Berapa banyaknya titik antar yang Bapak jalani pada hari / tanggal dibawah ini:
  - a. Senin, 16 Juli 2001: .....titik
  - b. Selasa, 17 Juli 2001: ..... titik
  - c. Rabu, 18 Juli 2001: .....titik
  - d. Kamis, 19 Juli 2001: ..... titik
  - e. Jumat, 20 Juli 2001: ..... titik
  - f. Sabtu, 21 Juli 2001: .....titik

Jumlah : ..... titik

Mohon dapatnya Bapak pilih salah satu jawaban di bawah ini dengan memberi tanda silang X :

### **II. Kuisisioner Pengetahuan**

1. Sampai dimana jenjang pendidikan umum yang telah Bapak tempuh ?  
Jawab:
  - a. SLTA atau lebih tinggi
  - b. Tidak tamat SLTA
  - c. SLTP
  - d. Tidak tamat SLTP
  - e. SD
2. Sudah berapa banyak ijazah atau sertifikat yang telah Bapak peroleh baik yang sifatnya pendidikan umum maupun pendidikan kedinasan atau kursus-kursus ?  
Jawab:
  - a. 5 atau lebih
  - b. 4

- c. 3
- d. 2
- e. 1

3. Sebagai pengantar pos, Bapak berhadapan langsung dengan berbagai lapisan masyarakat. Apakah menurut Bapak dalam menghadapi masyarakat tersebut perlu bekal pengetahuan berkomunikasi ?

Jawab:

- a. Sangat perlu
- b. Perlu
- c. Cukup perlu
- d. Kurang perlu
- e. Sangat kurang perlu

4. Apakah Bapak setuju bila dikatakan, bahwa Pendidikan Tenaga Operasional per-Pos-an sangat dibutuhkan dalam menunjang kelancaran tugas Bapak sebagai pengantar pos ?

Jawab:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat kurang setuju

5. Apakah Bapak mempunyai keinginan untuk terus belajar baik yang sifatnya kedinasan maupun diluar kedinasan ?

Jawab:

- a. Sangat ingin
- b. Ingin
- c. Cukup ingin
- d. Kurang ingin
- e. Sangat kurang ingin

6. Apakah Bapak sewaktu – waktu siap ditugaskan oleh pimpinan untuk mengikuti pendidikan guna peningkatan kemampuan kerja ?

Jawab:

- a. Sangat siap

- b. Siap
- c. Cukup siap
- d. Kurang siap
- e. Sangat kurang siap

### III. Kuesioner Ketrampilan

1. Apakah Bapak yakin bila dikatakan, bahwa ketrampilan seseorang akan kelihatan pada prestasi kerjanya ?

Jawab:

- a. Sangat yakin
- b. Yakin
- c. Cukup yakin
- d. Kurang yakin
- e. Sangat kurang yakin

2. Apakah betul bila dikatakan, bahwa untuk bertugas sebagai pengantar pos diperlukan adanya ketrampilan dalam kerja sama dan ketrampilan dalam tehnik mengantar ?

Jawab:

- a. Sangat betul
- b. Betul
- c. Cukup betul
- d. Kurang betul
- e. Sangat kurang betul

3. Setujukah Bapak bila dikatakan, bahwa pengantar pos memerlukan keterampilan khusus, sehingga tidak semua orang dapat melakukan tugas sebagai pengantar pos ?

Jawab:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat kurang setuju

4. Apakah Bapak merasa, bahwa latihan (training) yang telah diperoleh selama ini bermanfaat dalam pelaksanaan tugas Bapak sebagai pengantar pos ?

Jawab:

- a. Sangat bermanfaat
- b. Bermanfaat
- c. Cukup bermanfaat
- d. Kurang bermanfaat
- e. Sangat kurang bermanfaat

5. Perlukah menurut Bapak, bahwa ketrampilan itu akan diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja seperti datang ke kantor tepat waktu, kerja sama sesama teman sekerja, dll ?

Jawab:

- a. Sangat perlu
- b. Perlu
- c. Cukup perlu
- d. Kurang perlu
- e. Sangat kurang perlu

6. Berapa lamanya Bapak ikut latihan mengantar dengan pengantar yang telah menguasai wilayah antar sehingga Bapak dapat dilepas sendiri bertugas sebagai pengantar ?

Jawab:

- a. 6 hari atau lebih
- b. 5 hari
- c. 4 hari
- d. 3 hari
- e. 2 hari

7. Sudah berapa lama Bapak bertugas di lingkungan PT. Pos Indonesia (Persero) ?

Jawab:

- a. 7 tahun atau lebih
- b. 5 – 6 tahun
- c. 3 – 4 tahun
- d. 1 – 2 tahun

e. Kurang dari 1 tahun

8. Apakah Bapak setuju bila dikatakan, bahwa ketrampilan itu terbentuk melalui pengalaman ?

Jawab:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat kurang setuju

9. Apakah Bapak sewaktu – waktu siap ditugaskan pimpinan mengikuti latihan (training) ?

Jawab:

- a. Sangat siap
- b. Siap
- c. Cukup siap
- d. Kurang siap
- e. Sangat kurang siap

#### IV. Kuesioner Sikap

1. Apakah Bapak merasa senang bertugas sebagai pengantar pos ?

Jawab:

- a. Sangat senang
- b. Senang
- c. Cukup senang
- d. Kurang senang
- e. Sangat kurang senang

2. Apakah Bapak mempunyai keinginan untuk sewaktu – waktu pindah kerja ke perusahaan lain di luar PT Pos Indonesia (Persero) ?



Jawab:

- a. Sangat tidak ingin
- b. Tidak ingin
- c. Cukup ingin
- d. Ingin
- e. Sangat ingin

3. Apakah kerja sama Bapak selama ini baik dengan atasan maupun teman sekerja dapat berjalan dengan baik ?

Jawab:

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Sangat kurang baik

4. Apakah Bapak setuju bila dikatakan, bahwa bertugas sebagai pengantar pos mempunyai daya tarik tersendiri ?

Jawab:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat kurang setuju

5. Bila ditemukan masalah dalam tugas antaran (misalnya surat / wesel yang rusak, alamat tidak jelas, dll), perlu dipecahkan permasalahannya dengan atasan.

Apakah Bapak setuju pendapat tersebut sebagai wujud tanggung jawab?

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat kurang setuju

6. Seingat Bapak, berapa hari Bapak tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama bulan Mei dan Juni 2001?

Jawab:

- a. Tidak pernah
- b. 1 – 2 hari
- c. 3 – 4 hari
- d. 5 – 6 hari
- e. 7 hari atau lebih.

7. Bagaimana pandangan Bapak tentang nilai – nilai luhur dan tujuan dari PT. Pos Indonesia (Persero) antara lain ingin mewujudkan kesatuan wilayah negara Republik Indonesia ?

Jawab:

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Sangat kurang baik

8. Apakah Bapak setuju bila dikatakan, bahwa maju mundurnya perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) sangat tergantung dari kerja keras para pegawainya ?

Jawab:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat kurang setuju

9. Apakah Bapak mempunyai keinginan untuk terus mengabdikan diri di PT. Pos Indonesia (Persero) hingga akhir masa tugas yaitu MPP ?

Jawab:

- a. Sangat ingin
- b. Ingin
- c. Cukup ingin
- d. Kurang ingin
- e. Sangat kurang ingin

10. Agar tugas pekerjaan setiap hari dapat terselesaikan dengan baik, perlu peningkatan kehadiran setiap pegawai.

Apakah pendapat tersebut sesuai dengan pandangan Bapak?

Jawab:

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup sesuai
- d. Kurang sesuai
- e. Sangat kurang sesuai

V. Demikian pertanyaan ini kami sampaikan, dan sekiranya ada hal yang kurang jelas dapat menghubungi kami melalui telpon no. 031 - 8968698 atau kepada Asman Antaran : Bapak Pambudi Rahardjo.  
Atas bantuan serta kerja sama yang baik dari Bapak kami ucapkan terima kasih.

Surabaya 12 Juli 2001

Surveyor,



Bahri Bahar  
Mhs. Pascasarjana UNAIR  
Prodi P. SDM

Responden,

( \_\_\_\_\_ )

Nippos: .....

**Uji Validitas (Instrumen Pengetahuan)****Correlations**

		skor total	Question_1	Question_2	Question_3	Question_4
Pearson Correlation	skor total	1.000	.606**	.619**	.598**	.609**
	Question_1	.606**	1.000	.987**	.993**	.992**
	Question_2	.619**	.987**	1.000	.993**	.998**
	Question_3	.598**	.993**	.993**	1.000	.998**
	Question_4	.609**	.992**	.998**	.998**	1.000
	Question_5	.634**	.985**	.991**	.977**	.986**
	Question_6	.636**	.935**	.973**	.940**	.958**
Sig. (1-tailed)	skor total	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_1	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_2	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_3	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_4	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_5	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_6	.000	.000	.000	.000	.000
N	skor total	30	30	30	30	30
	Question_1	30	30	30	30	30
	Question_2	30	30	30	30	30
	Question_3	30	30	30	30	30
	Question_4	30	30	30	30	30
	Question_5	30	30	30	30	30
	Question_6	30	30	30	30	30

4.1.

**Correlations**

		Question_5	Question_6
Pearson Correlation	skor total	.634**	.636**
	Question_1	.985**	.935**
	Question_2	.991**	.973**
	Question_3	.977**	.940**
	Question_4	.986**	.958**
	Question_5	1.000	.979**
	Question_6	.979**	1.000
Sig. (1-tailed)	skor total	.000	.000
	Question_1	.000	.000
	Question_2	.000	.000
	Question_3	.000	.000
	Question_4	.000	.000
	Question_5		.000
	Question_6	.000	
N	skor total	30	30
	Question_1	30	30
	Question_2	30	30
	Question_3	30	30
	Question_4	30	30
	Question_5	30	30
	Question_6	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4.2.

**Uji Validitas (Instrumen Ketrampilan)****Correlations**

		skor total	Question 1	Question 2	Question 3	Question 4
Pearson Correlation	skor total	1.000	.514**	.524**	.504**	.515**
	Question_1	.514**	1.000	.986**	.993**	.991**
	Question_2	.524**	.986**	1.000	.993**	.998**
	Question_3	.504**	.993**	.993**	1.000	.998**
	Question_4	.515**	.991**	.998**	.998**	1.000
	Question_5	.542**	.984**	.990**	.975**	.985**
	Question_6	.542**	.929**	.971**	.935**	.954**
	Question_7	.530**	.960**	.968**	.968**	.970**
	Question_8	.552**	.914**	.923**	.907**	.916**
	Question_9	.553**	.919**	.962**	.924**	.945**
Sig. (1-tailed)	skor total		.002	.001	.002	.002
	Question_1	.002		.000	.000	.000
	Question_2	.001	.000		.000	.000
	Question_3	.002	.000	.000		.000
	Question_4	.002	.000	.000	.000	
	Question_5	.001	.000	.000	.000	.000
	Question_6	.001	.000	.000	.000	.000
	Question_7	.001	.000	.000	.000	.000
	Question_8	.001	.000	.000	.000	.000
	Question_9	.001	.000	.000	.000	.000
N	skor total	30	30	30	30	30
	Question_1	30	30	30	30	30
	Question_2	30	30	30	30	30
	Question_3	30	30	30	30	30
	Question_4	30	30	30	30	30
	Question_5	30	30	30	30	30
	Question_6	30	30	30	30	30
	Question_7	30	30	30	30	30
	Question_8	30	30	30	30	30
	Question_9	30	30	30	30	30

4.3.

## Correlations

		Question 5	Question 6	Question 7	Question 8	Question 9
Pearson Correlation	skor total	.542**	.542**	.530**	.552**	.553**
	Question_1	.984**	.929**	.960**	.914**	.919**
	Question_2	.990**	.971**	.968**	.923**	.962**
	Question_3	.975**	.935**	.968**	.907**	.924**
	Question_4	.985**	.954**	.970**	.916**	.945**
	Question_5	1.000	.977**	.954**	.933**	.968**
	Question_6	.977**	1.000	.927**	.914**	.993**
	Question_7	.954**	.927**	1.000	.976**	.946**
	Question_8	.933**	.914**	.976**	1.000	.949**
	Question_9	.968**	.993**	.946**	.949**	1.000
Sig. (1-tailed)	skor total	.001	.001	.001	.001	.001
	Question_1	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_2	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_3	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_4	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_5		.000	.000	.000	.000
	Question_6	.000		.000	.000	.000
	Question_7	.000	.000		.000	.000
	Question_8	.000	.000	.000		.000
	Question_9	.000	.000	.000	.000	
N	skor total	30	30	30	30	30
	Question_1	30	30	30	30	30
	Question_2	30	30	30	30	30
	Question_3	30	30	30	30	30
	Question_4	30	30	30	30	30
	Question_5	30	30	30	30	30
	Question_6	30	30	30	30	30
	Question_7	30	30	30	30	30
	Question_8	30	30	30	30	30
	Question_9	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4.4.

## Uji Validitas (Instrumen Sikap)

### Correlations

		skor total	Question_1	Question_2	Question_3	Question_4
Pearson Correlation	skor total	1.000	.718**	.734**	.713**	.724**
	Question_1	.718**	1.000	.986**	.993**	.991**
	Question_2	.734**	.986**	1.000	.993**	.998**
	Question_3	.713**	.993**	.993**	1.000	.998**
	Question_4	.724**	.991**	.998**	.998**	1.000
	Question_5	.745**	.984**	.990**	.975**	.985**
	Question_6	.805**	.662**	.704**	.668**	.687**
	Question_7	.841**	.765**	.774**	.773**	.775**
	Question_8	.861**	.817**	.827**	.809**	.819**
	Question_9	.848**	.841**	.887**	.847**	.868**
	Question_10	.852**	.785**	.831**	.792**	.813**
Sig. (2-tailed)	skor total	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_1	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_2	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_3	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_4	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_5	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_6	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_7	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_8	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_9	.000	.000	.000	.000	.000
	Question_10	.000	.000	.000	.000	.000
N	skor total	30	30	30	30	30
	Question_1	30	30	30	30	30
	Question_2	30	30	30	30	30
	Question_3	30	30	30	30	30
	Question_4	30	30	30	30	30
	Question_5	30	30	30	30	30
	Question_6	30	30	30	30	30
	Question_7	30	30	30	30	30
	Question_8	30	30	30	30	30
	Question_9	30	30	30	30	30
	Question_10	30	30	30	30	30

4.5.



## Correlations

		Question 5	Question 6	Question 7	Question 8
Pearson Correlation	skor total	.745**	.805**	.841**	.861**
	Question_1	.984**	.662**	.765**	.817**
	Question_2	.990**	.704**	.774**	.827**
	Question_3	.975**	.668**	.773**	.809**
	Question_4	.985**	.687**	.775**	.819**
	Question_5	1.000	.712**	.761**	.838**
	Question_6	.712**	1.000	.918**	.858**
	Question_7	.761**	.918**	1.000	.953**
	Question_8	.838**	.858**	.953**	1.000
	Question_9	.895**	.926**	.909**	.940**
	Question_10	.839**	.965**	.934**	.938**
Sig. (2-tailed)	skor total	.000	.000	.000	.000
	Question_1	.000	.000	.000	.000
	Question_2	.000	.000	.000	.000
	Question_3	.000	.000	.000	.000
	Question_4	.000	.000	.000	.000
	Question_5	.000	.000	.000	.000
	Question_6	.000	.000	.000	.000
	Question_7	.000	.000	.000	.000
	Question_8	.000	.000	.000	.000
	Question_9	.000	.000	.000	.000
	Question_10	.000	.000	.000	.000
N	skor total	30	30	30	30
	Question_1	30	30	30	30
	Question_2	30	30	30	30
	Question_3	30	30	30	30
	Question_4	30	30	30	30
	Question_5	30	30	30	30
	Question_6	30	30	30	30
	Question_7	30	30	30	30
	Question_8	30	30	30	30
	Question_9	30	30	30	30
	Question_10	30	30	30	30

4.6.



## Correlations

		Question 9	Question 10
Pearson Correlation	skor total	.848**	.852**
	Question_1	.841**	.785**
	Question_2	.887**	.831**
	Question_3	.847**	.792**
	Question_4	.868**	.813**
	Question_5	.895**	.839**
	Question_6	.926**	.965**
	Question_7	.909**	.934**
	Question_8	.940**	.938**
	Question_9	1.000	.992**
	Question_10	.992**	1.000
Sig. (2-tailed)	skor total	.000	.000
	Question_1	.000	.000
	Question_2	.000	.000
	Question_3	.000	.000
	Question_4	.000	.000
	Question_5	.000	.000
	Question_6	.000	.000
	Question_7	.000	.000
	Question_8	.000	.000
	Question_9	.000	.000
	Question_10	.000	.000
N	skor total	30	30
	Question_1	30	30
	Question_2	30	30
	Question_3	30	30
	Question_4	30	30
	Question_5	30	30
	Question_6	30	30
	Question_7	30	30
	Question_8	30	30
	Question_9	30	30
	Question_10	30	30

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

4.7.

**Reliability (Instrumen Pengetahuan)**

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( S P L I T )

N of Cases = 30.0

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	2.2567	2.2126	2.3000	.0874	1.0395	.0019
Part 2	2.2887	2.2267	2.3782	.1514	1.0680	.0063
Scale	2.2727	2.2126	2.3782	.1655	1.0748	.0036

Inter-item Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	2.2349	2.2184	2.2621	.0437	1.0197	.0005
Part 2	1.8135	1.5810	2.2095	.6284	1.3975	.0950
Scale	2.0143	1.5471	2.2621	.7149	1.4621	.0946

## Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	357.9778	29	12.3441		
Within People	37.8333	150	.2522		
Between Measures	.3611	5	.0722	.2795	.9238
Residual	37.4722	145	.2584		
Total	395.8111	179	2.2112		
Grand Mean	3.8778				

Reliability Coefficients 6 items

Correlation between forms = .9548 Equal-length Spearman-Brown = .9769

✓ Guttman Split-half = .9759 Unequal-length Spearman-Brown = .9769

Alpha for part 1 = .9968 Alpha for part 2 = .9197

3 items in part 1

3 items in part 2

## 5.1.

**Reliability (Instrumen Ketrampilan)**

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

N of Cases = 30.0

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	2.2516	2.2126	2.3000	.0874	1.0395	.0012
Part 2	2.0351	1.8747	2.3782	.5034	1.2685	.0534
Scale	2.1554	1.8747	2.3782	.5034	1.2685	.0336

Inter-item Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	2.2273	2.2034	2.2621	.0586	1.0266	.0003
Part 2	1.8597	1.7672	1.9966	.2293	1.1298	.0086
Scale	1.8595	1.5471	2.2621	.7149	1.4621	.0636

## Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	493.9157	29	17.0316		
Within People	70.7778	240	.2949		
Between Measures	2.1352	8	.2669	.9021	.5154
Residual	68.6426	232	.2959		
Total	564.6935	269	2.0992		
Grand Mean	3.9241				

Reliability Coefficients 9 items

Correlation between forms =	.8129	Equal-length Spearman-Brown =	.8968
Guttman Split-half =	.8745	Unequal-length Spearman-Brown =	.8978
Alpha for part 1 =	.9978	Alpha for part 2 =	.9770
5 items in part 1		4 items in part 2	

## 5.2.

**Reliability (Instrumen Sikap)**

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

N of Cases = 30.0

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	2.2516	2.2126	2.3000	.0874	1.0395	.0012
Part 2	2.0272	1.8747	2.3782	.5034	1.2685	.0404
Scale	2.1394	1.8747	2.3782	.5034	1.2685	.0325

Inter-item Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	2.2273	2.2034	2.2621	.0586	1.0266	.0003
Part 2	1.8866	1.7672	2.1011	.3339	1.1889	.0116
Scale	1.8502	1.5471	2.2621	.7149	1.4621	.0547

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	544.9375	29	18.7909		
Within People	77.6250	270	.2875		
Between Measures	.21375	9	.2375	.8212	.5971
Residual	75.4875	261	.2892		
Total	622.5625	299	2.0821		
Grand Mean	3.9250				

Reliability Coefficients 10 items

Correlation between forms = .8149      Equal-length Spearman-Brown = .8980

Guttman Split-half = .8966      Unequal-length Spearman-Brown = .8980

Alpha for part 1 = .9978      Alpha for part 2 = .9853

5 items in part 1

5 items in part 2

5.3.

	y	x1	x2	x3
1	21.47	3.66	4.55	4.70
2	19.40	4.66	4.77	4.70
3	24.10	4.16	4.88	4.70
4	28.65	3.83	4.55	4.90
5	40.72	4.50	4.22	4.70
6	24.40	4.50	4.00	4.20
7	24.50	4.83	5.00	5.00
8	29.45	3.50	4.00	4.80
9	29.00	5.00	4.66	5.00
10	19.40	3.00	4.33	4.60
11	18.70	3.66	4.55	5.00
12	22.67	4.33	4.44	4.40
13	22.50	3.16	4.44	4.20
14	39.12	4.00	4.00	4.60
15	40.72	4.66	4.44	4.70
16	26.40	4.00	4.77	4.80
17	28.35	3.83	4.33	4.40
18	25.20	4.16	3.66	3.90
19	19.60	4.33	4.11	4.60
20	28.60	3.66	4.22	4.00
21	28.05	4.50	4.22	4.70
22	46.45	4.30	4.11	4.60
23	27.57	4.50	4.00	4.90
24	32.82	4.66	4.77	4.50
25	19.57	4.00	4.22	4.20
26	24.42	4.66	4.44	4.70
27	35.37	3.33	4.33	4.50
28	31.25	3.83	4.44	4.10
29	34.45	4.50	4.55	4.60
30	22.45	4.50	4.66	4.40
31	25.82	4.50	3.88	3.70
32	26.00	3.50	3.66	4.70
33	29.27	3.83	3.55	4.10
34	37.60	3.83	4.22	4.10
35	22.50	4.83	3.66	4.30
36	21.60	3.83	4.22	4.30
37	29.67	4.00	4.44	4.50
38	30.52	4.33	4.66	4.50
39	36.22	4.16	4.66	5.00
40	36.82	4.50	4.22	4.60

o.1

	y	x1	x2	x3
41	15.65	3.50	3.55	3.80
42	19.52	3.83	3.77	3.80
43	24.32	4.00	3.77	4.10
44	25.87	4.00	3.88	4.10
45	27.12	4.00	3.88	4.10
46	28.60	4.00	4.00	4.20
47	28.65	4.16	4.00	4.20
48	28.77	4.16	4.00	4.20
49	29.05	4.16	4.00	4.40
50	29.15	4.16	4.11	4.40
51	30.82	4.16	4.11	4.40
52	31.27	4.33	4.22	4.40
53	31.42	4.33	4.33	4.50
54	31.65	4.33	4.33	4.60
55	32.87	4.33	4.44	4.60
56	34.20	4.33	4.44	4.60
57	36.10	4.50	4.55	4.70
58	36.70	4.66	4.55	4.80
59	37.15	4.66	4.66	4.80
60	48.92	5.00	4.66	5.00

## 6.2

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	28.9862	6.8628	60
Pengetahuan	4.1687	.4348	60
Ketrampilan	4.2680	.3469	60
Sikap	4.4767	.3249	60

### Correlations

		Produktivitas	Pengetahuan	Ketrampilan	Sikap
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.352	.197	.331
	Pengetahuan	.352	1.000	.313	.328
	Ketrampilan	.197	.313	1.000	.656
	Sikap	.331	.328	.656	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.003	.066	.005
	Pengetahuan	.003	.	.007	.005
	Ketrampilan	.066	.007	.	.000
	Sikap	.005	.005	.000	.
N	Produktivitas	60	60	60	60
	Pengetahuan	60	60	60	60
	Ketrampilan	60	60	60	60
	Sikap	60	60	60	60

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sikap, Pengetahuan, Ketrampilan		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Produktivitas

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 <sup>a</sup>	.180	.136	6.3797

- a. Predictors: (Constant), Sikap, Pengetahuan, Ketrampilan



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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.578	3	166.526	4.092	.011 <sup>a</sup>
	Residual	2279.220	56	40.700		
	Total	2778.797	59			

a. Predictors: (Constant), Sikap, Pengetahuan, Ketrampilan

b. Dependent Variable: Produktivitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-10.229	12.671		-.807	.423			
	Pengetahuan	4.456	2.041	.282	2.183	.033	.352	.280	.264
	Ketrampilan	-1.646	3.202	-.083	-.514	.609	.197	-.069	-.062
	Sikap	6.179	3.438	.293	1.797	.078	.331	.234	.218

a. Dependent Variable: Produktivitas

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	28.9862	6.8628	60
Pengetahuan	4.1687	.4348	60
Ketrampilan	4.2680	.3469	60
Sikap	4.4767	.3249	60

### Correlations

		Produktivitas	Pengetahuan	Ketrampilan	Sikap
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.352	.197	.331
	Pengetahuan	.352	1.000	.313	.328
	Ketrampilan	.197	.313	1.000	.656
	Sikap	.331	.328	.656	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.003	.066	.005
	Pengetahuan	.003	.	.007	.005
	Ketrampilan	.066	.007	.	.000
	Sikap	.005	.005	.000	.
N	Produktivitas	60	60	60	60
	Pengetahuan	60	60	60	60
	Ketrampilan	60	60	60	60
	Sikap	60	60	60	60

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengetahuan		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Produktivitas

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.109	6.4780

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.879	1	344.879	8.218	.006 <sup>a</sup>
	Residual	2433.918	58	41.964		
	Total	2778.797	59			

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan

b. Dependent Variable: Produktivitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.806	8.129		.714	.478			
	Pengetahuan	5.561	1.940	.352	2.867	.006	.352	.352	.352

a. Dependent Variable: Produktivitas

**Excluded Variables<sup>b</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Ketrampilan	.096 <sup>a</sup>	.741	.462	.098	.902
	Sikap	.241 <sup>a</sup>	1.893	.063	.243	.892

a. Predictors in the Model: (Constant), Pengetahuan

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Interpolasi Nilai F tabel dan t tabel**F tabel

$$F_{0,05}(5,40) \text{ df } 3 = 2,84$$

$$F_{0,05}(5,60) \text{ df } 3 = 2,76$$

$$\begin{aligned} F_{0,05}(5,56) \text{ df } 3 &= 2,84 - \frac{(56 - 40)}{(60 - 40)} \cdot (2,84 - 2,76) \\ &= 2,84 - (0,80 \times 0,08) \\ &= 2,84 - 0,064 \\ &= 2,776 \end{aligned}$$

t tabel

$$t_{0,05}(5,40) = 2,021$$

$$t_{0,05}(5,60) = 2,000$$

$$\begin{aligned} t_{0,05}(5,56) &= 2,021 - \frac{(56 - 40)}{(60 - 40)} \cdot (2,021 - 2,000) \\ &= 2,021 - (0,80 \times 0,021) \\ &= 2,021 - 0,001 \\ &= 2,020 \end{aligned}$$