

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. MARITA MAKMUR JAYA KECAMATAN RUPAT,
KABUPATEN BENGKALIS**

Oleh:

Silfa Rino

Pembimbing : Nuryanti dan Restu

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : shylfa86@ymail.com

*Influence of Ability and Facility Work to Work Productivity Employees
Part of Production at PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa
Kabupaten Bengkalis*

ABSTRACT

This research at PT. Marita Makmur Jaya which reside in Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis, started since March month 2014 till finish. Amount of sampel in this research is counted 90 people or totalize the overall of population. Intake of sampel relied on census method. While to analyse data, writer use doubled linear regression method constructively peripheral of SPSS Version 17.0. Pursuant to result of test of F known that ability variable and facility work by together have an effect on signifikan to employees work productivity part of production at PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. Pursuant to result of test of known that ability variable variable and facility work by parsial have an effect on signifikan to employees work productivity part of production at PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. Contribution influence of ability variable and facility to employees work productivity part of production at PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis equal to 50.1 %, while the rest 49.9 % influenced by other variable which do not research in this research.

Keyword: Productivity, Ability, and Facility.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, akan menuntut setiap perusahaan untuk dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Kondisi tersebut tentu juga akan menuntut setiap pekerja atau karyawan khususnya bagian produksi untuk dapat bekerja sesuai dengan produktivitas yang diharapkan. Berbagai upaya tentu akan

dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, biasanya permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen bukan hanya terdapat masalah penanganan bahan baku, peralatan atau mesin-mesin produksi, biaya dan lingkungan kerja saja, akan tetapi juga menyangkut dengan masalah

karyawan (Sumber Daya Manusia) yang mengelolah faktor-faktor produksi.

Sumber Daya Manusia sendiri merupakan salah satu faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya yang merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih dan dididik terlebih dahulu, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Inilah yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Salah satu alasan utama adanya perbaikan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perusahaan adalah karena peran strategis Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi guna untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

Menurut **Taliziduhu (2012:44)**, produktivitas adalah sebagai perbandingan antara *output* dengan *input*. Sedangkan menurut **Simanjuntak (2005:39)**, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa peran serta tenaga kerja / karyawan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Produktivitas sendiri sangat dipengaruhi oleh beberapa factor. Beberapa para ahli memberikan pandangan yang berbeda mengenai

factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh **Payaman Simanjuntak dalam Taliziduhu (2012:44)** dijelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung (fasilitas) dan supra sarana.

Kemampuan terangkum dalam konsep *human resource capability*. Dimana konsep *capability* mengandung *capacity* dan *ability*. Umumnya orang yang berada dalam kondisi *disable* adalah orang yang kekurangan kemampuan. Untuk mendukung meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, maka diperlukan adanya sarana pendukung berupa fasilitas. Jadi dalam konsep *ability*, sarana pendukung atau fasilitas merupakan sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi saat ini seperti pada PT. Marita Makmur Jaya adalah kurang efisiennya penggunaan tenaga kerja dalam setiap tahunnya, sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan tidak maksimal. Kondisi ini disebabkan oleh kondisi kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan dan mesin produksi yang kurang maksimal

Selain dipengaruhi oleh faktor kemampuan, tingkat produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh jaminan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Artinya, jika fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan dapat dihasilkan dengan baik. Fasilitas disini bisa berupa sarana pendukung ataupun fasilitas jaminan kesehatan, kompensasi serta jenjang karir, demikian halnya yang terjadi pada PT.

Marita Makmur Jaya Kabupaten Bengkalis.

PT. Marita Makmur Jaya yang didirikan pada tahun 1999 oleh Bapak Drs. Safruddin. Perusahaan ini berada di Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi produk *Crude Palm Oil (CPO)* dan Kernel. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, perusahaan ini juga melakukan pembelian Tandan Buah Segar (TBS) dari masyarakat setempat. Adapun luas areal lahan yang dimiliki oleh perusahaan sekitar 125 Hektar. Namun selama beberapa tahun terakhir tingkat kinerja karyawan khususnya dalam bidang produksi dan kedisiplinan terus mengalami kondisi yang berfluktuasi dan bahkan sempat menurun selama beberapa tahun terakhir.

Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir tingkat produktivitas kerja karyawan terus mengalami kondisi yang berfluktuasi, namun pada tahun 2011 hingga tahun 2013 dimana kapasitas mesin produksi makin besar sedangkan produktivitas kerja karyawan justru terus mengalami penurunan. Berdasarkan kondisi tersebut maka dapat dipahami bahwa perlu adanya evaluasi dari pihak perusahaan untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan persentase pencapaian produksi perusahaan dan untuk mengetahui penyebab berfluktuasinya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan diketahui bahwa ada beberapa permasalahan yang penulis temukan di lapangan, yaitu sebagai berikut: 1) Banyak karyawan

yang tidak memiliki keahlian khusus dalam mengendalikan maupun mengoperasikan mesin produksi serta mengontrol tingkat kualitas minyak yang dihasilkan. Kondisi ini tentu memicu terjadinya losses terhadap minyak yang diproduksi serta akan berdampak terhadap kerugian perusahaan. 2) Pemberian kesempatan untuk peningkatan jenjang karir masih sangat jarang, sehingga banyak karyawan yang bekerja sudah bertahun-tahun namun masih belum mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir. 3) Masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan jaminan kesehatan dari pihak perusahaan, sehingga karyawan selalu mengeluh dalam bekerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat dibuat sebuah rumusan masalah penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh kemampuan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis ? 2) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis ? 3) Bagaimana pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan

Rupat Kabupaten Bengkalis. 2) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. 3) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah : 1) Untuk menambah kajian pengetahuan penulis yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM). 2) Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. 3) Sebagai bahan referensi lebih lanjut untuk menambah Khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah administrasi kepegawaian.

TELAH PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Menurut Riva'i (2004 : 9) istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Sumber daya manusia

dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan menganalisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu.

Tuntutan menyelenggarakan fungsi perencanaan sumber daya manusia dengan baik terlihat lebih jelas lagi apabila diingat bahwa dalam usaha mencapai ke tiga hal tersebut di atas, setiap organisasi dihadapkan kepada berbagai faktor yang berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya.

Menurut Siagian (2009 : 44) menjelaskan beberapa manfaat dari perencanaan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya

manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.

- 2) Tingkat produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.
- 3) Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan.
- 4) Penanganan informasi ketenagakerjaan.
- 5) Dapat meningkatkan aktivitas penelitian yang dilakukan oleh perusahaan.
- 6) Perencanaan sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Produktivitas

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sinungan, 2005 : 203).

Perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah,

energy dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Swastha, 2005 : 281).

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Sukotjo, 2006 : 281).

Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi (Cahyono, 2005 : 281).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu Muchdarsyah (2004:56):

- 1) Kualitas dan kemampuan pekerja
Kualitas dan kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.
- 2) Sarana Pendukung
Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:
 - a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat

keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja (kompensasi).

3) Proses seleksi

Jika dalam sebuah perusahaan dilakukan sebuah proses seleksi yang ketat dan teratur terhadap para karyawan yang akan dipekerjakan

Adapun indikator dari produktivitas kerja karyawan menurut **Simanjuntak, 2005:40** adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kapasitas mesin
- 4) Sarana pendukung

3. Kemampuan

Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja (**Simanjuntak, 2005 : 40**).

Menurut **Robbins (2006 : 102)**, bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang

menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Menurut Livingstone seperti dikutip oleh **Stoner (2004 : 118)**, bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan. Karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan tenaga-tenaga yang telah memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing

Adapun indikator dari kemampuan menurut (**Robbin, 2007 : 56**) adalah sebagai berikut:

- a. Kapasitas
- b. Kecakapan
- c. Potensi
- d. Keahlian
- e. Tindakan

4. Fasilitas (Sarana Pendukung)

Menurut **Riva'i (2004 : 243)** fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Lebih luas lagi tentang pengertian fasilitas **Arikonto (2006 : 56)** berpendapat bahwa fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Menurut **Kotler (2005 : 45)** fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat dicontohkan dengan

sarana yang ada di sebuah perusahaan dimana fasilitas yang tersedia akan sangat mempengaruhi kelancaran proses perusahaan.

Sedangkan menurut (**Subroto, 2005 : 35**), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Adapun indikator dari fasilitas menurut **Riva'i (2004 : 244)** adalah sebagai berikut:

- 1) Sarana dan Pra sarana
- 2) Jaminan kesehatan
- 3) Insentif
- 4) Kompensasi
- 5) Jenjang karir

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas, dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja.

5. Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada dasarnya, tingkat kemampuan dan jaminan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengingat banyak kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda begitu juga dengan ketersediaan fasilitas buat karyawan.

Yusdi (2010 : 10) mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Sedangkan yang dimaksud dengan fasilitas menurut **Riva'i (2004 : 243)** fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang

Produktivitas sendiri sangat dipengaruhi oleh kedua factor tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Payaman Simanjuntak** dalam **Taliziduhu (2012:44)** yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung (fasilitas) dan supra sarana.

Namun dalam penelitian ini, penulis hanya membahas pada 2 variabel saja yaitu mengenai variabel kemampuan dan fasilitas. Hal ini dikarenakan kedua variabel tersebut dianggap sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan hubungan antar hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: I nput. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (**Sinungan, 2005 : 203**).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Kemampuan (X1)	Produktivitas (Y)
Fasilitas (X2)	

Sumber : **Payaman Simanjuntak** dalam **Taliziduhu (2012 : 44)**

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur, yaitu karyawan Bagian Produksi yang berada pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis untuk tahun 2013. Populasi adalah karyawan karyawan Bagian Produksi yang berada pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis untuk tahun 2013 yang berjumlah 90 orang sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂, = Koefisien Regresi
- X₁ = Kemampuan
- X₂ = Fasilitas
- e = Tingkat kesalahan (error)

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah Kemampuan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis atau tidak. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian uji t dan uji F. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS Versi 17.0. adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.831	2.338
Kemampuan	.403	.119
Fasilitas	.394	.103

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 5.831 + 0.403 X_1 + 0.394X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan bahwa variabel kemampuan dan fasilitas adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten

Bengkalis sebesar 5.831 poin. Nilai ini bisa berasal dari kemampuan dan fasilitas yang terjadi pada perusahaan itu sendiri.

2. Jika diasumsikan variabel kemampuan tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel fasilitas sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis sebesar 0.403 poin. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada salah satu variabel, maka akan mempengaruhi nilai variabel lainnya.
3. Jika diasumsikan variabel fasilitas tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel kemampuan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis sebesar 0.394 poin. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada salah satu variabel, maka akan mempengaruhi nilai variabel lainnya.

1. Uji F

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
1 Regression	90.026	2	8.668	.000 ^a
Residual	451.796	87		
Total	541.822	89		

a. Predictors: (Constant), Fasilitas , Kemampuan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari Tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 8.668, lebih besar dari F_{tabel} 3.107 dengan tingkat Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	5.831	2.338	7.494	.000
Kemampuan	.403	.119	6.396	.001
Fasilitas	.394	.103	5.911	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa:

1. Variabel kemampuan dengan nilai t_{hitung} 6.396 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dengan nilai Sig sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini artinya variabel kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis.
2. Variabel fasilitas dengan nilai t_{hitung} 5.911 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dengan nilai Sig sebesar $0.005 < 0.05$ yang berarti H_0

ditolak dan H_a diterima. Ini artinya variabel fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis.

3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Pengujian
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.708 ^a	.501	.547

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kemampuan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0.708. Ini artinya korelasi antara variabel kemampuan dan fasilitas dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, karena nilai korelasinya sebesar 0.708 atau mendekati angka 1. Sedangkan nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0.501, kemudian nilai ini akan dirubah ke bentuk persen. Ini artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *kemampuan dan fasilitas* terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis sebesar 50.1 %, sedangkan sisanya 49.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kemampuan yang terdiri dari kapasitas, kecakapan, potensi, keahlian dan tindakan memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. Ini artinya semakin baik tingkat kemampuan karyawan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Enny Rachmawati dkk (2006) yang menyimpulkan bahwa kemampuan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan tingkat kemampuan karyawan menjadi lebih baik lagi.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator fasilitas yang terdiri dari sarana dan pra sarana, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi dan jenjang karir memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. Ini artinya semakin baik fasilitas yang diberikan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Sri Purwati (2008) yang menyimpulkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Anindya Mitra Internasional

Yogyakarta. Maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan fasilitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pada bagian ini akan memberikan kesimpulan umum yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis.
3. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel *kemampuan dan fasilitas kerja* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis.
4. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinas diperoleh nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0.501. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *kemampuan dan fasilitas* terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten

Bengkalis sebesar 50.1 %, sedangkan sisanya 49.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan kapasitas mesin yang dimiliki oleh perusahaan
2. Perusahaan harus memiliki sarana pendukung lain agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Perlu adanya peningkatan keahlian setiap karyawan agar bisa lebih baik lagi
4. Perlu adanya kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan karyawan agar dapat terpenuhi dan perlu adanya penyesuaian pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatan setiap karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Suhaini, 2006, *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada
- Cahyono, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Kotler, Philip, 2005, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta; Erlangga
- Muchdarsyah, 2004, *Lingkungan Kerja Yang Produktif*, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN
- Simanjuntak, 2005, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sinungan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Sondang, P. Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Stoner, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN
- Sukotjo, 2006, *Manajemen Personalia*, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Swastha, Basu, 2005, *Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi*, Jakarta; Rajawali Press
- Taliziduhu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Wendy Bilson , 2007, [http:// www.jurnal.bisnis.ekonomyc.com](http://www.jurnal.bisnis.ekonomyc.com). Vol.3.
- Yusdi, Munandar, 2010, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.