

## FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. TELKOM DIVISI REGIONAL VII (PERSERO) KOTA MAKASSAR

Hj. Naidah<sup>1</sup> Hermansyah<sup>2</sup>

Ilmu Ekonomi Stadi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
 Universitas Muhammadiyah Makassar  
 ( Naidah@unismuh.ac.id)

### **Abstract**

*Abstract This study aims to determine factors Employee productivity at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar City, viewed from aspects of education level, work experience and gender. This study uses cross section data on 30 labor respondents at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar. Data were analyzed by using multiple regression analysis using SPSS program. The findings of this study indicate that the factors of labor productivity at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar City consisting of education level, work experience and gender simultaneously (together) have a significant effect on employee productivity at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar City Year 2017. This is evidenced by the results based on test results coefficient determination R square obtained 0.477 results. meaning that productivity factors together affect employee performance of 47.7%. the rest is influenced by other factors outside this study. Based on linear regression test result got unstandardizedcoefficient value B from education level 0,522, bigger than work experience equal to 0,322. and a smaller gender of 0.211 This means that 52.2%, employee performance is influenced by the level of education. From the results of this study can be concluded that the factors are more dominant in improving employee productivity.*

**Keywords:** Labor Productivity

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor Produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar, ditinjau dari aspek tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan data cross section pada 30 responden tenaga kerja pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor produktivitas tenaga kerja pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar yang terdiri tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477. artinya faktor-faktor produktivitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardizedcoefficient B* dari tingkat pendidikan 0,522, lebih besar dibanding pengalaman kerja sebesar 0,322. dan lebih kecil jenis kelamin sebesar 0,211 Artinya bahwa 52,2%,kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci :** Produktivitas Tenaga Kerja.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di Indonesia, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi 2 produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini. Setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyakinan maupun sikap dari karyawan.

Perbedaan tersebut yang menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawannya. Selain itu, pada kenyataannya banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum. Begitu pula pada PT. Telkom, dimana perusahaan ini ingin lebih dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Seperti mitra kerja yang diadakan Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar dengan membuat perjanjian kerja sama dengan PT. Ovis Internasional dalam menerbitkan community "Priority Care" yang ditunjukkan kepada yang para dpelanggan Telkom, jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon, gangguan, pengaduan buku isolir dan pengaduan tagihan. Dari kerja sama diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar

## LANDASAN TEORI

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan manajemen sebagai “seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang-orang lain.” ahli teori Barumanajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa : “pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”.

Sedangkan arti manajemen dari buku management, Richard L. Daft “(management) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan Pengendalian sumber manajemen daya manajemen, organisasi Richard L. Daft “(2003 : 6), Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Dessler (2003 : 5) Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa “manajer menjalankan fungsi manajemen, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian” Henry Fayol (2010:179) Tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010 : 180):

1. “Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.

3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh Sulistyawati,(2001: 56-58) yaitu :

1. Manusia :
  - a. Kuantitas
  - b. Tingkat keahlian
  - c. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
  - d. Kemampuan, sikap
  - e. Minat
  - f. Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja
2. Modal
  - a. Modal tetap ( mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
  - b. Teknologi R dan D (Research dan Development = Litbang)
  - c. Bahan baku ( volume dan standar)
3. Metode/Proses
  - a. Tata ruang tugas
  - b. Penanganan bahan baku penolong dan mesin
  - c. Perencanaan dan pengawasan produksi
  - d. Pemeliharaan melalui pencegahan
  - e. Teknologi yang memakai cara alternatif
4. Produksi
  - a. Kuantitas
  - b. Kualitas
  - c. Ruangan produksi
  - d. Struktur campuran

- e. Spesialisasi produksi
- 5. Lingkaran organisasi (internal)
  - a. Organisasi dan perencanaan
  - b. Sistem manajemen
  - c. Kondisi kerja (fisik)
  - d. Iklim kerja (sosial)
  - e. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
  - f. Sistem insentif
  - g. Kebijakan personalia
  - h. Gaya kepemimpinan
  - i. Ukuran perusahaan (ekonomi skala)
- 6. Lingkungan negara (eksternal)
  - a. Kondisi ekonomi dan perdagangan
  - b. Struktur sosial dan politik
  - c. Struktur Industri
  - d. Tujuan pengembangan jangka panjang
  - e. Pengakuan atau pengesahan
  - f. Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain)
- 7. Lingkungan internasional (regional)
  - a. Kondisi perdagangan dunia
  - b. Masalah-masalah perdagangan internasional
  - c. NMK, investasi, usaha
  - d. Spesialisasi internasional
  - e. Kebijakan migrasi tenaga kerja
  - f. Fasilitas latihan internasional (regional)
  - g. Bantuan internasional
  - h. Standar tenaga kerja dan teknik internasional
- 8. Umpan balik  
faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :
  - a. Pendidikan
  - b. Ketrampilan
  - c. Disiplin
  - d. Sifat dan etika
  - e. Motivasi

- f. Tingkat Pendidikan
- g. Lingkungan dan iklim
- h. Gizi dan kesehatan
- i. Hubungan antara anggot
- j. keluarga Teknologi
- k. Manajemen k.Kesempatan
- l. berprestasi
- m. Tingkat penghasilan

Mengingat sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penggerak dari faktor-faktor lainnya, maka suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk melakukan pengukuran-pengukuran produktivitas kerja karyawannya. Pengukuran mengenai produktivitas pada umumnya bersifat kuantitatif. Produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memperoleh output. Dengan demikian produktivitas merupakan kombinasi efektivitas output dan efisiensi input, sehingga dapat diukur berdasarkan rumus, sebagai berikut:

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja Kussriyanto, (2008).

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

atau

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut :

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas, Muchdarsyah (2000).

Pembagian segi-segi pendidikan menurut M.Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan Jasmani

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

2. Pendidikan Rohani Pendidikan rohani meliputi :

- a. Pendidikan Kecakapan

Kecakapan Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

- b. Pendidikan keagamaan

Pendidikan Keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.

- c. Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggung jawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperan halus dan sebagainya.

- d. Pendidikan keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

- e. Pendidikan Kemasyarakatan Tujuan dari pendidikan ini adalah:

1. Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
2. Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Puspaningsih (2004). Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari pelaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek, Knoers dan haditono (2001).

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar Penelitian di dilakukan pada 30 orang responden. Pemelihan sampel dilakan dengan metode random sampling. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear ganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero)  
 Kota Makassar (Produktivitas Kerja).  
 a = Kostanta  
 X<sub>1</sub> = Tingkat Pendidikan  
 X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja  
 X<sub>3</sub> = Jenis Kelamin  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi  
 e = Standar *error*

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Menurut Tingkat Pendidikan

Seringkali pada saat mencari pekerjaan memerlukan syarat tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, namun tidak menutup kemungkinan pencari pekerja/karyawan justru mensyaratkan atau memilih tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah



Distribusi Responden Menurut Pendidikan,

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Formal		
SMA	13	26
D3	10	20
S1	27	54
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Non Formal		
Pelatihan	27	54

Sumber : Data Sekunder Setelah Diolah,

Bahwa rata-rata tingkat pendidikan tenaga kerja di PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar sebagian besar menunjukkan responden tingkat berpendidikan SMA sebesar 26 persen. Diikuti oleh responden berpendidikan D3 sebesar 20 persen dan responden yang paling terbanyak yaitu responden yang berpendidikan Sarjana hanya sebesar 54 persen. Sedangkan responden yang pernah mengikuti tingkat pendidikan nonformal yaitu pelatihan sebanyak 54 persen.

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kesiapan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, yang dapat menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja

Responden Menurut Pengalaman Kerja,

Pengalaman Kerja ( Bulan)	Jumlah Responden	Persentase (%)
6-10	5	10
11-15	10	20
16-20	8	16
20-25	11	22

36-40	9	18
41-45	7	14
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Sekunder Setelah Diolah,

Rata-rata pengalaman kerja pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar yang telah bekerja 6–10 bulan di PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar sebesar 10 persen, responden yang telah bekerja 11–15 bulan di PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar sebesar 20 persen, responden yang telah bekerja 16–20 bulan di PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar sebesar 16 persen, pekerja yang memiliki pengalaman kerja 20-25 bulan di PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar adalah 22 persen, responden yang telah bekerja 36–40 bulan di PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar sebesar 18 persen, dan responden yang telah bekerja 41–45 bulan di PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar sebesar 14 persen,

#### **Menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin,

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	34	68
Perempuan	16	32
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber data : Data Sekunder setelah diolah

Terlihat bahwa banyaknya responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi sebesar 68 persen dan jenis kelamin perempuan 32 persen pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab laki-laki yang telah menikah untuk menafkahi keluarganya guna memenuhi kebutuhan rumah tangga.

### Uji Validitas

Item-Total Statistics (Sumber : diolah melalui SPSS)

<b>Variabel</b>	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>
<b>EK11</b>	98.37	66.653	.363
<b>EK12</b>	98.57	65.230	.427
<b>EK13</b>	98.52	66.405	.352
<b>EK14</b>	98.59	65.038	.369
<b>EK15</b>	98.41	65.038	.441
<b>EK16</b>	98.67	66.679	.274
<b>EK17</b>	98.72	66.469	.380
<b>EK18</b>	98.63	62.389	.663
<b>EK19</b>	98.67	63.660	.591
<b>EK20</b>	98.44	63.836	.616
<b>EK21</b>	98.72	63.978	.577
<b>I11</b>	98.63	64.653	.559
<b>I12</b>	99.11	63.233	.576
<b>I13</b>	98.94	64.695	.466
<b>I14</b>	98.91	65.633	.385
<b>I15</b>	98.63	63.785	.621
<b>I16</b>	98.50	64.519	.446
<b>I17</b>	98.83	63.009	.584
<b>I18</b>	98.57	64.853	.575
<b>I19</b>	98.48	63.462	.679
<b>I20</b>	98.69	62.107	.700
<b>K11</b>	98.57	65.381	.470
<b>K12</b>	98.61	65.638	.464
<b>K13</b>	98.52	63.500	.653
<b>K14</b>	98.46	63.989	.607

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa ada indicator dalam penelitian yang valid dan tidak valid. Berikut adalah indicator indicator yang valid (>0,30),

berturut-turut yaitu EK11. EK12. EK13. EK14, EK15, EK17, EK 18, EK 19, EK 20, EK 21, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, K11, K12, K13, dan K14 dimana hasil tersebut berdasarkan kolom *Corected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya  $>0,30$ ).

### Uji Reabilitas

#### Realiability Statistics

Cronbach's	Cronbach's Alp	N of
	Standardized Items	Items
<b>.909</b>	.910	25

Sumber: diolah melalui SPSS V.18

Dapat dilihat berdasarkan olah data dapat dili adalah 0,909. Nilai ini lebih besar  $>0,60$ . Artinya indicator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin pada kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar.

### Analisis Deskriptif

faktor-faktor yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, dan tantangan dalam bekerja, maka dari 30 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan table dibawah ini. Dengan melihat Rata-Rata Persentase

1. Sangat Baik (SB)
2. Cukup (C)
3. Kurang (K)

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai faktor-faktor mempengaruhi produktivitas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, semangat kerja dan tantangan dalam bekerja, maka dari 50 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table. 4 dibawah ini:

## Jawaban Responden

Jawaban Responden										
No.	Pertanyaan	ST	TS	N	S	SS	Kategori			
		%	%	%	%	%				
1.	PK 1	-	-	8	1	1	2	3	6	SB
				6	0		0	2	4	
2.	PK 2	-	-	1	3	2	5	8	1	SB
				6	2	6	2		6	
3.	PK 3	-	-	4	8	1	2	3	6	SB
					3		6	3	6	
4.	PK 4	-	-	5	1	2	5	1	3	C
				0	6		2	9	8	

Sumber : Data diolah

## Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda			
Coefficients			
a			
Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Thitung
X <sub>1</sub>	0.522	0.037	6.028
X <sub>2</sub>	0.322	0.048	5.068
X <sub>3</sub>	0.211	0.056	4.038
Konstanta	4.888	0.030	2.233
<b>R = 0,691</b>		F hitung = 25.943	
<b>R<sup>2</sup> = 0,477</b>		Sig = 0.000	

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,888 + 0,522X_1 + 0,322X_2 + 0,211X_3$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,888. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan bila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diabaikan.
2. Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Ini menunjukkan pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
3. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,322. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi.
4. Variabel jenis kelamin memiliki nilai koefisien sebesar 0,211. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja.

## PENUTUP

### Simpulan

Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki pola pikir, pandangan serta motivasi yang juga semakin baik. Pola pikir yang baik, pandangan yang maju serta tingginya motivasi akan mendorong kinerja orang tersebut. Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitasnya, Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. Tenaga kerja yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Jenis kelamin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. Berarti bahwa terdapat perbedaan produktivitas antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita. Dimana produktivitas tenaga kerja wanita lebih tinggi dari pada produktivitas tenaga kerja laki-laki. Jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.

### Saran

Para pengusaha PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar agar memberikan pelatihan untuk tenaga kerja laki-laki supaya dapat menambah pengalaman karena dari hasil penelitian ini produktivitas tenaga kerja laki-laki rendah. Pemerintah melakukan magang pada tenaga kerja yang ingin bekerja di industri PT Perusahaan karena pengalaman kerja berpengaruh besar pada suatu pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- J. Knoer, A.M.P Hardinoto, S.R, 2001. *Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gajahmada University
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP –FE, UI
- Sulistiyawati, 2001. *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrikasi Pada PT. PG Kreet Baru Bululawang)*. Skripsi. FE.UB.
- Susilowati, 2008. *Analisis Faktor Risiko Ambang Pendengaran Pada Karyawan di Bagian PQ-1 PT. Tanjung Kreasiparquet Industri Temanggung*. Masterthesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith, 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Gusti, 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel ( PT. Kalico) Pontianak*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Abriyani, Puspaningsih, 2004, *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Jakarta.
- Kussriyanto, Bambang, 2008. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Amron & Taufiq Imran, 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Kurniawan, Gusti, 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel ( PT. Kalico)*



*Pontianak*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.

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

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2001.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2002.

Viklund, Andreas, 2009. *Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan*. Dalam Nitisemito. 1992(Ed.), *manajemen. Jurnal diterbitkan*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>, diakses 29 Sept. 2012).