ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. MAYA MUNCAR KABUPATEN BANYUWANGI JAWA TIMUR

SKRIPSI

PROGARAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN

OLEH :

EVI NOVITA SARI

115080413111004

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

MALANG

2015

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. MAYA MUNCAR KABUPATEN BANYUWANGI JAWA TIMUR

SKRIPSI

PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN

Sebagai Salah SatuSyaratuntukMeraihGelarSarjanaPerikanan di FakultasPerikanandanIlmuKelautanUniversitasBrawijaya

Oleh :

EVI NOVITA SARI

NIM. 115080413111004

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

MALANG

2015

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. MAYA MUNCAR KABUPATEN BANYUWANGI JAWA TIMUR

Oleh :

EVI NOVITA SARI
NIM. 115080413111004

Telahdipertahankandidepanpengujipadatanggal20 Oktober2015
Dan dinyatakantelahmemenuhisyarat
SK Dekan No. :_____
Tanggal :_____

	Menyetujui,
DosenPenguji I	**DosenPembimbing I**
(Dr. Ir. NuddinHarahap, MP)	**(Dr. Ir.HarukoRiniwati, MP)**
NIP. 19610417 199003 1 001	**NIP. 19660604 199002 2 001**
Tanggal:_____	**Tanggal:_____**
DosenPenguji II	**DosenPembimbing II**
(TiwiNurjannatiUtami, S.Pi, MM)	**(WahyuHandayani, S.Pi, MBA,MP)**
NIP. 19750322 200604 2 002	**NIP. 19750310 200501 2 001**
Tanggal: _____	**Tanggal:_____**

Mengetahui,
KetuaJurusan SEPK

Dr. Ir. NuddinHarahap, MP
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal:_____

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam peneltian skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan penelitian skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, 20 Oktober2015

Mahasiswa

Evi Novita Sari

NIM. 115080413111004

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas terselesaikannya Skripsi ini kepada :

1. Ibu Dr.Ir.Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing 1 atas segala petunjuk dan bimbingan dalam penyelesaian Skripsi.
2. Ibu Wahyu Handayani, S.Pi, MBA, MP selaku dosen pembimbing 2 atas segala petunjuk dan bimbingan dalam penyelesaian Skripsi.
3. Ibu dan semua keluarga tercinta, terima kasih untuk dukungan moril dan materil yang tak terhingga, do'a yang dipanjatkan setiap hari dan sujud yang berkepanjangan memohon keridhoan Yang Maha Esa sehingga Skripsi ini terlewati dengan baik.
4. Bapak Sigit Pramudyo, SH selaku Human Resources Development perusahaan, terima kasih atas pemberian ijin melaksanakan penelitian Skripsi di PT. Maya Muncar.
5. Bapak Pekik Widianto, SH selaku personalia perusahaan, terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk memberikan pengarahan dan informasi selama pelaksanaan penelitian berlangsung.
6. Mas Andika dan Mas Taufiq terima kasih banyak atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Terima kasih kepada keluarga besar PT. Maya Muncar, atas dukungan serta informasinya sehingga Praktek Kerja Lapang ini berjalan dengan lancar.
8. Terima kasih banyak teman-teman SEPK'11 dan sahabatku Elsa Gamaria yang telah memberikan dukungan dan semangatnya.

9. Randika Agil Wardhana, terima kasih banyak atas bantuan, dukungan dan semangat yang diberikan selama proses penulisan laporan Skripsi ini berlangsung.
10. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam penulisan laporan ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

RINGKASAN

EVI NOVITA SARI. Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Maya Muncar) Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur**(Dibawah bimbingan Dr.Ir.Harsuko Riniwati, MP dan Wahyu Handayani, S.Pi, MBA, MP)**

Wilayah Muncar memiliki aksesibilitas yang sangat baik untuk berbagai kegiatan ekonomi, seperti transportasi, pelabuhan, industri, pemukiman dan pariwisata. Potensi P`erikanan di Kecamatan Muncar sangatlah tinggi sehingga di Kecamatan ini terdapat kawasan industri perikanan. Jenis industri pengolahan hasil ikan yang berkembang di Kecamatan Muncar antara lain industri minyak ikan, industri pengalengan ikan, industri pemindangan ikan, industri tepung ikan dan industri pengolahan ikan lainnya. Masyarakat muncar sebagian besar bekerja sebagai nelayan, pengelolaan produk ikan rumahan, dan sebagai karyawan pabrik industri ikan. Hasil tangkap ikan di Muncar didukung sekitar 90-an unit pabrik pengolahan dan pengalengan ikan yang berdiri sejak tahun 70-an**.** Produksi ikan olahan diekspor ke Eropa, Jepang, Uni Emirat Arab, Amerika Serikat, Australia, Singapura, dan Kanada. Maka dari itu sumber daya manusia dalam kota ikan ini sangat dibutuhkan, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Organisasi pada PT. Maya Muncar adalah organisasi yang sangat terstruktur, dimana organisasi tersebut memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam bagiannya. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, PT. Maya Muncar dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi (*Teamwork,* Inovasi, Kedisiplinan, Prestasi, dan Produktivitas Perusahaan), (2) Untuk mengetahui pengaruh faktor *Teamwork,* Inovasi, Kedisiplinan, Prestasi, dan Produktivitas Perusahaan yang di dapatkan pada perusahaan ikan PT. Maya Muncar.

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel tertuju (*purposive sampling*). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Metode pengolahan data menggunakan analisis *Generalized Structured Component*

Analysis (GeSCA) dan *SPSS 16 for windows*untuk menguji validitas dan reliabilitas data.

Pembentukan *teamwork* pada PT. Maya Muncar sudah sangat baik dalam pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok, kedewasaan kelompok. Inovasi yang diterapkan oleh karyawan kepada perusahaan sudah baik dalam penggantian, perubahan, penambahan, penghapusan dan penguatan, namun belum adanya pemberitahuan pembatasan sejauh mana inovasi-inovasi yang harus diberikan karyawan kepada perusahaan. Untuk proses kedisiplinan pada perusahaan PT. Maya Muncar sudah cukup ketat dalam penggunaan waktu, disiplin diri sendiri, disiplin sosial, disiplin organisasi. Selanjutnya prestasi karyawan pada perusahaan sudah sangat baik dalam keterampilan, kompetitif, kreatif, dan ambisi karyawan. Kemudan perolehan produktivitas perushaan juga sudah efektif dan efisien dalam percaya diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki cinta terhadap pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap lingkungan.

Berdasarkan hasil dari *Path Coefisien* adalah *teamwork* mempengaruhi secara signifikan terhadap inovasi sebesar 0.450 dan t statistik 1.83, *teamwork* mempengaruhi secara signifikan terhadap kedisiplinan sebesar 0.730 dan t statistik 5.63, *teamwork* mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi sebesar 0.831 dan t statistik 4.53, *teamwork* mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan sebesar 0.623 dan t statistik 2.52, inovasi berengaruh secara signifikan terhadap prestasi sebesar 0.859 dan t tabel 4.28, inovasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas sebesar 0.160 dan t statistik 0.39, kedisiplinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi sebesar 0.226 dan t statistik 0.86, kedisiplinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas perusahaan sebesar 0.360 dan t statistik 1.11, prestasi berpengaruh secara signifikan sebesar 0.861 dan t statistic 2.45. 0.861. Dengan demikian prestasi karyawan harus terus ditingkatkan lagi untuk memperoleh hasil yang optimal, dan pretasi memiliki dampak positif dan peranan yang paling besar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan pada PT. Maya Muncar.

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan PT. Maya Muncar, maka penulis memberikan beberapa saran. Saran-saran yang diberikan tersebut antara lain supaya mengadakan penyuluhan mengenai inovasi-inovasi yang bagaimana yang boleh diberikan karyawan kepada perusahaan (misalkan karyawan hanya bisa memberikan inovasi pada penempatan fasilitas karyawan, inovasi pemasaran, promosi, dan lain-lain) sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, secara konsisten melakukan pembentukan kelompok secara acak sehingga prestasi karyawan akan selalu menngkat. Hasil penelitian ini supaya dijadikan pertimbangan dalam pembuatan keputusan mengenai budaya organisasi yang baik untuk memperkaya pengetahuan mengenai budaya organisasi khusunya yang bergerak dibidang perikanan dan kelautan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur yang sedalam dalamnya penulis panjatkan kehadirat Allah STW atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, serta tauladanku Nabi Muhammad SAW sehingga penulis diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini dengan baik.

Penelitian ini menjelaskan dan menganalisis mengenai pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan pada PT. Maya Muncar dengan menggunakan GeSCA (Generalize Structural Component Analize). Dalam menyelesaikan laporan ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa laporan ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Untuk itu mohon agar pembaca memahami atas segala keterbatasan dan memberikan kririk saran yang membangun. Semoga laporan Skripsi ini bermanfaat bagi semua terutama bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 20 Oktober 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	**ii**
Pernyataan Orisinalitas	**iii**
Ucapan Terima Kasih	**iv**
Halaman Ringkasan	**vi**
Kata Pengantar	**viii**
Daftar Isi	**ix**
Daftar Tabel	**xii**
Daftar Gambar	**xiii**
Daftar Lampiran	**xiv**
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Penelitian	6
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Matrik Penelitian Terdahulu	7
2.2 Budaya Organisasi	8
2.2.1 Inovasi	12
2.2.2 *Teamwork*	15
2.2.3 Prestasi	16
2.2.4 Kedisiplinan	18
2.3 Produktivitas Perusahaan	19
2.4Kerangka Berfikir	21
3. METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	23
3.2 Pendekatan Penelitian	23
3.3Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Data Primer	24
3.3.2 Data Sekunder	24
3.4Populasi	25
3.5Sampel	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.7Definisi Operasional	27
3.8Variabel Penelitian	28
3.9Analisis Data	29
3.9.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif	31
3.9.1.1 Merancang Model Struktural	31
3.9.1.2 Merancang Model Pengukuran	33
3.9.1.4 Konversi Diagram Jalur	38
3.9.1.5 Pendugaan Parameter	42
3.9.1.6 Measure of Fit	43

3.9.1.7 Pengujian Hipotesis 46
3.9.2 Analisis Deskriptif Kualitatif 47
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Keadaan Umum Daerah 49
4.1.1 Letak Geografi dan Topografi 49
4.1.2 Jumlah dan Penyebaran Penduduk 50
4.1.3Jumlah dan Penyebaran Penduduk 50
4.1.4Jumlah Penduduk Menurut Usia 51
4.1.5 Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan 52
4.2 Keadaan Umum Perusahaan 53
4.2.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan 53
4.2.2Lokasi dan Tata Letak Perusahaan 54
4.2.2.1 Lokasi Perusahaan 54
4.2.2.1 Tata Letak Perusahaan 55
4.3 Pengorganisasian Tenaga Kerja 56
4.3.1 Klasifikasi Tenaga Kerja 56
4.3.2Struktur Organasasi PT. Maya Muncar 57
4.4 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja 64
4.5 Tunjangan yang Diberikan Kepada Karyawan Oleh PT. Maya Muncar 67
4.6Fasilitas Yang Diberikan Kepada Karyawan Oleh PT. Maya Muncar 69
4.7 Karakteristik Responden 75
4.7.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75
4.7.2Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 76
4.7.3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 76
4.7.4Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 76
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden 78
4.8.1 Variabel *Teamwork* 79
4.8.2 Variabel Inovasi 83
4.8.3 Variabel Kedisiplinan 89
4.8.4 Variabel Prestasi 95
4.8.5 Variabel Produktivitas SDM 101
4.9 Uji Validitas dan Rentabilitas 106
4.9.1 Uji Validitas Faktor *Teamwork,* inovasi, kedisiplinan, prestasi, produktivitas perusahaan 107
4.9.2 Uji Reabilitas Instrument 108
4.10 Analisis Pengaruh antar Variabel 110
4.10.1 Pengembangan Diagram Jalur 111
4.10.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap Inovasi 111
4.10.3 Pengaruh *Teamwork* terhadap Kedisiplinan 112
4.10.4 Pengaruh*Teamork* terhadap Prestasi 113
4.10.5 Pengaruh*Teamork* terhadap Produktivitas SDM 113
4.10.6 Pengaruh Inovasi terhadap Prestasi 114

4.10.7 Pengaruh Inovasi terhadap Produktivitas Perusahaan 114
4.10.8 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi 114
4.10.9 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas SDM 115
4.10.10 Pengaruh Prestasi terhadap Produktivitas SDM 115
4.11 *Measurement Model* 115
4.12 Struktural Model 120
4.13 *Measure of Fit* 126
4.13.1 *Measures of Fit Measurement Model* 126
4.13. 2 *Model Fit* 129
4.14 Pengujian Hipotesis 131
5. KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 135
5.2 Saran 136
DAFTAR PUSTAKA 138
LAMPIRAN 140

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.	Matrik Penelitian Terdahulu	8
2.	Instrument Penelitian	29
3.	Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian	50
4.	Jumlah Penduduk Menurut Usia	51
5.	Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan	52
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
10.	Distribusi Frekuensi Faktor *Teamwork*	78
11.	Distribusi Frekuensi Faktor Inovasi	82
12.	Distribusi Frekuensi Faktor Kedisiplinan	88
13.	Distribusi Frekuensi Faktor Prestasi	94
14.	Distribusi Frekuensi Faktor Produktivitas Persahaan	100
15.	Uji Validitas Item Variabel *Teamwork,* Inovasi, Kedisiplinan, Prestasi dan Produktivitas Perusahaan	104
16.	Kriteria Indeks Reliabilitas	108
17.	Uji Reliabilitas	108
18.	Measurement Model *Teamwork*	114
19.	Measurement Model Inovasi	115
20.	Measurement Model Kedisiplinan	116
21.	Measurement Model Prestasi	117
22.	Measurement Model Prouktivitas Perusahaan	114
23.	Persamaan Variabel *Teamwork*	118
35.	Persamaan Variabel Inovasi	118
36.	Persamaan Variabel Kedisiplinan	118
37.	Persamaan Variabel Prestasi	119
38.	Persamaan Variabel Produktivitas Perusahaan	119
40.	*Path Coefisien*	119
41.	Tabel *Covergent Validity*	126
42.	*Discriminant Validity*	127
43.	*Internal Consistency Reability*	128
44.	Fit Model	128
45.	Uji t	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1.Model Konseptual Penelitian 22
2.Model penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas Perusahaan 32
3.Model pengukuran formasi dari variabel laten faktor produktivitas Perusahaan 34
4. Model pengukuran formasi dari variabel laten faktor *Teamwork* 35
5. Model pengukuran formasi dari variabel laten faktor Inovasi 35
6.Model pengukuran formasi dari variabel laten faktor Kedisiplinan 36
7.Model pengukuran formasi dari variabel laten faktor Prestasi 36
8.Model Struktural Vaiabael Laten 37
9.Diagram jalur penelitian dengan notasi GSC 38
10.Pengembangan diagram jalur 110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1.Peta lokasi penelitian 139
2.Denah Lokasi PT. Maya Muncar 140
3. Denah Tata Letak Ruang Produksi PT. Maya Muncar 141
4.Struktur Organisasi PT. Maya Muncar 143
5. Hasil Tabulasi Kusioner 144
6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen 154
7. Output GSCA 174
8. Perhitungan Composite Reliability dan Average Extracted (AVE)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wilayah Muncar memiliki aksesibilitas yang sangat baik untuk berbagai kegiatan ekonomi, seperti transportasi, pelabuhan, industri, pemukiman dan pariwisata. Potensi Perikanan di Kecamatan Muncar sangatlah tinggi sehingga di Kecamatan ini terdapat kawasan industri perikanan. Jenis industri pengolahan hasil ikan yang berkembang di Kecamatan Muncar antara lain industri minyak ikan, industri pengalengan ikan, industri pemindangan ikan, industri tepung ikan dan industri pengolahan ikan lainnya. Masyarakat muncar sebagian besar bekerja sebagai nelayan, pengelolaan produk ikan rumahan, dan sebagai karyawan pabrik industri ikan.

Hasil tangkap ikan di Muncar didukung sekitar 90-an unit pabrik pengolahan dan pengalengan ikan yang berdiri sejak tahun 70-an. Hasilnya tidak hanya dijual di Banyuwangi dan kota-kota besar di Indonesia, tetapi juga diekspor ke manca negara, baik dalam bentuk ikan mentah maupun ikan olahan, termasuk ikan dalam kaleng dengan merek-merek terkenal yang biasanya dijumpai di supermarket. Produksi ikan olahan diekspor ke Eropa, Jepang, Uni Emirat Arab, Amerika Serikat, Australia, Singapura, dan Kanada. Maka dari itu sumber daya manusia dalam kota ikan ini sangat dibutuhkan, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Organisasi pada PT. Maya Muncar adalah organisasi yang sangat terstruktur, dimana organisasi tersebut memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam bagiannya. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, PT.

Maya Muncar dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks.

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusialah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.Konsep budaya organisasi telah memperoleh penerimaan luas sebagai cara untuk memahami sistem manusia. Dari sistem tersebut terbuka “perspektif”, setiap aspek budaya organisasi dapat dilihat sebagai kondisi lingkungan yang penting yang mempengaruhi sistem dan subsistem tersebut. Pemeriksaan budaya organisasi juga merupakan alat analisis yang berharga dalam dirinya sendiri.

Budaya organisasi bisa disebut juga dengan Budaya Perusahaan yang sering juga disebut budaya kerja. Semakin kuat Sumber Daya Manusia maka semakin kuat pula budaya perusahaan, dan juga dorongan untuk berprestasi. Budaya perusahaan (*corporate culture*) memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya. Dengan demikian perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi

tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya organisasi yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut dengan penilaian melalui inovasi, timework, prestasi dan kedisiplinan. Salah satu tanggung jawab utama dari pemimpin strategis suatu organisasi adalah untuk menciptakan dan memelihara karakteristik organisasi. Dengan demikian budaya organisasi ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam perusahaan.

Sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan produktivitas perusahaan yang tinggi, sehingga dapat menhasilkan produk dan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan dari konsumen yang terus berkembang.Tujuan utama dari suatu perusahaan adalah mendapatkan profit yang maksimal, begitu pula dengan PT. Maya Muncar. Produktivitas diperlukan bagi perusahaan untuk dapat mengetahuiseberapa besar output yang dihasilkan dan seberapa besar input yang telah berhasil secara hemat.

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi dan dijadikan filosofi kerja karyawan dengan menjadikan panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Perusahaan mengalami penurunan usaha karena hanya terpaku oleh kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang berbeda dari masing-masing individu, yang dituangkan dalam bentuk penyatuan pandangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari

kemarin, dan besok harus lebih baik dari hari ini (Markum dan Nusron, 2000).Secara teknis, produktivitas mengandung pengertian mengenai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang telah digunakan selama proses produksi berlangsung, seberapa besar output yang dapat dihasilkan dengan input yang sedikit. Oleh karena itu, dalam kondisi apapun perusahaan selalu menginginkan produktivitasnya tetap tinggi, guna memperoleh profitabilitas perusahaan sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Widyaningtyas, 2011).

Dalam hal ini peneliti menemukan bahwa budaya organisasi pada perusahaan dapat mempengaruhi dan menentukan besarnya poduktivitas perusahaan.Untuk itu, peneliti melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mendapatkan informasi lebih dalam lagi. Pada penelitian ini peneliti berfokus pada bagaimana hubungan budaya organisasi yang dijalankan perusahaan terhadap produktivitas sumber daya manusia yang diperoleh dengan menggunakan program Generalized Structure Component Analyzed (GeSCA), oleh karena itu peneliti mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi (Inovasi, Teamwork, Prestasi, dan Kedisiplinan) terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Maya Muncar Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi(*teamwork,* inovasi, kedisiplinan, dan prestasi) yang dijalankan oleh PT. Maya Muncar?
2. Bagaimana pengaruh faktor *Inovasi, Teamwork, Prestasi dan Kedisiplinan*terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia yang di dapatkan pada perusahaan pengalengan ikan PT. Maya Muncar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi (*teamwork,* inovasi, kedisiplinan, dan prestasi)yang dijalankan oleh PT. Maya Muncar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor Inovasi, Teamwork, Prestasi dan Kedisiplinanterhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia yang di dapatkan pada perusahaan pengalengan ikan PT. Maya Muncar

1.4 Batasan Penelitian

Batasan pada penelitian ini antara lain :

1. Tidak membahas lebih mendalam tentang manajemen produksi dan pemasaran yang ada pada PT. Maya Muncar
2. Berfokus hanya pada budaya organisasi *(Inovasi, Teamwork, Prestasi, dan Kedisiplinan)* yang dijalankan oleh PT. Maya Muncar

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak-pihak :

- Perusahaan

  Sebagai bahan informasi mengenai penilaian yang paling menguatkan dalam budaya organisasi pada perusahaan mengenai inovasi, timework, prestasi, dan kedisiplinan guna untuk mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia dan sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan karyawan.

- Bagi Karyawan

  Meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga terciptanya budaya organisasi dan loyalitas yang tinggi dari karyawan untuk perusahaan.

- Bagi Penulis

  Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas Brawijaya.

- Lembaga Akademik

  Sebagai sumber informasi ilmiah guna diadakan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan mendetail menganai budaya organisasi.

- Pemerintah Daerah

  Memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menyusun kebijakan pembangunan yang menyangkut budaya organisasi pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Matrik Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka di dalam penulisan penelitian ini adalah di dasarkan pada :

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dianggap mendukung kajian teori di dalamnya penelitian yang tengah dilakukan
2. Didasarkan pada teori-teori dari sumber kepustakaan yang dapat menjelaskan perumusan masalah yang telah ditetapkan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa laporan skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel.1 Matrik Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tentang
1	Izanatus Solikha, (2014)	Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Serta Dampaknya Pada Kefektifan Organisasi Di KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan	Peneliti yang bersangkutan menggunakan model struktural hubungan antar variabel laten dimana variabel X yaitu perilaku pemimpin dan variabel Y yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, dan kefektifan organisasi.
2	Ndaru Dwi Darta, (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Di Balai Budaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo Desa Gelung Kecamatan Panarukan Situbondo Jawa Timur	Peneliti yang bersangkutan meneliti budaya organisasi dan motivasi yang diterapkan oleh Balai Budaya Air Payau Pembenihan Udang Situbondo serta pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kerja dengan menggunakan skala pengukuran dan skala yang digunakan adalah skala likert.
3	Mochamad Andika Hardanto, (2015)	Pengaruh Fungsi Manajemen (*Planning, Organizing, Staffing, Motivating, Controlling*) Terhadap *Return OnInvestmen* Pada Usaha Pentokolan Udang Vanname (*Litopenaeus vannamei*) (Studi Kasus di Windu Alam Perkasa Kabupaten Tuban, Provinsi Jawa Timur	Peneliti yang bersangkutan melakukan penelitiannya dengan menggunakan skala likert dan dengan menggunakan analisis *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi

lain. Budaya organisasi adalah suatu sitem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Kusumawati, 2008).

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten leh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Robbins, 2001).

Menurut Robbins (2001), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antar satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standart-standart yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sunarto (2003), menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

- Pengikat Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.

- Integrator

  Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi.

- Identitas Organisasi

  Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi. Sebagai contoh adalah *The Jakarta Consulting Group*. Logo yang digunakan adalah orang memanah yang melambangkan ketepatan dan kecepatan. Artinya bahwa perusahaan ini memiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.

- Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi

  Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Salah satu kredo yang dipegang *The Jakarta Consulting Group* adalah bekerja dalam tim.

- Ciri Kualitas

  Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.

- Motivator

  Budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.

- Pedoman Gaya Kepemimpinan

  Adanya perubahan di dalam suatu orgnisasi akan membawa pendangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabia dapat membawa anggota keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Sebaliknya, keberhasilan itu tentu disebabkan memiliki visi dan misi yang kuat.

- *Value Enhancer*

  Sala satu fungsi organisasi adalah untk meningkatkan nilai dari *stakeholders*-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

Adapun kesimpulan dari beberapa ahli bahwa budaya organisasi dapat dinilai atau diukur melalui :

1. Inovasi

   Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dalam pengembangan suatu perusahaan (Robbins, 1996).

2. *Teamwork*

   Sejauh mana karyawan didorong untuk bekerja sama dengan tim dalalm pengembangan suatu perusahaan (Delaure, 2003).

3. Prestasi

   Sejauh mana karyawan didorong untuk berprestasi dalam pengembangan suatu perusahaan (Luthans, 2007).

4. Kedisiplinan

   Sejauh mana karyawan didorong untuk disiplin dalam pengembangan suatu perusahaan (Ndraha, 2005).

2.2.1 Inovasi

Karakter yang penting dalam wirausahawan adalah kemampuan berinovasi Perusahaan tidak akan dapat bertahan apabila tanpa inovasi. Kondisi ini disebabkan karena adanya kebutuhan, keinginan, dan permintaan pelanggan berubah-ubah. Konsumen tidak selamanya akan menggunakan produk yang sama, karena konsumen akan mencari produk lain dari perusahaan yang dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya. Oleh karena itu diperlukan adanya inovasi secara terus menerus jika perusahaan berkeinginan untuk dapat berlangsung lebih lama. Inovasi merupakan sesuatu yang berkenaan dengan barang, jasa atau ide yang dapat dirasakan baru oleh seseorang. Meskipun ide tersebut telah lama ada tetapi ini dapat dikatakan suatu inovasi bagi orang yang baru melihat atau merasakan. Perusahaan dapat melakukan inovasi dalam bidang Inovasi produk (barang, jasa, ide dan tempat) dan Inovasi manajemen (proses kerja, proses produksi, keuangan pemasaran, dan sebagainya). Memberlakukan inovasi perlu memperhatikan prinsip-prinsip yaitu menganalisi peluang, apa yang harus dilakukan untuk memuaskan peluang sederhana dan terarah dimulai dari yang kecil, dan kepemimpinan. Inovasi sebagai ide, praktik atau obyek yang dianggap baru oleh seorang individu atau unit pengguna lainnya (Sukirman, 2012).

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas anggota organisasi. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja manajer yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan (Poernomo, 2006).

Sukirman (2012), menyatakan bahwa Inovasi yaitu sebagai kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan. Inovasi sangat penting karena terdapat alasan berikut:

1. Teknologi berubah sangat cepat seiring adanya produk baru, proses dan layanan baru dari pesaing, dan ini mendorong usaha entrepreneurial untuk bersaing dan sukses, yang harus dilakukan adalah menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi baru.
2. Efek perubahan lingkungan terhadap siklus hidup produk semakin pendek, artinya bahwa produk atau layanan lama harus digantikan dengan yang baru dalam waktu cepat, dan ini bisa terjadi karena ada pemikiran kreatif yang menimbulkan inovasi.
3. Konsumen saat ini lebih pintar dan menuntut pemenuhan kebutuhan. Harapan dalam pemenuhan kebutuhan mengharap lebih dalam hal kualitas, pembaruan, dan harga. Oleh karena itu skill inovatifdibutuhkan untuk memuaskan kebutuhan konsumen sekaligus mempertahankan konsumen sebagai pelanggan.
4. Dengan pasar dan teknologi yang berubah sangat cepat, ide yang bagus dapat semakin mudah ditiru, dan ini membutuhkan metode penggunaan produk, proses yang baru dan lebih baik, dan layanan yang lebih cepat secara kontinyu.
5. Inovasi bisa menghasilkan pertumbuhan lebih cepat, meningkatkan segmen pasar, dan menciptakan posisi korporat yang lebih baik.

Menurut Poernomo (2006), ada lima sifatpeneliaian yang dapat menentukan inovasi , yaitu :

1. Penggantiaan :Dalam kelompok ini contohnya penghematab pengeluaran untuk bahan bakar, management membuat jadwal penjemputan karyawan setiap harinya sehingga dalam sekali jalan dapat membawa karyawan dengan bersamaan, serta penggantian mobil yang hemat bahan bakar dan menampung banyak penumpang.
2. Perubahan :Dalam kelompok ini contohnya seorang pemimpin yang tadinya hanya bertugas mengawasi anak buah dan pekerjaan, dilatih kemampuannya untuk dapat memotivasi dan memberikan coaching kepada anak buahnya, diharapkan nantinya anak buah tersebut juga melakukan hal yang sama kepada bawahannya lagi.
3. Penambahan :Dalam kelompok ini contohnya dibuatnya poin penilaian prestasi karyawan yang selama ini belum dinilai, yang memberikan nilai tambah bagi penilaian prestasi karyawan tersebut, tanpa mengganti atau mengubah cara-cara penilaian yang sudah berjalan.Contoh lain seperti dibentuknya team khusus untuk menjembatani antara management dan karyawan, yang anggotanya dari masing-masing pihak.
4. Penghapusan : Dalam kelompok ini contohnya penghapusan acara-acara hura-hura pada gathering tahunan perusahaan diganti dengan *soft skill training* dan *outbound* yang mengasah attitude dan skill dari karyawan
5. Penguatan : Dalam kelompok ini contohnya Adanya *reward* dan *punishment* bagi karyawan atau team untuk menegakkan dan menjalankan peraturan-peraturan atau dalam rangka membentuk budaya perusahaan

2.2.2 Teamwork

Banyakvariabel yang dapat dianggap mempengaruhi kinerja(Performance)kelompok selain kepemimpinan. Faktorkepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkolaborasisuatu kelompok kerja (teamwork) guna mencapai suatutujuan organisasi. Faktor yang sangat berperan adalahkepemimpinan dalam membentuk team yang baik.Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagaifigur yang menggerakkan bawahannya dan rasional,penuh inisiatif serta kecerdasan dalam pengambilankeputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yangpada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.Namun Keberhasilan pencapaian tujuan tersebutjuga tergantung kepada individu-individu yang ada didalam kelompok kerja (*teamwork*)terutama padapimpinannya. Kelompok kerja terdiri dari sekelompokorang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latarbelakang yang berbeda yang berkumpul bersama-samauntuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaandiantara mereka, namun tujuan bersama merupakanpenghubung yang menyatukan sebagai suatu kelompokkerja (Marpaung, 2014).

Perusahaan perlu membentuk dua macam tim : tim masa depan dan tim masa kini. Tim masa depan bertanggung jawab untuk menghasilkan inovasi, sedangkan tim masa kini bertanggung jawab untuk mengelola inovasi yang dihasilkan oleh tim masa depan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Poernomo,2006).

Menurut Marpaung (2014), kelompok kerja dapat dinilai atau dilihat dari :

1. Pembangunan Kelompok
2. Pekerjaan Kelompok
3. Kedewasaan Kelompok

2.2.3 Prestasi

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara, 2003).

Menurut Mangkunegara (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan.

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

   Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang

karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Menurut Mangkunegara (2003) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama

Standar Penilaian Prestasi Kerja

Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerjakaryawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepadakaryawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin

hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Menurut mangkunegara (2003), empat indikator dalam penilaian prestasi, yaitu :

- Keterampilan
- Kompetitif
- Kreatif
- Ambisi

2.2.4 Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tjuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisilinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedidiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2002).

Menurut Markum dan Nusron (2000), ada empat indikator disiplin kerja yaitu:

1. Pengunaan Waktu

2. Disiplin Diri Sendiri
3. Disiplin Sosial
4. Disiplin Dalam Organisasi

2.3 Produktivitas Sumber Daya Manusia

Poduktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mentalyang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Rumusan umum dari "produktivitas" mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas (IP).

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, tiga aspek tersebut adalah :

- Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja (*excellency*)
- Aspek efisiensi tenaga kerja (*efficiency*)
- Aspek kondisi lingkungan pekerjaan (*condition*)

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategis bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, dan bidang lainnya. Telah kita ketahui pula bahwa setiap bidang tidak dapat leas dari tenaga kerja sebagai pelaksanaannya. Oleh karena itu program peningkatan produktivitas merupakan usaha terpadu yang menjamin tujuan strategic setiap pimpinan perusahaan (Markum dan Nusron, 2000).

Untuk mengetahui pokok-pokok pengukuran produktivitas tenaga kerja pada umumnya menggunakan "POSPAC SYSTEM", yaitu :

P = *Production* → produktivitas kegiatan produksi

O = *Organization* → produktivitas organisasi

S = Sales → produktivitas kegiatan penjualan

P = *Product* → produktivitas produk yang dihasilkan

A = *Labor* → produktivitas tenaga kerja

C = *Capital* → produktivitas modal

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor :

- Ilmu pengetahuan (*knowledge*)
- Keterampilan (*skill*)
- Kemampuan (*abilities*)
- Kecakapan (*attitudes*), dan
- Perilaku (*behaviore*)

Dari para karyawan yang ada dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas melakukan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya. Klinger dan Nanbaldian mengatakan bahawa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang menngkat,menghasilkan performansi yang baik. Selanjutnya akan menjadi feedback bagi usaha atau motivasi karyawan pada tahap berikutnya (Markum dan Nusron, 2000).

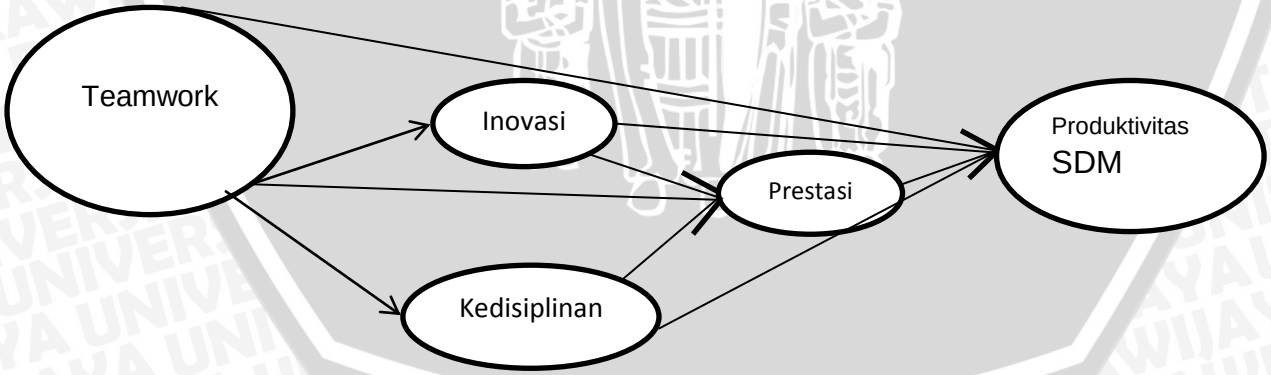
Menurut Markum dan Nurson (2000), adapun ciri-ciri individu yang produktivitas yaitu :

1. Percaya Pada Diri Sendiri
2. Bertanggung Jawab
3. Memiliki Cinta Terhadap Pekerjaan
4. Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan

2.4 Kerangka Berfikir

Menurut Markun dan Nurson (2000), produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Rumusan umum dari “produktivitas” mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas (IP).

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dikatakan produktif apabila mencapai tujuan yang diinginkan dengan memperoleh keuntungan yang besar. Produktivitas perusahaan sepenuhnya tergantung oleh tenaga kerja, maka dari itu peneliti mengungkapkan bahwa baik buruknya budaya organisasi akan berdampak besar terhadap produktivitas perusahaan. Model kerangka berfikir penelitian dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Maya Muncar di Jl. Dukuh Sampangan No. 22, Desa Kedungrejo, Kecamatan Muncar, Banyuwangi pada bulan Maret dengan objek para karyawan kerja. Adapun sasaran dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap produktivitas perusahaan pada PT. Maya Muncar.

3.2 Pendekatan Pnelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey. Menurut Nazir (2005) bahwa pengertian survey adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh fakta – fakta dan gejala – gejala yang ada serta mencari keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau pun suatu daerah.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Menurut Bungin (2005), penelitian deskriptif kuantitatif adalah menggambarkan, menjelaskan atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya. Analisis deskriptif kuantitatif pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi (inovasi, *teamwork*, prestasi dan kedisiplinan) yang dilaksanakan pada PT. Maya Muncar daerah Banyuwangi, Jawa Timur.

Deskriptif kualitatif adalah analisa yang digunakan untuk menganalisa data-data yang bersifat kualitatif, biasanya diuraikan dengan kata-kata menurut

pendapat responden, apa adanya sesuai dengan pertanyaan penelitiannya, kemudian dianalisis pula dengan kata-kata apa yang melatarbelakangi responden berperilaku (Bungin, 2005). Analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini antara lain sejarah berdirinya PT. Maya Muncar, struktur organisasi, program dan kegiatan organisasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder yang digunakan untuk menunjang informasi yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

3.3.1 Data Primer

Menurut Marzuki (1993), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung kepada narasumber dan dicatat untuk pertama kali. Adapun data yang diperoleh peneliti yaitu berasal dari pengisian kuisioner oleh karyawan yang meliputi :

- Inovasi Karyawan
- Teamwork
- Prestasi Kerja
- Disiplin Kerja
- Produktivitas Sumber Daya Manusia

3.3.2 Data Sekunder

Merupakan data yang cara pengumpulan bukan diusahakan sendiri secara langsung, tetapi diambil dari laporan-laporan, jurnal penelitian, majalah maupun bahan perpustakaan lainnya (Marzuki, 1993). Adapun data sekunder yang akan digunakan oleh peneliti adalah :

- Profil tenaga kerja
- Keadaan umum PT. Maya Muncar
- Struktur organisasi PT. Maya Muncar
- Dokumen dan arsip PT. Maya Muncar
- Profil desa

3.4 Pupolasi

Populasi adalah wilayah generalisasi tersendiri yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Jadi populasi merupakan keseluruhan dari orang, kejadian atau segala sesuatu dari unit analisa yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang akan diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh tenaga kerja di PT. Maya Muncar.

3.5 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Tujuan dari penentuan sampel yaitu untuk memperoleh keterangan mengenai obyek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive samling, yaitu pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek yang diteliti. Berdasarkan syarat pegambilan sampel tersebut, maka

sampel pada penelitian ini adalah HRD, Personalia, dan Pengawas Produksi yang berjumlah berkisar 50 sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berkisar 50orang dari total 750 orang. Hal ini sesuai dengan syarat jumlah sampel minimal yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1989) yang menyatakan bahwa apabila data dianalisa dengan statistik parametik, maka jumlah sampel harus besar, karena nilai-nilai atau skor yang diperoleh distribusinya harus mengikuti distribusi normal. Sampel yang tergolong sampel besar yang distribusinya normal adalah sampel yang jumlahnya > 30 kasus.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu : wawancara, observasi, kuisioner, dokumentasi.

1. Wawancara

Menurut Suliyono (2012), wawancara (interview) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban dari responden dicatat atau direkam dengan alat perekam. Dalam teknik pengumpulan data wawancara yakni dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden budaya organisasi pada PT. Maya Muncar.

2. Observasi

Pada observasi ini merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dan mencatat kendala – kendala yang ada sehingga diperolah kerangka permasalahan yang dihadapi perusahaan.

3. Kuisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010)

4. Dokumentasi

Dalam dokumentasi pengumpulan data dengan melihat berkas – berkas dan sertifikat yang di peroleh perusahaan, sehingga dapat di ketahui bagaimana budaya organisasi pada PT. Maya Muncar.

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel inovasi, teamwork, prestasi, kedisiplinan tercantum dibawah ini :

- Inovasi: Sejauh mana para tenaga kerja dapat bersikap inovatif terhadap pekerjaannya dengan memunculkan cara yang lebih cepat dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diterapkan dalam melaksanakan kinerja pekerjaannya.
- Teamwork : Sejauh mana para tenaga kerja dapat bekerja sama dalam tim yang selalu dilakukan dalam suatu unit kerja maupun dalam kegiatan organisasi.
- Prestasi: Sejauh mana para tenaga kerja dapat menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pada perusahaan.

- Kedisiplinan : Sejauh mana para tenaga kerja memberikan kediisiplin yang baik dan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan pada perusahaan.
- Produktivitas Sumber Daya Manusia : Sejauh mana organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

3.8 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Teamwork* (ε/ Variabel Laten Eksogen)

   Indikator pada variabel ini meliputi pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok, kedewasaan kelompok.

b. Inovasi (`η_1/ Variabel Laten Endogen)

   Indikator pada variabel ini meliputi kemampuan individu dan kebijaksanaan organisasi.

c. Prestasi (`η_2/ Variabel Laten Endogen)

   Indikator pada variabel ini meliputi keterampilan, inisiatif dan mengikuti intruksi.

d. Kedisiplinan (`η_3/ Variabel Laten Endogen)

   Indikator pada variabel ini meliputi peraturan organisasi dan peraturan individu.

e. Produktivitas Perusahaan (`η_4/ Variabel Laten Endogen)

   Variabel produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh indikator pemasaran dan operasional.

3.9 Analisis Data

Menurut Taylor, (1975) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Dengan demikian definisi tersebut dapat disintesiskan bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas hubungan antar 2 variabel yang diteliti dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif, sehingga analisis data yang digunakan adalah data analisis data deskriptif kuantitatif dan analisis data deskriptif kualitatif.

Untuk menjawab tujuan penelitian ke satu yaitu mengetahui dan menganalisis budaya organisasi (*teamwork,* inovasi, kedisiplinan dan prestasi) yang dijalankan oleh PT. Maya Muncar dengan bantuan matriks. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang telah tersedia dan dipersiapkan oleh peneliti. Jenis pernyataan yang digunakan akan menghasilkan data. Hasil data dari teamwork (X_1), inovasi (X_2), prestasi kerja (X_3), kedisiplinan (X_4) dan Produktivitas Sumber Daya Manusia (Y) didapat dari hasil kuisioner, yang dapat digunakan sebagai hasil data yang diperoleh dari pengaruh teamwork, inovasi, prestasi, dan kedisiplinan pada PT. Maya Muncar.

Untuk menjawab tujuan penelitian yang ke dua yaitu mengetahui hubungan antara faktor *teamwork,* inovasi, kedisiplinan, dan prestasi terhadap produktivitas perusahaan yang didapatkan pada perusahaan pengalengan ikan

PT. Maya Muncar dengan menggunakan GeSCAdan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang venomena sosial, serta selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2010). Seperti yang dijelaskan pada tinjauan pustaka dimana produktivitas perusahaan dikatakan produktiv apabila tercipta budaya organisasi yang meliputi teamework, inovasi, prestasi, kedisiplinan dan prodktivitas. Indikator dari teamwork, inovasi, pretasi, kedisiplinan dapat dilihat pada table 2.

Table 2. Instrumen Penelitian untuk Mengukur variabel Laten Fungsi *Teamwork, Inovasi, Prestasi, Kedisiplinan* dan *Produktivitas Perusahaan*

No.	Varabel	Indikator
1.	Teamwork	• Pembangunan Kelompok • Pekerjaan Kelompok • Kedewasaan Kelompok
2.	Inovasi	• Penggantian • Perubahan • Penambahan • Penghapusan • Penguatan
3.	Kedisiplinan	• Disiplin dalam menggunakan waktu • Disiplin dalam diri pribadi • Disiplin dalam sosial • Disiplin dalam organisasi
4.	Prestasi	• Keterampilan • Kompetitif • Kreatif • Ambisi
5.	Produktivitas SDM	• Percaya pada diri sendiri • Bertanggung jawab • Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan • Kontribusi positif terhadap lingkngan

Pada penelitian ini jawaban – jawaban yang sudah didapat diberikan skor 1 -5 dengan kategori sebagai berikut :

Sangat Setuu (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Ragu-Ragu (RR)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

3.9.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif adalah analisa yang digunakan untuk menganalisa data-data yang bersifat kuantitatif, yaitu data-data yang berupa angka yang biasanya digambarkan dalam bentuk statistik deskriptif, antara lain berupa skala pengukuran, hubungan, grafik potrayais, variabilitas dan sentral tendesi.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat angka dan menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Langkah-langkah penggunaan model GSCA sebagai berikut:

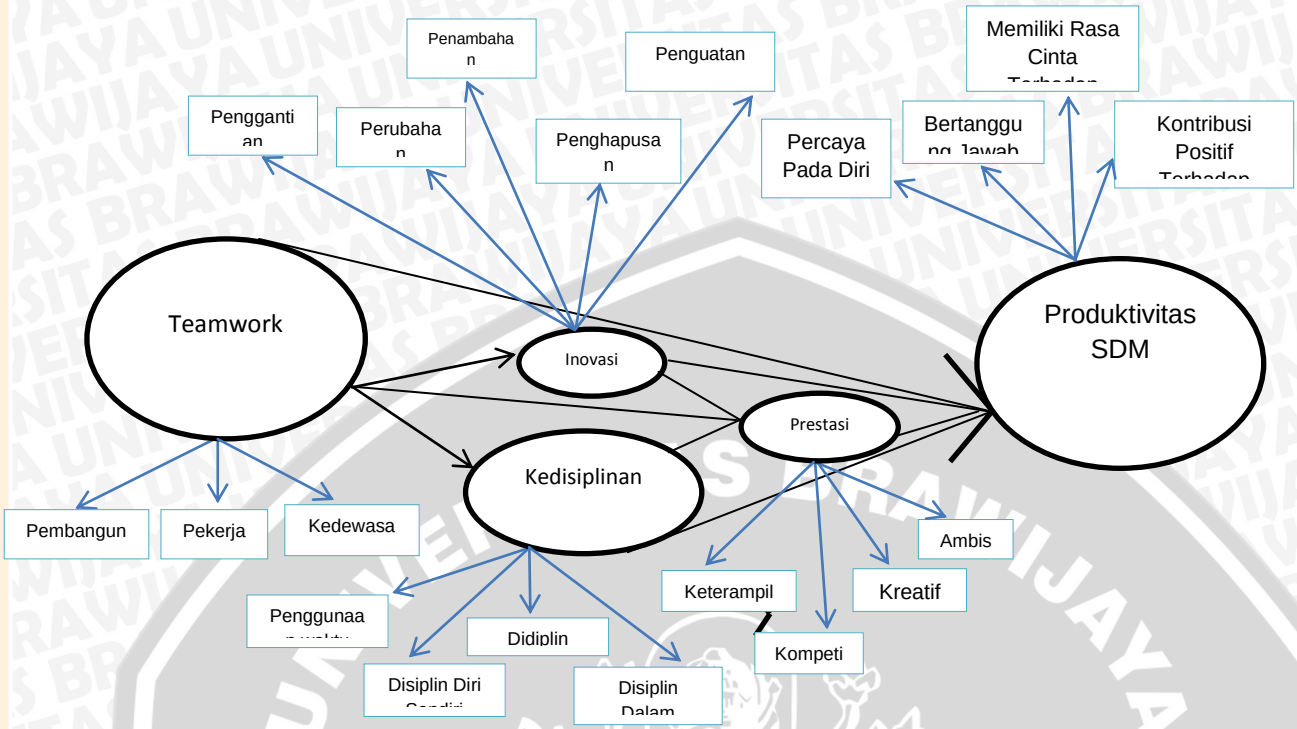
3.9.1.1 Merancang Model Struktural

Langakah pertama yang dilakukan yaitu merancang model structural, dapat dikontraskan dengan model pengukuran. Model ini adalah seperangkat variabel exogenous dalam suatu model, bersamaan dengan efek langsung atau arah anak panah langsung yang menghubungkannya, dan faktor gangguan untuk semua variabel tersebut (Noor, 2014).

Menurut Solimun (2010), perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada GSCA didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Menurut Solimun (2010), pada SEM perancangan model adalah berbasis teori, akan tetapi pada GSCA rujukan hubungan antar variabel bisa berupa:

a. Normatif finalitas (kitab suci)
b. Teori, kalau sudah ada
c. Hasil penelitian empiris
d. Analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain
e. Normatif nonfinalitas, misal peraturan pemerintah, undang-undang, dan lain sebagainya
f. Rasional.

Berdasarkan bentuk rujukan antar variabel di atas, maka pada GSCA dimungkinkan melakukan eksplorasi hubungan antar variabel laten, karena pada dasarnya GSCA bukanlah rancangan yang berbasis pada teori saja. Pada GSCA, rancangan model struktural bisa berasal dari peraturan, UU atau bahkan dari rasional namun tidak akan mengurangi kebenaran hasil penelitian. Sedangkan pada SEM, perancangan modelnya hanya berbasis pada teori sehinga permodelannya didasarkan pada hubungan antar variabel laten yang ada dalam hipotesis (Solimun, 2010). Model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Model Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Perusahaan

Model struktural ini dilakukan pengukuran pada resdponden dengan menggunakan kuisioner. Data kuisioner dapat dilihat pada lampiran 1.

3.9.1.2 Merancang Model Pengukuran

Langkah kedua yaitu merancang model pengukuran. Model pengukuran adalah bagian dari suatu model SEM yang berhubungan dengan variabel-variabel laten dan indikator-indikatornya. Model pengukuran murni disebut model analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory factor analysis* (CFA) dimana terdapat kovarian yang tidak terukur antara masing-masing pasangan variabel-variabel yang memungkinkan. Terdapat anak panah lurus dari variabel-variabel laten kearah indikator-indikator masing-masing. Terdapat anak panah-anak panah lurus dari faktor kesalahan dan gangguan (error and disturbance terms)

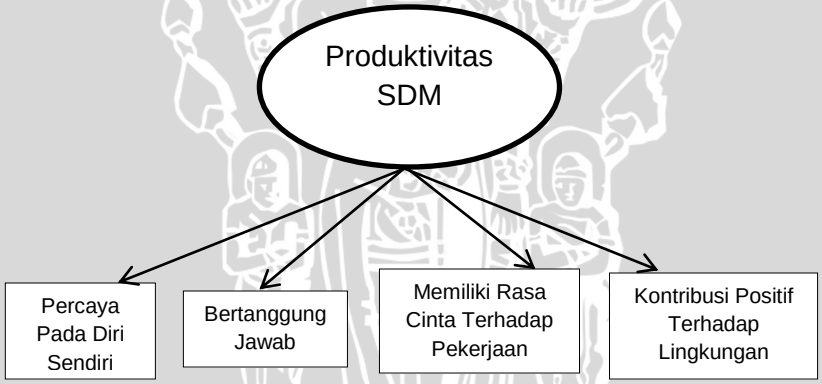
kearah variabel-variabel masing-masing. Model pengukuran dievaluasi sebagaimana model SEM lainnya dengan menggunakan pengukuran uji keselarasan (Noor, 2014).

Pada SEM berbasis *covariance* (CBSEM), merancang model pengukuran diharuskan membentuk variabel laten dengan indikator yang bersifat reflektif. Indikator yang bersifat reflektif dianggap sesuai dengan teori pengukuran *classical test theory* dan mengganggap indikator yang bersifat formatif tidak sesuai dengan teori pengukuran *classical test theory*. Penggunaan model indikator yang bersifat formatif pada CBSEM akan menghasilkan model yang unidentified yang berarti terdapat covariance bernilai nol diantara beberapa indikator (MacCallum dan Browne, 1993 *dalam* Ghozali, 2008).

Berbeda dengan CBSEM, merancang model pengukuran pada GSCA pada dasarnya dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu formatif dan reflektif. Penentuan pengukuran secara formatif maupun reflektif pada GSCA ini menjadi sangat krusial karena menyangkut dengan hasil penelitian. Sudah dijabarkan di atas, bahwa rujukan variabel pada GSCA bisa berasal dari teori, hasil penelitian, analogi, peraturan, UU dan rasional. Begitu juga dengan merancang model pada GSCA, untuk menentukan model pengukuran formatif atau reflektif bisa menggunakan rujukan yang sama. Hal ini juga diungkapkan oleh Solimun (2010), terdapat perbedaan perancangan model pada SEM dan GSCA. Pada SEM perancangan model pengukuran hanya merujuk pada definisi operasional variabel, sesuai dengan proses perancangan instrumen penelitian, sedangkan pada GSCA (seperti pada PLS), perancangan pengukuran menjadi sangat penting karena apabila terjadi kesalahan akan mengakibatkan hasil analisis yang bias, perancangan ini berkaitan dengan apakah indikator bersifat refleksif atau formatif dengan menggunakan dasar normative finalitas, teori, penelitian empiris

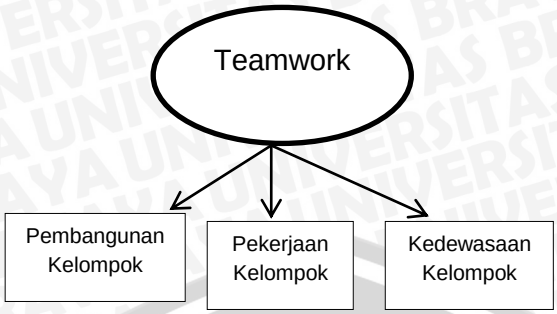
sebelumnya, atau apabila belum ada adalah rasional. Menurut Ghozali (2008), dengan menggunakan GSCA, peneliti dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dari indikator reflektif dan formatif yang tidak mungkin dijalankan dengan SEM berbasis *covariance* karena akan mengakibatkan *unidentified model*.

Pada penelitian ini dalam merancang model pengukuran melalui konstruk dengan analisis komponen utama yaitu menganggap bahwa variabel latent dibentuk (formasi) dari sejumlah indikator. Produktivitas perusahaan dibentuk dari indikator percaya diri, bertanggung jawab, proses memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap lingkungan. Produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh teamwork, inovasi, kedisiplinan, dan prestasi. Model pengukuran formasi dapat dilihat pada Gambar 3.



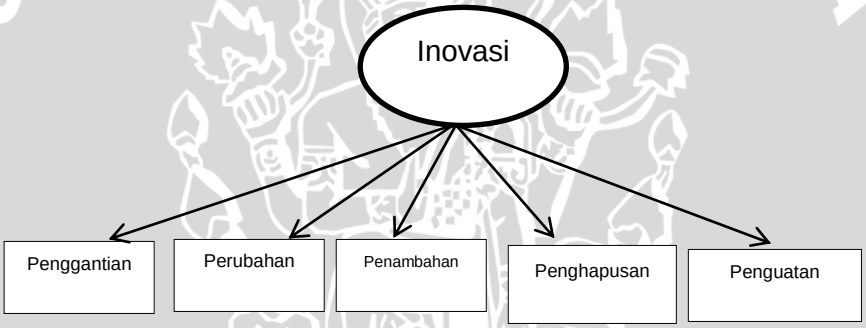
Gambar 3. Model Pengukuran Formasi Dari Variabel Laten Faktor Produktivitas SDM

Produktivitas ini dipengaruhi oleh budaya organisasi (*teamwork, inovasi, prestasi*, dan *kedisiplinan*) pangalengan ikan pada PT. Maya Muncar. Indikator dari teamwork adalah indikator pembagunan kelompok, pekerjaan kelompok dan kedewasaan kelompok. Model pengukuran variabel laten sistem teamwork dapat dilihat pada Gambar 4.



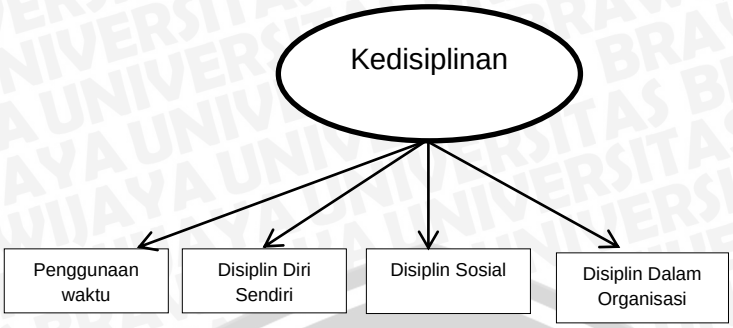
Gambar 4. Model Pengukuran Formasi Dari Variabel Laten Faktor *Teamwork*

Faktor inovasi terbentuk dari indikator penggantian (subtitution), perubahan (alternation), penghapusan (elimination), penguatan (reinforcement). Model pengukuran variabel laten faktor *inovasi* dapat dilihat pada Gambar 5.



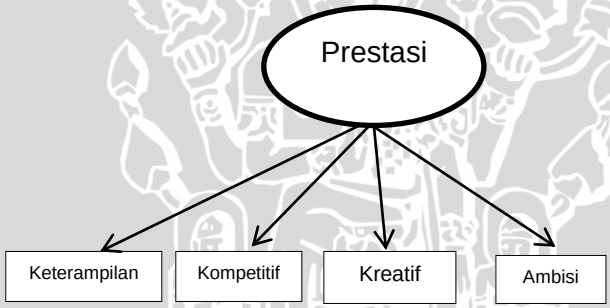
Gambar 5. Model Pengukuran Formasi Dari Variabel Laten Faktor *Inovasi*

Faktor kedisiplinan terbentuk dari indikator penggunaan waktu, disiplin diri sendiri, disiplin sosial, disiplin dalam oganisasi. Model pengukuran variabel laten faktor *kedisiplinan* dapat dilihat pada Gambar 6.



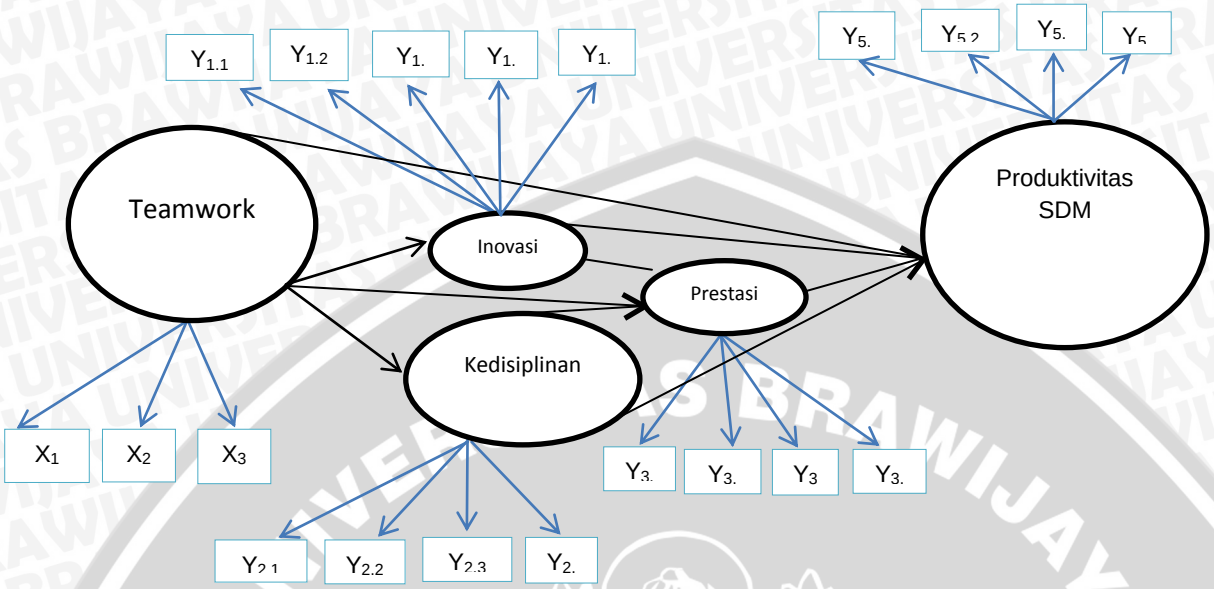
Gambar 6. Model Pengukuran Formasi Dari Variabel Laten Faktor *Kedisiplinan*

Faktor prestasi terbentuk dari indikator keterampilan, kompetitif, ambisi, kreatif. Model pengukuran variabel laten faktor *pretasi*dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Model Pengukuran Formasi Dari Variabel Laten Faktor *Prestasi*

Model struktural hubungan antar variabel laten dapat dilihat pada Gambar 8.

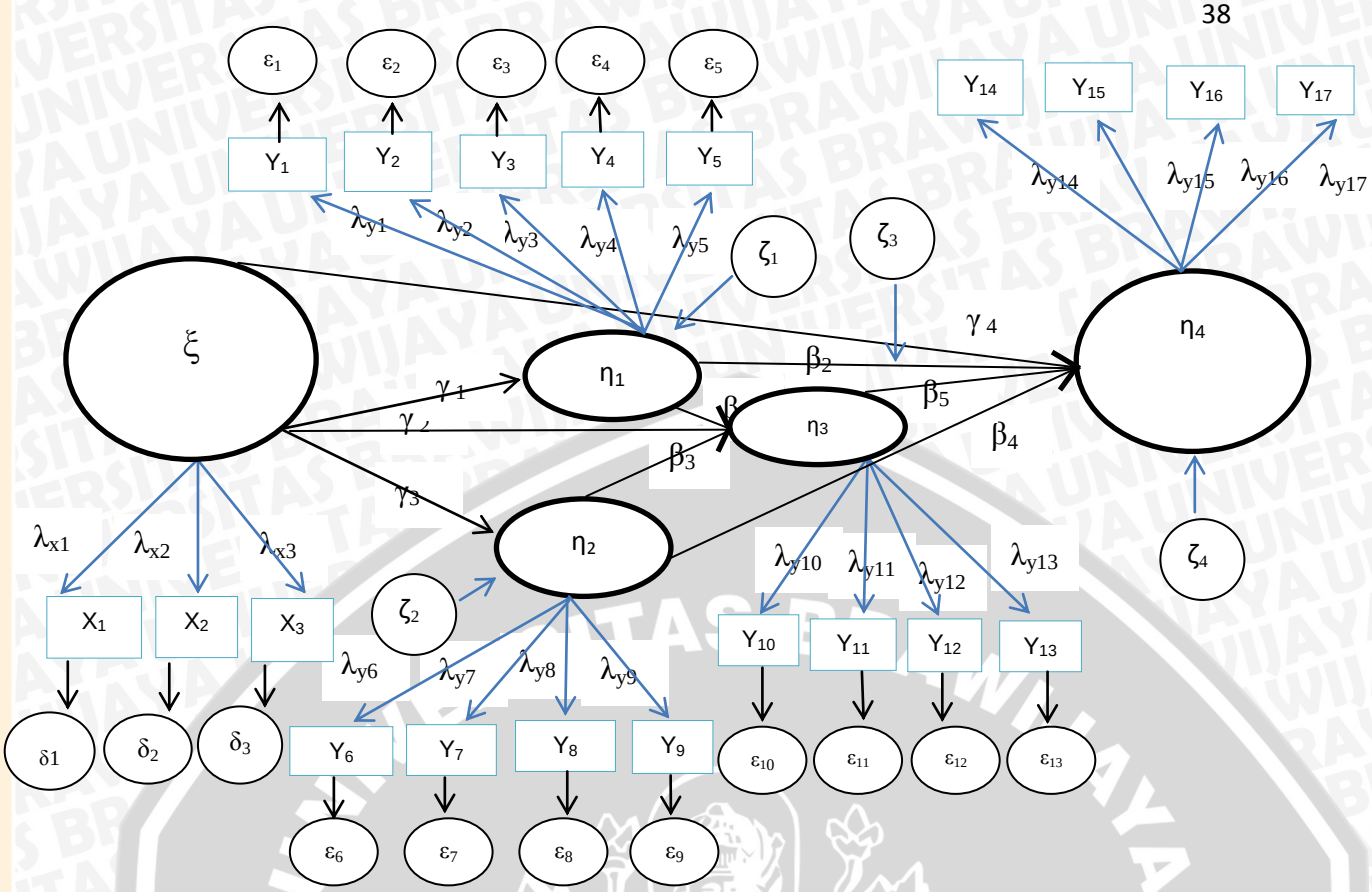


Gambar 8. Model struktural antar variabel laten

3.9.1.3 Mengkontruksi Diagram Alur

Bilamana langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar hasilnya lebih mudahdipahami, hasil perancangan tersebut selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

Bentuk diagram jalur untuk GSCA dapat dilihat pada Gambar 9.



Gambar 9. Diagram JalurPenelitian dengan Notasi GSCA

3.9.1.4 Konversi Diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan

Menurut Solimun (2010), mengkonversi diagram jalur di atas ke dalam sistem persamaan yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya disebut *measurement model*. Dari diagram jalur di atas, model indikator formatifnya dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$\xi = \prod_{\xi} X_i + \delta_x$$

$$\eta = \prod_{\eta} Y_i + \delta_y$$

Keterangan :

ξ = variabel laten eksogen (faktor *Teamwork*)

η = variabel laten endogen (faktor inovasi, prestasi, kedisiplinan, dan produktivitas sumber daya manusia)

X = indikator variabel eksogen (faktor *Teamwork*)

Y = indikator variabel endogen (faktor inovasi, prestasi, kedisiplinan dan produktivitas sumber daya manusia*)*

$\prod_{\xi}$ = koefisien regresi berganda dari variabel laten terhadap indikator

$\prod_{\eta}$ = koefisien regresi berganda dari variabel laten terhadap indikator

δ_x = residual dari regresi

δ_y = residual dari regresi

Pada penelitian ini, setidaknya terdapat 5 mesurement model. Measurement model tersebut adalah sebagai berikut :

a. Variabel laten eksogen (Refleksif), yaitu faktor *teamwork :*

$X_1 = \lambda_{x1} \xi + \delta_1$

$X_2 = \lambda_{x2} \xi + \delta_2$

$X_3 = \lambda_{x3} \xi + \delta_3$

b. Variabel laten endogen 1 (refleksif), yaitu faktorinovasi:

$Y_1 = \lambda_{y1} \eta_1 + \varepsilon_1$

$Y_2 = \lambda_{y2} \eta_1 + \varepsilon_2$

$Y_3 = \lambda_{y3} \eta_1 + \varepsilon_3$

$Y_4 = \lambda_{y4} \eta_1 + \varepsilon_4$

$Y_5 = \lambda_{y5} \eta_1 + \varepsilon_5$

c. Variabel endogen 2 (refleksif), yaitu faktor kedisiplinan:

$Y_6 = \lambda_{y6} \eta_2 + \varepsilon_6$

$Y_7 = \lambda_{y7} \eta_2 + \varepsilon_7$

$Y_8 = \lambda_{y8} \eta_2 + \varepsilon_8$

$Y_9 = \lambda_{y9} \eta_2 + \varepsilon_9$

d. Variabel endogen 3 (refleksif), yaitu faktorprestasi :

$Y_{10} = \lambda_{y10}\eta_3 + \varepsilon_{10}$

$Y_{11} = \lambda_{y11}\eta_3 + \varepsilon_{11}$

$Y_{12} = \lambda_{y12}\eta_3 + \varepsilon_{12}$

$Y_{13} = \lambda_{y13}\eta_3 + \varepsilon_{13}$

e. Variabel endogen 4 (formatif), yaitu produktivitas sumber daya manusia:

$\eta_4 = \lambda_{y14}Y_{14} + \lambda_{y15}Y_{15} + \lambda_{y16}Y_{16} + \lambda_{y17}Y_{17} + \zeta 4$

Menurut Solimun (2010), spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), yaitu menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di-standardize-kan, sehingga konstanta= 0 dan dapat dihilangkan dari model. Model persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$\eta = \beta\eta + \acute{\Gamma}\xi + \zeta$$

Keterangan :

η = Vektor variabel laten endogen/dependen (faktor Inovasi, Prestasi, Kedisiplinan, dan Produktivitas Sumber Daya Manusia)

ξ = Vektor variabel laten eksogen (faktor *Teamwork*)

Solimun (2010) menyatakan, metode PLS didesain untuk model rekursif. Jadi hubungan antar variabel laten berlaku bahwa setiap variabel laten dependen η, atau sering disebut causal chain system dari variabel laten dapat di spesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_j = \Sigma_i \beta_{ji}\eta_i + \Sigma_i \gamma_{jb}\xi_b + \zeta_j$$

Keterangan :

γ_{jb} = Dilambangkan Ґ (dalam bentuk matrik) adalah koefisien jalur yang menghubungakan variabel laten endogen yaitu faktor *inovasi, prestasi, kedisiplinan dan prestasi* (η) dengan variabel laten eksogen, yaitu faktor *teamwork* (ξ).

β_{ji} = Dilambangkan β (dalam bentuk matrik) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen faktor *inovasi* (η) dengan variabel laten endogen *prestasi* (η), variabel laten endogen *kedisiplinan* (η), dan Produktivitas Sumber Daya Manusia untuk range indek i dan b parameter untuk residual adalah ζ_j.

Pada model GSCA, model struktural penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$\eta_1 = \gamma_1\xi + \beta_1\eta_3 + \beta_2\eta_4 + \beta_3\eta_5 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_4\eta_3 + \beta_5\eta_4 + \beta_6\eta_5 + \gamma_3\xi + \zeta_2$$

$$\eta_3 = \beta_1\eta_1 + \beta_4\eta_2 + \beta_7\eta_4 + \gamma_2\xi + \zeta_3$$

$$\eta_4 = \beta_2\eta_1 + \beta_5\eta_2 + \beta_7\eta_3 + \beta_8\eta_5 + \zeta_4$$

$$\eta_5 = \beta_3\eta_1 + \beta_6\eta_2 + \beta_8\eta_4 + \zeta_5$$

3.9.1.5 Pendugaan Parameter

Pendugaan parameter pada GSCA menggunakan kriteria optimasi kuadrat global yang secara konsisten diminimalkan untuk mendapatkan estimasi model parameter (Hwang *et.al*, 2004). Parameter pada GSCA tersebut diminmalkan atau diminimumkan dengan menggunakan alternating least square (ALS) algoritma (de Leeuw, Young & Takane, 1976 *dalam* Ghozali, 2008).

PLS dan GSCA mengestimasi model parameter berdasarkan fixed point algorithm (FP) atau algoritma poin tetap dimana satu set model parameter dibagi terlebih dahulu menjadi subset. Setiap subset tersebut kemudian disetimasi secara parsial (sendiri-sendiri) dengan metode Ordinary Least Square (OLS) dengan menganggap subset lain tetap, estimasi ini dilakukan berulang kali sampai sampai diperoleh keaadan convergence (Ghozali, 2008). Pendugaan parameter di dalam GSCA menurut Solimun (2010) meliputi:

a. Berdasarkan data sampel original
   1. *Weight* dan *Loading estimate* adalah untuk mendapatkan data variabel laten,umumnya pendugaan parameter menggunakan pendekatan eigen value dan eigen vektor.
   2. *Path coefficient estimate* yaitu koefisien hubungan antar variabel laten, digunakanALS.
b. Berdasarkan data resampling (sampel *bootstrap*)

   Means dari *Weight, Loading* dan *Path coefficient*, yaitu dugaan parameter beruparerata dari subsampel, digunakan metode *resampling bootstrap*.

3.9.1.6 Measur of Fit

Measure of fit pada GSCA dijelaskan secara rinci oleh Solimun (2010), bahwa pada analisis GSCA *measures of fit* dapat dilakukan pada model pengukuran, model struktural, dan model keseluruhan *(overall model*).

- *Measure of fit* pada model pengukuran bertujuan untuk memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dan reliabel.

- *Measure of fit* pada model struktural bertujuan untuk mengetahui seberapa besar informasi yang dapat dijelaskan oleh model struktural (hubungan antar variabel laten) hasil analisis GSCA.
- *Measure of fit* pada model keseluruhan (*overall model*) adalah ukuran *goodness of fit* gabungan antara model pengukuran dan model struktural, hal ini dapat dilakukan pada *overall model* yang semua variabel memiliki indikator bersifat refleksif.

a. Measure of fit Measurement Model

- *Convergent validity*

  Suatu konstruk laten dikatakan mempunyai convergent validity yang baik apabila memiliki nilai loading factor lebih dari 0.70 dan signifikan. Akan tetapi, untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran, konstruk laten yang memiliki nilai 0.5 sampai 0.6 dikatakan cukup (Chin, 1998 *dalam* Ghozali, 2008).

- *Discriminant validity*

  Discriminant validity model pengukuran refleksif diukur dengan cara membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE (average variance extracted) setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel bersakutan dengan variabel lainnya di dalam model. Dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya dalam model (Forner dan Lacker, 1981 *dalam* Ghozali, 2008). Berikut rumus menghitung discriminant validity menurut Ghozali (2008) :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum 1 - \lambda_i^2}$$

Dimana λ_i^2 adalah komponen loading factor dan $1 - \lambda_i^2 = \text{var}^{(\varepsilon i)}$

- Internal *concistensy reliability*

  Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas internalkonsistensi yang baik jika memiliki *alpha* ≥ 0.6, walaupun bukan merupakan standar absolut (Solimun, 2010).

Pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada *substantive content*nya,yaitu dengan melihat signifikansi dari *weight*, jika signifikan (p < 0,05) berarti valid (Solimun, 2010).

b. Measure of fit Structural Model

Menurut Solimun (2010), *Goodness of Fit Model struktural* diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan Rsquare pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur atau Q^2 pada PLS .

1. Menurut Ghozali (2008) FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini, semakin besar varian data yang dapat dijelaskan oleh model. Menurut Solimun (2010), jika nilai FIT = 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki.
2. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R^2 adjusted pada analisis regresi. AFIT dapatdigunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilihantara model yang lebih baik (Solimun, 2010).

c. Measure of fit Overall Model

Overall Model adalah model di dalam GSCA yang melibatkan model struktural danmodel pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan

model. Menurut (Hu & bentler, 1999 *dalam* Ghozali, 2008), suatu model dikatakan good fit apabila mempunyai nilai GFI (*Goodnes Of Fit Index*) mendekati 1 dan nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) mendekati 0. Beberapa pemeriksaan goodness-of-fit *model overall* disertai nilai *cut-off* menurut Solimun (2010), diberikan pada tabel berikut :

Goodnes of fit	Cut-off	Keterangan
SRMR	≤ 0.08	Setara dengan RMSEA pada SEM
GFI	≥ 0.90	Mirip dengan R^2 dalam regresi

SRMR	Keterangan
< 0.05	*Close fit* (model sangat sesuai)
0.05 – 0.08	*Good fit* (model sesuai)
0.08 – 0.1	*Marginal fit* (model cukup sesuai)
> 0.1	*Poor fit* (model tidak sesuai)

3.9.1.7 Pengujian Hipotesis

Menurut Solimun (2010), statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- Hipotesis statistik untuk *outer model*adalah

  H0 :λi = 0 lawan

  H1 :λi ≠ 0

- Hipotesis statistik untuk *inner model*: pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah

  H0 :γi = 0 lawan

H1 :γi ≠ 0

- Hipotesis statistik untuk *inner model*: pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah

  H0 :βi = 0 lawan

  H1 :βi ≠ 0

Menurut Solimun (2010), sampel *bootstrap* disarankan sebesar 500. Bahwa dengan sampel *bootstrap* 500 sudah dihasilkan penduga parameter yang bersifat stabil. Besar sampel bootstrap sebaiknya lebih kecil atau sama dengan sampel orisinal karena akan menghasilkan penduga parameter yang bersifat stabil.

Sedangkan besar sampel pada masing-masing sampel *bootstrap* disarankan lebih kecil atau sama dengan sampel orisinal, hal ini akan menghasilkan penduga parameter yang bersifat stabil. Misal jika data yang dianalisis dengan sampel original n = 40, maka sampel *bootstrap* sebesar 500 (*number of samples*) dan sampel pada masing-masing sampel *bootstrap* sebesar 40 atau 39 atau 38 atau 37 atau 36 atau 35 (*cases persample*).

3.9.2 Analisis Deskriptif Kulitatif

Data kualitatif berbentuk deskriptif, berupa kata-kata lisan atau tulisan tentang tingkah laku manusia yang dapat diamati (Taylor dan Bogdan, 1984). Data kualitatif dapat dipilah menjadi tiga jenis (Patton, 1990):

1. Hasil pengamatan: uraian rinci tentang situasi, kejadian, interaksi, dan tingkah laku yang diamati di lapangan.

2. Hasil pembicaraan: kutipan langsung dari pernyataan orang-orang tentang pengalaman, sikap, keyakinan, dan pemikiran mereka dalam kesempatan wawancara mendalam
3. Bahan tertulis: petikan atau keseluruhan dokumen, surat-menyurat, rekaman, dan kasus sejarah.

Analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini antara lain sejarah berdirinya perusahaan, sistem manajemen usaha, struktur organisasi, program dan kegiatan. Sumber dalam analisis kualitatif adalah pemilik perusahaan, HRD, pesonalia dan karyawan PT. Maya Muncar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Keadaan Umum Daerah

4.1.1 Letak Geografi dan Topografi

Letak geografi adalah letak daerah atau Negara yang ditinjau dari kenyataan di permukaan bumi. Secara administrative, Muncar merupakan Kelurahan dan sekaligus merupakan Kecamatan. Di mana kecamatan muncar ini berada di wilayah Banyuwangi selatan yang kabupatennya adalah Banyuwangi. Topografi Kabupaten Banyuwangi meliputi dataran rendah, dataran tinggi, gunung-gunung baik yang masih aktif maupun tidak aktif serta sungai-sungai dan laut yang melintasi Kabupaten Banyuwangi. Faktor Sumber Daya Alam tersebut mencakup aspek kondisi topografi yang besar pengaruhnya terhadap proses pembangunan (Kantor Kelurahan Muncar. 2015).

Menurut data monografi dari Kantor Kelurahan Muncar, Kecamatan Muncar terbagi dalam 3 desa, yaitu Desa Tembokrejo, Desa Kedungrejo, Desa Blambangan.

Adapun batas-batas Kecamatan Muncar, adalah sebagai berikut :

Sebelah Utara : Desa Tembokrejo

Sebelah Selatan : Desa Kedungrejo

Sebelah Barat : Desa Blambangan

Sebelah Timur : Selat Bali

Untuk lebih jelasnya di mana letak lokasi Kecamatan Muncar dapat dilihat dalam peta Propinsi Jawa Timur dan peta Kabupaten Banyuwangi pada Lampiran 1.

4.1.2 Jumlah dan Penyebaran Penduduk

Berdasarkan data di Kelurahan Muncar tahun 2015 jumlah penduduk secara keseluruhan 25.995 jiwa, yang terdiri dari 13.142 jiwa laki-laki dan 12.853 jiwa perempuan. Penduduk Kecamatan Muncar seluruhnya berasal dari suku Jawa dan sebagian menetap suku Madura, serta dalam pengaulan sehari-hari mayoritas penduduk menggunakan bahasa jawa dan bahasa Madura(Kantor Kepala Desa Kedungrejo, 2015).

4.1.3 Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian

Mata pencaharian penduduk Desa Kedungrejo mayoritas adalah sebagai nelayan dan sebagian besar juga menjadi karyawan perusahaan swasta sehingga karyawan pada PT. Maya Muncar berkependudukan di desa kedungrejo. Pernyataan tersebut dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian.

No.	Mata Pencaharian	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	Pegawai negeri sipil	394	2,38
2.	ABRI	450	2,72
3.	Karyawan perusahaan swasta	1134	2,72
4.	Karyawan perusahaan negeri	998	6,04
5.	Wiraswasta/Pedagang	143	0,86
6.	Petani	414	2,50
7.	Pertukangan	61	0,36
8.	Buruh tani	4716	28,5
9.	Pensiunan	1770	10,71
10.	Nelayan	6392	38,7
11.	Arsitektur	20	0,12
12.	Jasa	36	0,21
TOTAL		16519	100

Sumber: Kantor Kepala Desa Kedungrejo, 2015

4.1.4 Jumlah Penduduk Menurut Usia

Penduduk menurut usia di Desa Kedungrejo menunjukkan bahwa usia produktif di Muncar dengan usia 18-56 tahun berjumlah 1596 atau sebesar 6,6%. Pernyataan tersebut dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah penduduk menurut usia

No.	Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	00 - 12 bulan	288	1,19
2.	01 - 05 tahun	1053	4,5
3.	05 - 07 tahun	13978	60
4.	07 - 18 tahun	5243	21,7
5.	18 - 56 tahun	1596	6,6
6.	>56	1971	8,2
TOTAL		24120	100%

Sumber: Kantor Kepala Desa Kedungrejo, 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pengaruh usia tenaga kerja pada PT. Maya Muncar memiliki potensi yang cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dengan pengisian biodata responden dimana usia tenaga kerja pada PT. Maya Muncar memiliki usia rata-rata 20-40 tahun.

4.1.5 Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan

Tingkat pendidikan penduduk Desa Kedungrejo relatif rendah, hal ini dapat dilihat pada jumlah penduduk yang sebagian bsar hanya tamat sekolah dasar, yaitu sebanyak 8.349 orang atau sebesar 35,5%.

Tabel 5. Jumlah Pendududk Menurut Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	Taman Kanak-kanak	597	2,63
2.	SD	8068	35,5
3.	SMP/SLTP	4490	19,8
4.	SMA/SLTA	482	2,1
5.	Akademi / (D1-D3)	3394	14,9
6.	Sarjana / (S1-S3)	5637	24,8
Jumlah		22668	100%

Sumber: Kantor Kepala Desa Kedungrejo, 2015

4.2 Keadaan Umum Perusahaan

4.2.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. MAYA MUNCAR didirikan tanggal 22 September 1978 di Bogor dengan akte notaris Esther Daniar Iskandar SH, No. 12. Perusahaan mulai aktif berproduksi dengan mengambil lokasi di Dukuh Sampangan, Desa Kedungrejo, Kecamatan Muncar, Banyuwangi dan memiliki areal seluas 13.840 m^2 pada tahun 1981. PT. MAYA MUNCAR terdiri dari 2 (dua) divisi pengolahan antara lain yaitu: Divisi Tuna dan Divisi Sardin/Mackerel, yang terdiri dari jenis ikan Sarden (Lemuru), Mackerel, dan Tuna, dan dikemas dalam berbagai merk antara lain MAYA, BOTAN, dll.

Perkembangan PT. Maya Muncar setelah didirikan antara lain:

1. Melakukan kerjasama dengan MITSUI Co, dan ltd, salah satu perusahaan besar di Jepang yang memberi lisensi untuk produksi ikan kaleng merk “BOTAN” dari jenis Sardines dan Mackerel.
2. Pada bulan Juni 1988 PT. Maya Muncar mulai mengembangkan usahanya dengan memproduksi ikan tuna kaleng dan pet food sebagai produk ekspor.

3. Awal tahun 1994 dilakukan lagi pengembangan usaha dengan menambah beberapa produk ikan tuna kaleng yang bermerk “MAYA” untuk produk lokal dengan pemasaran domestik.

PT. Maya Muncar memiliki visi dan misi yang dijelaskan sebagai berikut :

- Visi : Menjadikan perusahaan pengalengan ikan yang berkelas dunia.
- Misi :
  - Menjalankan usaha pengalengan ikan sarden dan ikan tuna yang dikelola secara professional dengan menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas.
  - Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

4.2.2 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

4.2.2.1 Lokasi Perusahaan

Penelirian ini dilakukan di PT. Maya Muncar yang bergerak di bidang pengalengan ikan yang beralamat di Jl. Dukuh Sampangan No. 22, Desa Kedungrejo, Kecamatan Muncar, Banyuwangi. Lokasi perusahaan sangat strategis karena dekat dengan pantai muncar sebagai daerah penangkapan ikan lemuru, dengan luas areal 29.145 m2 dan memiliki bangunan dengan luas 13.840 m2.

Disamping itu tersedia juga sumber listrik yang berasal dari PLN, tersedianya air bersih yang memenuhi SSOP *(Sanitation Standard OperatingProcedure)* dan GMP *(Good Manufacturing Practice)*, dan adanya transportasi yang cukup memadai sehingga memudahkan untuk dilewati truk pengangkut es balok, mobil pengangkut bahan baku dan *container* untuk mengangkut produk. PT. Maya Muncar berbatasan dengan Jl. Raya Sampangan dan PT. Sumberyala Samudera di sebelah utara, di sebelah selatan berbatasan

dengan sungai Kalimati dan perkampungan warga, di sebelah timur berbatasan dengan PT. Blambangan Raya, dan di sebelah barat berbatasan dengan perkampungan warga.

Untuk lebih jelasnya lokasi PT. Maya Muncar dapat dilihat pada Lampiran 2.

4.2.2.2 Tata Letak Perusahaan

Tata letak pabrik di PT. Maya Muncar telah diatur sesuai degan urutan fungsionalnya. Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam pengaturan tata letak ruang dan alat adalah :

- Pengaturan mesin atau peralatan sesuai urutan proses
- Letak mesin atau peralatan memudahkan pengawasan
- Tersedianya ruangan reparasi
- Memungkinkan karyawan bekerja dengan aman
- Jarak antara mesin atau peralatan harus minimal tanpa menghilangkan pertimbangkan aspek sanitasi dan kenyamanan pekerja

Kontruksi bangunan unit produksi atau pengolahan meliputi dinding, lantai, selokan, pintu, ventilasi, penerangan, dan langit-langit. Dinding terbuat dari tembok, lantai terbuat dari semen dengan permukaan halus, ketinggian lantai kea rah selokan atau saluran pembuangan dengan tujuan air buangan selama proses pengolahan tidak tergenang dan dapat langsung dibuang. Selokan terletak disamping kiri dan kanan ruangan proses yang memanjang dari ujung satu ke ujung yang lainnya sampai ke luar ruangan proses.

Tata letak ruang produksi pada PT. Maya Muncar dapat dilihat pada Lampiran 3.

4.3 Pengorganisasian Tenaga Kerja

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya (Handoko, 2001).

4.3.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja di PT. Maya Muncar sampai bulan Juli 2014 ini sejumlah 750 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Berdasarkan sifat dan jangka waktu ikatan kerja yang ada, karyawan PT. Maya Muncar diklasifikasikan menjadi karyawan tetap dan tidak tetap (borongan).

- Karyawan Tetap

Karyawan tetap disebut juga karyawan harian yang bekerja untuk perusahaan dengan ikatan kerja tetap atau setiap hari dan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan tetap menerima gaji secara bulanan yang pembayarannya dilakukan 1 (satu) kali setiap bulannya. Tenaga kerja tetap yaitu karyawan yang bekerja secara tetap di perusahaan, dapat pula terkait dengan perusahaan melalui kontrak kerja. Karyawan bulanan ini karyawan yang ditempatkan di kantor perusahaan.

- Karyawan Tidak Tetap (Borongan)

Karyawan tidak tetap dikenal dengan nama karyawan borongan, karyawan ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Harian Tetap (Lepas A)

   Karyawan harian adalah pegawai tetap yang digaji berdasarkan harikerjanya. Karyawan harian sewaktu-waktu bisa menjadi karyawan bulananapabila karyawan itu menunjukkan prestasi yang baik dalam melakukanpekerjannya.

b. Harian Borongan (Lepas B)

Karyawan borongan adalah karyawan yang berhubungan langsung denganproses produksi antara lain pengguntingan ikan, pengisian ikan, print, danpemberian label. Pekerjaan karyawan borongan tersebut tidak tetap tergantungdari *planning* dan ketersediaan bahan baku yang akan diproses.

4.3.2 Struktur Organisasi PT. Maya Muncar dan masing-masing bagian serta tugas dari setiap bagian

Menurut Kurniasari (2004), dalam tipe garis dan staff diperlukan suatu staff yang berdiri berdasarkan organisasi garis, sehingga dia tidak mengganggu kelancaran organisasi garis. Tipe ini dimaksud untuk mengatasi keburukan-keburukan system garis maupun fungsional. Pada satu sisi memperhatikan kebaikan kesatuan pimpinan dalam organisasi garis dan sisi lain memperhatikan kebaikan pembagian kerja dalam sisitem fungsional. Meskipun system ini menggabungkan kebaikan-kebaikan sistem garis dan fungsional tetapi dalam prakteknya mempunyai keburukan yaitu kemungkinan timbulnya pertentangan antara pimpinan dan staff. Sehingga segala nasehat-nasehat pimpinan kurang diperhatikan. Dalam suatu perusahaan harus ada struktur organiasasi yang jelas karena hal inilah yang menunjukkan antar pejabat (karyawan) disuatu bagian yang lain agar jelas kedudukan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sehingga dapat teratur dan terorganisir dengan baik.

Struktur organisasi merupakan mekanisme formal dimana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola yang tetap, hubugan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang yang enunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam susunan organisasi. Struktur yang digunakan oleh PT. Maya Muncar

adalah struktur organisasi tipe garis, di mana pada tipe garis ini tampak jelas bahwa seorang bawahan hanya mempunyai satu garis hubungan pelaporan kepada atasannya dan seorang atasan hanya mempunyai satu garis printah kepada bawahannya. Keuntungan tipe garis adalah sederhana, terdapat batasan yang jelas dalam hal kekuasaan serta tanggung jawab, lebih menjamin tegaknya kedisiplinan kerja, terdapat kesatuan pimpinan dan pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada PT. Maya Muncar dapat dilihat pada lampiran 2.

Dalam melakukan aktivitas sehari-hari serta memperjelas hubungan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pekerja, maka dibutuhkan struktur organisasi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Struktur organisasi PT. MAYA MUNCAR dipimpin oleh presiden direktur yang berkedudukan di Jakarta, kepala divisi keuangan/administrasi dan personalia, kepala divisi pengadaan ikan, kepala divisi produksi dan kepala divisi teknik.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Presiden Direktur
   a. Memimpin jalannya perusahaan di kantor pusat.
   b. Menjalin kerjasama dengan perusahaan lain.
   c. Merencanakan langkah – langkah yang dilakukan untuk mendapatkan keuntngan maksimal.
   d. Menentukan tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang, jangka menengah , dan jangka pendek.
2. Direktur Produksi
   a. Membuat rencana produksi.
   b. Memimpin jalannya produksi.
   c. Mengevaluasi seluruh kegiatan produksi.

d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan produksi.

e. Mengkoordinir seluruh kegiatan produksi.

3. Kepala Bagian Administrasi (Kabag Administrasi)

a. Melaksanakan semua tugas dalam kegiatan *accounting* dan laporan keuangan.

b. Mengatur semua kegiatan bagian administrasi dan keuangan sesuai dengan rencana perusahaan.

c. Melaksanakan semua kegiatan laporan baik harian, mingguan, dan bulanan untuk kepentingan perusahaan.

4. *Accounting*

a. Melaksanakan semua tugas yang di berikan oleh kepala bagianadministrasi dalam semua kegiatan *accounting* dan laporan keuangan.

b. Melaksanakan pembuatan laporan dari segi keuangan perusahaan menjadibiaya produksi, biaya penjualan, biaya administrasi umum.

5. Umum

a. Melaksanakan tugas atau kegiatan keamanan lingkungan pabrik.

b. Melaksanakan tugas pengaturan angkutan pengiriman barang jadi danpengaturan kendaraan untuk kegiatan produksi serta kegiatan perusahaansecara umum.

6. Kepala Produksi (Kabag Produksi)

a. Mengatur semua kegiatan produksi sesuai rencana produksi yangditentukan oleh direktur produksi.

b. Mengatur kegiatan karyawan pada saat produksi.

c. Melakukan penekanan atas biaya produksi, terutama melaksanakan efisiensidalam pemakaian bahan baku ikan dan bahan baku pembantu sepertikaleng, saus, dan lain-lain.

7. Kepala Bagian Personalia (Kabag Personalia)

a. Bertugas mengatur perekrutan karyawan, pengembangan karyawan,menyeleksi karyawan, dan melaksanakan kegiatan yang tidak dilakukanoleh bagian lain.

b. Mengatur absensi dan pembayaran renumerasi karyawan.

8. Kepala Bagian Gudang (Kabag Gudang)

a. Melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh direktur produksi dalambidang pengawasan barang.

b. Mengatur semua kegiatan bagian gudang sesuai dengan prosedurperusahaan yang sudah ditentukan, supaya mudah pada saat pengirimanbarang.

9. Gudang

a. Melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh kepala bagian gudangdalam hal pencatatan administrasi, penerimaan, dan pengeluaran atasbarang yang dipesan dan dikirim.

b. Melakukan kegiatan menjaga keutuhan dan mutu barang yang ada dalamgudang, terdiri dari: kemasan sarden (barang jadi), kemasan kaleng sarden dan tutupnya, kemasan karton, dan *layer*.

10. Kepala Bagian Teknik (Kabag Teknik)

a. Bertugas melakukan pengawasan terhadap semua peralatan yangdigunakan dalam proses produksi.

b. Bertanggung jawab terhadap semua perlatan mesin – mesin/bagunan,dengan memperhatikan segi perawatan, perbaikan , dan pengoperasiannya.

c. Melayani semua bagian – bagian yang terkait demi kelancaran aktivitasperusahaan.

11. Kepala Pembelian (Kabag Pembelian)

a. Melaksanakan semua tugas yang meliputi pada pengadaan bahan baku,pengadaan kaleng, pengadaan bahan pembuat saus, pengadaan bahanpembungkus, karton, *layer*, dll.

b. Mencari *supplier* yang mampu memberikan barang yang dibutuhkandengan harga yang paling murah dengan kualitas yang bagus.

12. Kepala Bagian*Quality Control*(Kabag *Quality Control*)

a. Melakukan pengawasan terhadap penerimaan ikan baik ukuran, kesegaran,kadar garam, dan tingkat kerusakan ikan yang sesuai dengan standart dari perusahaan.

b. Melakukan control terhadap keseluruhan proses produksi mulai daripenerimaan sampai dengan penyimpanan ubtuk distribusi.

c. Melakukan control terhadap berat saus, jumlah ikan, dan kode produksi.

13. *General Manager* (GM)

Tugas dari General Manager adalah memimpin jalannya perusahaan maupun seluruh bagian-bagian yang berada di bawahnya agar tercapai keharmonisan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

14. *Planning Product and Inventory Control* (PPIC)

Adalah departemen yang bertugas merencanakan produksi berdasarkan order, bahan dan *"delivery time".*

Tugas-tugas PPIC adalah :

1. Berdasarkan order merencanakan dan menghitung :
   a. Bahan baku yang dibutuhkan dan tersedia
   b. Bahan *"packing"*
   c. Jadwal/waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan order
2. Mengontrol *"inventory"* dengan :
   a. Penyederhanaan *"inventory"*

b. Pengiriman hasil produksi secepatnya ke Surabaya

3. Mengontrol proses dalam hal :
   a. Kesesuaian jumlah bahan baku yang direncanakan dengan yang digunakan
   b. Kesesuaian bahan *"packing"* dalam hal :
      - Model/jenis kaleng
      - Label, stiker, tanggal dan kode produksi
4. Melakukan pencatatan *record*
   a. Asal bahan baku yang dipakai
   b. Hasil produksi harian
5. Koordinasi dengan PPIC Surabayadalam hal :
   a. Permintaan bahan baku yang masih kurang
   b. Rencana export
   c. Perubahan-perubahan yang berkaitan dngan spesifikasi suatu produk yang akan atau sedang dalam proses

Wewenang PPIC yaitu :

1. Menentukan *"raw material"* yang dipakai
2. Menentukan komposisi *"size"*
3. Menentukan atau meminta bahan-bahan *packing* yang dibutuhkan

15. Production Departement (Departemen Produksi)

Adalah departemen yang merealisasikan hasil perencanaan PPIC sesuai dengan kapasitas dan kemampuan departemen produksi sesuai dengan bahan yang tersedia (ukuran, berat, mutu, warna).

Tugas-tugas *Production Departemen*dalah :

1. Merealisasikan rencana produksi dari PPIC sesuai dengan bahan serta kapasitas produksi sesuai dengan spesifikasi
2. Mengatur system produksi agar :

a. Efisien dan efektif

b. Optimalisasi kapasitas

3. Melaksanakan/menerapkan *Good Manufacturing Pratice* (GMP) dan *Standart Sanitary Operating Procedure* (SSOP)

Wewenang *Production Departemen*yaitu :

1. Perencanaan kerja harian
2. Pembagian tenaga kerja

16. Human Resources Development Departemen (Departemen HRD)

Departemen HRD melaksanakan seluruh fungsi sumber daya manusia dari proses recruitment, seleksi dan pengembangan keterampilan, pengetahuan dan motivasikerja serta aktivitas mental bagi seluruh karyawan perusahaan.

Tugas HRD :

1. Menyediakan sumber daya manusia untuk semua bagian
2. Membuat dan melaksanakan perencanaan karir
3. Membuat perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan
4. Membuat perencanaan kebutuhan tenaga kerja

Wewenang HRD adalah :

1. Menolak permintaan SDM yang tidak sesuai dengan prosedur
2. Melakukan penilaian kinerja bawahannya
3. Mengatur system kerja yang ada

17. General Affair Departement (Departemen GA)

Yang dilakukan departemen GA adalah merencanakan, mengatur dan mengontrol semua unit pada bagian umum untuk mendukung proses produksi.

Tugas *General Affair Departement* :

1. Merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek yang dibangun oleh perusahaan

2. Memeriksa lapangan bagian satpam
3. Memreiksa seluruh lapangan bagian kesehatan dan memberikan pengarahan yang diperlukan
4. Memeriksa lapangan limbah dan kebersihan luar secara rutin
5. Memeriksa kondisi instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) dan memberikan instruksi-instruksi yang diperlukan
6. Memberikan masukan-masukan yang diperlukan kepada "General Manager" sehubungan dengan semua unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya

Wewenang *General Affair Departement*yaitu :

1. Menentukan atau mengambil keputusan-keputusan yang berubungan dengan seluruh aktivitas unit kerja
2. Manegur, memperingatkan dan mengambil tindakan yang diperlukan bila ada penyimpangan yang terjadi di luar prosedur yang berlaku dibagianya

4.4 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Karyawan yang bekerja di PT. Maya Muncar memiliki hak dan kewajiban yang sebelumnya telah tertera pada buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan perusahaan telah menandatangani buku tersebut. Di dalam surat tersebut terdapat pasal-pasal yang menyatakan hak dan kewajiban karyawan.

- Adapun hak tenaga kerja di PT. Maya Muncar

1. Setelah karyawan bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, maka mereka akan mendapatkan upah tiap minggunya
2. Apabila karyawan bekerja lembur, maka karyawan tersebut berhak mendapatkan upah di luar upah jam kerja (upah lembur)
3. Besarnya bonus diberikan sesuai ketentuan atau kebijakan perusahaan

4. Karyawan berhak dan berkesempatan untuk maju tanpa adanya perbedaan golongan, agama dan suku bangsa
5. Fasilitas seperti alat bekerja, toilet, tempat istirahat serta saran yang lain berhak untuk digunakan dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh seluruh karyawan
6. Karyawan berhak mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, apabila karyawan mengalami sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja di dalam perusahaan
7. Karyawan berhak mendapatkan perlindungan, keamanan serta kenyamanan saat bekerja dalam perusahaan
8. Karyawan berhak memperoleh Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan setian 1 tahun sekali pada saat hari raya besar keagamaan
9. Setiap karyawan berhak mendapatkan tanggapan dan perhatian yang baik dari pihak perusahaan

- Sedangkan kewajiban dasar pekerja yang wajib dipatuhi serta ditaati oleh seluruh karyawan di PT. Maya Muncar, antara lain :
  1. Setiap pekerja wajib memakai pakaian dan perlengkapan kerja meliputi cadar, topi dalam, masker, baju seragam, celana kaos hitam, apron, dan sepatu pada saat masuk ke ruang produksi
  2. Setiap pekerja wajib check in dan check out dengan mencetakkan sidik jari miliknya sendiri, baik menjelang masuk kerja maupun saat pulang dengan menggunakan mesin check lock
  3. Setiap pekerja yang datang terlambat harus meminta ijin kepada peronalia dengan melaporkan alas an yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga keputusan dapat diambil dengan bijaksana apakah tetap dapat masuk kerja atau dipulangkan

4. Setiap pekerja wajib melaksanakan instruksi/perintah yang layak dari atasannya
5. Setiap pekerja wajib melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh disiplin dan tanggung jawab, sekalipun bukan merupakan tugas pokoknya sehari-hari
6. Setiap pekerja yang pulang lebih awal pada jam kerja normal harus meminta ijin terlebih dahulu kepada kepala bagian/atasannya dan personalia dengan menggunakan surat ijin
7. Setiap pekerja yang pulang lebih awal pada jam kerja lembur harus minta ijin lebih dahulu kepada kepala bagian/atasannya
8. Setiap kepala bagian atau yang berwenang diwajibkan untuk membuat Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) sebagai daftar bukti hadir dan bukti kerja lembur dari masing-masing bawahan
9. Setiap pekerja yang ada rencana untuk tidak masuk kerja karena ada kepentingan yang direncanakan, maka pekerja diwajibkan melaporkan diri untuk minta jin kepada kepala bagian dan personalia miniman sehari sebelumnya, sedangkan untuk kepentingan yang tidak direncakan diatur sendiri
10. Setiap pekerja diwajibkan mentaati Perjanjian Kerja Bersama, pengumuman atau pemberitahuan dan instruksi yang diberitahukan dan dikeuarkan serta telah disepakati antara perusahaan dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)
11. Setiap pekerja yang melanggar Perjanjian Kerja Bersama ini dapat diberikan sanksi sesuai jenis pelanggaran dan atau berat ringannya

4.5 Tunjangan yang Diberikan Kepada Karywan Oleh PT. Maya Muncar

Adapun tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh PT. Maya Muncar kepada karyawannya, anatara lain :

- Tunjangan Masa Kerja/Jenjang
  1. Perusahaan memberikan tunjangan masa kerja kepada pekerja dengan status harian tetap yang telah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan naik secara proposional
  2. Tunjangan masa kerja diberikan secara harian dan sebagai komponen upah pokok dan bersifat tunjangan tetap
  3. Besarnya tunjangan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan
  4. Peninjauan tunjangan masa kerja dilakukan secara berkala
  5. Ketentuan bagi karyawan bulanan diatur tersendiri
- Tunjangan Jabatan
  1. Perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada pekerja yang memiliki jabatan tertentu di perusahaan
  2. Tunjangan jabatan diberikan kepada pekerja sesuai SK perusahaan
  3. Tunjangan jabatan diberikan secara harian dan sebagai komponen upah pokok selama yang bersangkutan menduduki jabatan tertentu
  4. Tunjangan jabatan tidak bersifat tetap, apabila yang bersangkutan mengalami demosi/penurunan jabatan, maka nilai tunjangan jabatan secara otomatis akan disesuaikan dengan jabatan baru (baik promosi maupun demosi)
  5. Ketentuan bagi karyawan bulanan diatur sendiri
- Tunjangan makan
  1. Perusahaan memberikan tunjangan makan berupa makanan yang diberikan kepada pekerja pada waktu jam istirahat

2. Besarnya tunjangan yang diberikan kepada pekerja disesuaikan dengan kemampuan perusahaan
3. Tunjangan makan yang diberikan kepada pekerja secara harian berdasarkan kehadiran sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

- Tunjangan Prestasi/Bonus
  1. Perusahaan memberikan tunjangan prestasi kepada karyawan yang mempunyai prestasi dalam kerja yang baik sesuai dengan criteria yang ditentukan oleh perusahaan
  2. Besarnya tunjangan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan
  3. Ketentuan bagi karyawan bulanan diatur sendiri
- Tunjangan Hari Keagamaan
  1. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja selama 3 (tiga) bulan secara terus-menerus
  2. Tunjangan hari raya diberikan satu kali dalam satu tahun
  3. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan yaitu juga berupa uang dan bingkisan sarden, tunjangan tersebut diberikan 1 minggu sebelum hari raya masing-masing karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku
  4. Perhitungan THR bagi pekerja borongan disesuaikan dengan pekerja harian
  5. Pekerja yang Putus Hubungan Kerja (PHK) sejak terhitung 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan berhak atas THR

4.6 Fasilitas Yang Diberikan Kepada Karyawan Oleh PT. Maya Muncar

Fasilitas-fasilitas penunjang juga diberikan kepada karyawan PT. Maya Muncar untuk dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kelancaran pekerjaan para karyawan. Adapun fasilitas-fasilitas tersebut, antara lain adalah sebagai berikut :

- Fasilitas Perawatan dan Pengobatan
  1. Perusahaan menyediakan fasilitas perawatan dan pengobatan secara mandiri dengan manfaat lebih baik
  2. Perusahaan akan melakukan pemeriksaan kesehatan kepada seluruh karyawan secara periodic sebagai tindakan preventif/pencegahan yang dilakukan secara koordinasi dengan Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
  3. Apabila karena sakitnya yang disebabkan oleh hubungan kerja karyawan memerlukan perawatan lanjutan, maka pekerja akan diberikan rujukan baik ke puskesmas atau rumah sakit terdekat
- Fasilitas Ibadah

  Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang memenuhi syarat-syarat peribadatan berserta perlengkapan sholat bagi pekerja untuk menunaikan ibadah sholat
- Fasilitas Mess

  Perusahaan menyediakan tempat bagi karyawannya yang lokasi rumah jauh dari perusahaan
- Fasilitas Koperasi

  Perusahaan menyediakan koperasi bagi karyawan dengan tujuan memudahkan karyawan membeli kebutuhan yang diperlukan pada waktu jam kerja ataupun jam istirahat

- Fasilitas Kamar Mandi

  Perusahaan menyediakan fasilitas kamar mandi bagi karyawannya

- Fasilitas Minum

  Perusahaan menyediakan air minum sehat dan ditempatkan di tempat yang dan strategis bagi pekerja

- Fasilitas Penyimpanan Pakaian dan Barang (locker)

  1. Perusahaan menyediakan tempat untuk penyimpanan pakaian dan barang-barang bawaan pekerja agar terjamin keadaannya
  2. Setiap locker berkapasitas 3 (tiga) oran dan susunan nama-nama pemkaian locker diatur oleh personalia dan satpam
  3. Untuk menjaga kebersihan dan menghindari terjadinya kontaminasi, maka penempatan sepatu dan pakaian kerja harus dipisahkan
  4. Setiap pekerja bertanggung jawab terhadap keutuhan dan kebersihan locker yang ditempati

- Fasiitas Tempat Parkir Kendaraan

  Perusahaan menyediakan tempat parkir untuk karyawan guna menjaga keamanan kendaraan setiap pekerjanya, tempat parkir ini tersedia 3 (tiga) tempat diantaranya :

  - Tempat parkir kendaraan roda dua (Sepeda Motor)
  - Tempat parkir kendaraan roda dua (Sepada)
  - Tempat parkir kendaraan roda empat (Mobil)

- Fasilitas Olahraga

Perusahaan menyediakan fasilitas olahraga bagi karyawan dikarenakan anatara lain :

- Perusahaan mendukung adanya kegiatan olahraga guna memelihara kesehatan dan kesegaran jasmani pekerja sepanjang tidak mengganggu aktivitas bekerja
- Penyediakan peralatan/sarana olahraga yang disediakan oleh perusahaan dengan mengacu pada kemampuan perusahaan dan minat pekerja
- Pengaman dan perawatan alat-alat maupun sarana olahraga tersebut adalah tanggung jawab bersama

- Fasilitas Produksi

1. Peralatan dan Perlengkapan Produksi

Peralatan dan Perlengkapan yang digunakan untuk menunjang proses pengalengan sarden adalah sebagai berikut:

a. Gunting

Gunting terbuat dari besi yang tahan karat sehingga mudah dibersihkandan tidak mengkontaminasi produk. Gunting berukuran besar dengan panjang 18cm, gunting yang digunakan harus tajam agar memudahkan dalam prosespemotongan.

b. Meja Pemotongan/*Fish Head Cutting Conveyor*

Meja pemotongan terbuat dari *stainless steel* sehingga tidak menyerap air,mudah dibersihkan dan tidak mengkontaminasi produk. Terdapat *conveyor belt*selebar ± 50 cm di tengahnya, agar ikan tidak bertumpuk di satu titik dan jugadilengkapi dengan selokan meja yang digunakan sebagai tempat pembuangankepala, ekor, dan isi perut dan dialirkan ke bagian penampungan limbah. Padabagian atas terdapat talang yang diberi air mengalir sebagai tempat mencuci ikanyang kemudian ditampung kedalam keranjang untuk selanjutnya dimasukkan kedalam *rotary drum*.

c. Keranjang Plastik

Keranjang terbuat dari plastik yang berlubang. Keranjang digunakan untukmengangkat ikan dari bak penyimpanan sementara ke atas meja *conveyor belt*keranjang harus selalu dibersihkan setiap selesai digunakan agar tidak menjadisumber kontaminasi.

d. Peralatan Pencucian Ikan

Pencucian menggunakan *rotary drum* yaitu alat berbentuk silinderberdiameter ± 1 m dan panjang ± 2 m, yang setengah bagiannya terendam dalamair mengalir. Silinder terbuat dari kawat *stainless steel* dan di dalamnya terdapatplat berbentuk spiral.

e. Peralatan Pengisian Ikan Dalam Kaleng

Peralatan yang digunakan adalah *can raiser*, meja pengisian, timbangan,dan keranjang plastik berkapasitas 10 kg. terdapat satu unit meja pengisian untukkaleng berukuran 301 x 407 dan dua unit meja pengisian untuk kaleng berukuran202 x 308. Meja pengisian dibuat bertingkat dengan bagian atas sebagai tempatkaleng-kaleng kosong dan bagian bawah terdapat *conveyor belt* yang dirancangsedemikian rupa agar kaleng yang telah berisi ikan dapat langsung mengalir ke*exhaust box*. Keranjang ikan digunakan untuk menampung ikan dari *rotary drum*untuk kemudian alirkan ke meja pengisian. Timbangan digunakan untukmenimbang berat kaleng yang telah diisi dengan ikan agar beratnya sesuai denganstandar. Untuk kaleng ukuran 202 x 308 standar berat bersih 100 gram/kaleng danuntuk kaleng ukuran 301 x 407 standar berat bersih 280 gram/kaleng.

f. Peralatan Pencetak Tanggal Kadaluarsa dan Kode Produksi

Pada PT. MAYA MUNCAR terdapat satu unit pencetak tanggalkadaluarsa dan kode produksi dengan kapasitas 600 tutup kaleng per menit. Tutupkaleng dicetak dengan dilewatkan pada *conveyor belt* di bawah printer dan sensor.Tutup yang telah tercetak kode dan tanggal kadaluarsa disusun dalam keranjanguntuk kemudian dibawa ke bagian *seamer*. Apabila terjadi kelebihan tutup untukproduksi satu hari dilakukan penghapusan kode dan tanggal kadaluarsamenggunakan alkohol.

g. Peralatan Penutup Kaleng

Terdapat dua unit *double seamer machine* untuk kaleng ukuran 301 x 407dan tiga unit double seamer untuk kaleng ukuran 202 x 308. Kapasitas *doubleseamer machine* bervariasi apabila untuk kaleng 301 x 407 kapasitasnya 90 kalengper menit dan 250 kaleng per menit untuk kaleng 202 x 308 pada waktu pertamakali dioperasikan. Tipe *seamer* yang digunakan adalah empat *head*. Pada masingmasinghead terdapat satu buah *chuck*, empat buah rol dan satu buah *base plate*.*Seamer* tidak menggunakan alat vakum. Proses penghilangan oksigen dari dalamkaleng menggunakan metode panas, yaitu memanfaatkan panas ikan setelah*precooking* dan panas saus setelah dimasak.

h. Peralatan Sterilisasi

Retort yang dimiliki PT. Maya Muncar berjumlah tujuh unit *retort*horizontal yang digunkan untuk mesin sterilisasi produk. Kapasitas masingmasing*retort* lima keranjang dan kapasitas masing-masing keranjang ± 2.200kaleng ukuran 202 x 308 dan ± 860 kaleng ukuran 301 x 407.

i. Peralatan Pendukung

pendukung yang digunakan adalah *hand truck* berkapasitasmaksimal 2,5 ton dan katrol manual yang berkapasitas maksimal 2 ton. *Handtruck* digunakan pada gudang kaleng, gudang tutup kaleng dan bagian sterilisasiuntuk memasukkan keranjang ke *retort*.

2. Peralatan dan Perlengkapan Pengolahan

a. Pakaian Kerja

Pakaian kerja yang digunakan oleh karyawan tersebut dari kain berwarnakrem. Setiap karyawan memiliki dua pakaian kerja dengan tanda yang berbedapada bagian punggung yaitu A dan B. Pakaian karyawan diganti setiap 2 harisekali dan dicuci sendiri oleh masing-masing karyawan. Pakaian kerja langsungdipakai oleh karyawan dari rumah.

b. Apron

Apron digunakan oleh seluruh karyawan pada bagian produksi kecualipada karyawan sterlisasi. Penggunaan apron ini bertujuan agar pakaian yangdigunakan tetap bersih dan tidak basah. Apron berwarna hijau dengan permukaanrata, kedap air dan mudah dibersihkan. Setiap apron dapat dibawa pulang olehmasing – masing karyawan dan dibersihkan.

c. Topi

Topi dilengkapi dengan jarring-jaring yang bertujuan untuk menahanrambut agar tidak jatuh ke produk. Pemakaian topi ini diwajibkan bagi semuakaryawan baik di ruang produksi maupun di bagian gudang. Topi berwarna putihdigunakan untuk karyawan

borongan dan topi berwarna kuning untuk pengawasmassing-masing tahapan produksi.

d. Sepatu boot

Sepatu boot digunakan oleh karyawan bagian produksi kecuali bagiansterilisasi. Sepatu boot digunakan agar kaki karyawan tidak basah dan tidakmengkontaminasi produk. Sepatu boot selalu dicuci agar menghindari bakteriterbawa kedalam ruang pengolahan.

4.7 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja PT. Maya Muncar yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik responden digolongkan berdasarkanjenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja sebagai pekerja di PT. Maya Muncar.

4.7.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh tenaga kerja PT. Maya Muncar diperoleh komposisi data responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada tabel 6.

Tabel.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	56
2.	Perempuan	28	44
Total		50	100

Sumber :Data Primer

Sebagian besar karyawan pada PT. Maya Muncar yang menjadi responden yaitu laki-laki dengan jumlah 22 atau 44% sedangkan karyawan perempuan yaitu berjumlah 28 atau 56%. Responden tenaga kerja pada PT.

Maya Muncar lebih banyak yang berjenis perempuan hal ini dikarenakan proses produksi dilakukan oleh pekerja perempuan.

4.7.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh tenaga kerja PT. Maya Muncar diperoleh komposisi data responden berdasarkan usia seperti pada tabel 7.

Tabel.7Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	10	20
2.	31-40 tahun	20	40
3.	Diatas 40 tahun	20	40
Total		50	100

Sumber :Data Primer

Sebagian besar tenaga kerja pada PT. Maya Muncar ini memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 40% dari jumlah seluruh responden. Sedangkan yang memiliki usia antara 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 20% dan yang memiliki usia diatas 40 tahun sebanyak 20 orang atau 40%. Dalam usia tersebut mayoritas sebagai pengawas dibagian proses produksi. Dalam usia tersebut dianggap sebagai usia matang menjadi pengawas proses produksi hal ini disebabkan pengawas sebelumnya sudah lama menjadi karyawan pada PT. Maya Muncar sehingga memiliki pengalaman, keahlian dan sangat memahami bagaimana proses produksi dilakukan.

4.7.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh tenaga kerja PT. Maya Muncar diperoleh komposisi data responden berdasarkan pendidikan seperti pada tabel8.

Tabel.8Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA / sederajat	33	66
2.	Sarjana Muda (D2,D3,DIV)	1	2
3.	Sarjana (S1)	7	14
4.	Pasca Sarjana (S2)	0	0
5.	Lainnya	9	18
Total		50	100

Sumber :Data Primer

Sebagian besar tenaga kerja pada PT. Maya Muncar adalah berstatus tingkat pendidikan SLTA / sederajat, yaitu sebanyak 33 orang atau 66% dari seluruh responden. Sedangkan yang berstatus tingkat pendidikan sarjana muda (D2, D3, dan DIV) yaitu sebanyak 1 orang atau 2%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 14%, dan terdapat pula pendidikan lainnya atau pendidikan yang hanya sampai tamat SD atau bahkan tidak sekolah yaitu sebanyak 9 orang atau 18%. Hal ini menunjukkan bahwa status pendidikan apapun bisa bekerja di PT. Maya Muncar.

4.7.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh tenaga kerja PT. Maya Muncar diperoleh komposisi data responden berdasarkan pendidikan seperti pada tabel9.

Tabel.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-2 tahun	5	10
2.	3-5 tahun	12	24
3.	6-15 tahun	13	26
4.	Diatas 15 tahun	20	40
Total		75	100

Sumber :Data Primer

Sebagian besar tenaga kerja pada PT. Maya Muncar memiliki masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 20 orang atau 40%. Hal ini disebabkan perusahaan PT. Maya Muncar sudah berdiri lama yaitu sejak tahun 1978, tenaga yang memiliki masa kerja diatas 15 tahun ini yaitu tenaga kerja yang sudah memiliki keahlian khusus dalam proses produksi maupun bidang administrasi. Sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 5 orang atau 10%, 3-5 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, dan masa kerja 6-15 tahun sebanyak 13 orang atau 26%.

4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Gambaran distribusi ini digunakan untuk mengetahui frekuensi variasi jawabanresponden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Variabel distribusi frekuensi jawaban responden diantaranya adalah variabel *teamwork*, variabel inovasi, variabel kedisiplinan, variabel prestasi, dan variabel produktivitas sumber daya manusia. Jawaban-jawaban dari kuesioner tersebut selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 10.

4.8.1 Variabel Teamwork

Tabel.10Distribusi Frekuensi Variabel Teamwork

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Persentase (%)
Pembangunan Kelompok (X_1)	$X_{1.1}$	Bapak/ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kelompsok		
		a. Sangat Setuju	17	34
		b. Setuju	27	54
		c. Netral	0	0
		d. Tidak Setuju	7	14
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	50	100
	$X_{1.2}$	Dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam kelompok selalu ada ketua atau coordinator		
		a. Sangat setuju	23	46
		b. Setuju	24	48
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$X_{1.3}$	Saya senag bekerja dengan kelompok		
		a. Sangat setuju	19	38
		b. Setuju	29	58
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$X_{2.1}$	Setiap mengerjakan selalu didiskusikan dengan kelompok atau teman sejawat		
		a. Sangat setuju	5	10
		b. Setuju	38	76
		c. Netral		
		d. Tidak setuju		
		e. Sangat tidak setuju		
		Total	50	100
	$X_{2.2}$	Individu-individu dalam kelompok tidak menganggap perbedaan itu suatu masalah		
		a. Sangat setuju	9	18
		b. Setuju	29	58
		c. Netral	0	0

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
		d. Tidak setuju	12	24
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$X_{2.3}$	Individu di dalam kelompok dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik		
		a. Sangat setuju	8	16
		b. Setuju	37	74
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
Kedewasaan Kelompok (X_3)	$X_{3.1}$	Setiap individu dalam kelompok selalu memperhatikan perasaan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan		
		a. Sangat setuju	18	36
		b. Setuju	30	60
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$X_{3.2}$	Individu-individu dalam kelompok berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan		
		a. Sangat setuju	15	30
		b. Setuju	34	68
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	1	2
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$X_{3.3}$	Individu dalam kelompok selalu menghargai argumentasi dari kelompok		
		a. Sangat setuju	17	34
		b. Setuju	29	58
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan faktor *teamwork* dengan item pembangunan kelompok (1a) sebanyak 27 responden atau 54% berpendapat bahwa mereka setuju dengan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kelompok. Cara menyelesaikan pekerjaan dengan kelompok menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Maya Muncar dapat membangun kelompok dengan baik.

Pada item menyelesaikan pekerjaan di dalam kelompok selalu ada ketua atau coordinator (1b), sebanyak 24 responden atau 48% berpendapat bahwa mereka setuju dengan menyelesaikan pekerjaan di dalam kelompok selalu ada ketua atau koordinator. Sehingga dalam kelompok apabila terdapat ketua atau coordinator kelompok maka pembanguna kelompok akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pada item senang bekerja dengan kelompok (1c), sebanyak 29 responden atau 58% berpendapat bahwa mereka setuju bekerja dengan kelompok. Bekerja dengan kelompok dapat memperingan suatu pekerjaan dan hasil lebih maksimal.

Pada item pekerjaan kelompok dengan setiap mengerjakan pekerjaan selalu didiskusikan dengan kelompok atau teman sejawat (2a), sebanyak 38 responden atau 60% berpendapat bahwa mereka setuju mengerjakan pekerjaan yang selalu didiskusikan dengan kelompok atau teman sejawat dengan tujuan agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Pada item individu-individu dalam kelompok tidak menganggap perbedaan itu suatu masalah (2b), sebanyak 29 responden atau 58% berpendapat bahwa mereka setuju apabila dalam kelompok tidak menganggap perbedaan itu suatu masalah.

Pada item individu dalam kelompok dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (2c) sebanyak 37 responden atau 74% berpendapat bahwa mereka setuju apabila individu di dalam kelompok dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada item kedewasaan kelompok bahwa setiap kelompok selalu memperhatikan perasaan orang lain dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan (3a) sebanyak 30 responden atau 60% berpendapat bahwa mereka setuju setiap individu dalam kelompok selalu memperhatikan perasaan orang lain dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan.

Pada item individu-individu dalam kelompok berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan (3b) sebanyak 34responden atau 68% berpendapat bahwa mereka setuju. Sehingga mereka melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pada item individu dalam kelompok selalu mennghargai argumentasi dari kelompok (3c) sebanyak 29 responden atau 58% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal ini dapat menciptakan kedewasaan dalam kelompok.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *teamwork* pada perusahaan PT. Maya Muncar sudah baik dalam pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok dan kedewasaan kelompok dengan pembuktian responden yang dominan berpendapat setuju pada indikator *teamwork*. Hal ini dikarenakan HRD dan personalia PT. Maya Muncar sangatlah memperhatikan karyawan dengan pembentukan kerja sama yang baik. Adapun responden yang berpendapat bahwa tidak setuju, tetapi hal ini dijadikan acuan saja kepada HRD dan personalia untuk lebih memperhatikan lagi apa yang menjadi kendala bagi karyawan.

4.8.2 Variabel Inovasi

Tabel.11Distribusi Frekuensi Variabel Inovasi

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Persentase (%)
Penggantian (Y_1)	$Y_{1.1}$	Ide-ide baru harus selalu ada pada saat rapat perusahaan		
		a. Sangat Setuju	12	24
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak Setuju	3	6
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{1.2}$	Dalam pembagian tugas kerja diupayakan ada pergantian posisi sehingga tiap individu mempunyai pengalaman dalam semua bidang		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	39	78
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	4	8
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{1.3}$	Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian		
		a. Sangat setuju	8	16
		b. Setuju	33	66
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	8	16
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100
Perubahan (Y_2)	$Y_{2.1}$	Inovasi yang diterapkan harus membawa dampak yang besar dalam tim		
		a. Sangat setuju	12	24
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{2.2}$	Pekerja berkeinginan mengimplementasikan inovasi-inovasi dan perubahan yang baik bagi organisasi		

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	38	76
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{2.3}$	Semua orang dalam tim harus inovatif		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	33	66
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	10	20
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
Penambahan (Y_3)	$Y_{3.1}$	Di dalam tim ada yang memberi argument baru terkait cara kerja pimpinan dalam tim		
		a. Sangat setuju	8	16
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	7	14
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{3.2}$	Pimpinan perusahaan selalu memberikan penambahan jika terjadi hal yang tidak sesuai		
		a. Sangat setuju	13	26
		b. Setuju	26	52
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	11	22
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{3.3}$	Personalia memperbaiki keputusan pemimpin terkait teknis perusahaan		
		a. Sangat setuju	14	28
		b. Setuju	28	56
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	8	16
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
		Pemimpin akan menghapus peraturan yang tidak sesuai dengan visi misi perusahaan		

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
Penghapusan (Y_4)	$Y_{4.1}$	a. Sangat setuju	18	36
		b. Setuju	25	50
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	2	4
		Total	50	100
	$Y_{4.2}$	Pemimpin akan memberhentikan pekerja yang tidak berkompeten		
		a. Sangat setuju	6	12
		b. Setuju	20	40
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	18	36
		e. Sangat tidak setuju	6	12
		Total	50	100
	$Y_{4.2}$	Setiap individu selalu menyetujui apabila produk lama digantikan dengan yang baru		
		a. Sangat setuju	4	8
		b. Setuju	17	34
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	22	44
		e. Sangat tidak setuju	7	14
		Total	50	100
Penguatan (Y_5)	$Y_{5.1}$	Individu dalam kelompok pada umumnya memiliki sifat positif terhadap inovasi		
		a. Sangat setuju	3	6
		b. Setuju	40	80
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	6	12
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100
	$Y_{5.2}$	Semua anggota bebas berinovasi		
		a. Sangat setuju	8	16
		b. Setuju	30	60
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	12	24
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{5.3}$	Saya mendukung anggota yang memiliki inovasi		
		a. Sangat setuju	6	12
		b. Setuju	39	78

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Bedasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden bedasarkan faktor inovasi dengan item penggantian (4a) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju dengan ide-ide baru harus selalu ada pada saat rapat perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Maya Muncar sangatlah menginginkan hal baru dalam perusahaan.

Pada item penggantian bahwa dalam pembagian tugas kerja diupayakan ada pergantian posisi sehingga tiap individu mempnyai pengalaman dalam semua bidang (4b) sebanyak 39 responden atau 78% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mempelajari semua bidang.

Pada item pergantian bahwa karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (4c) sebanyak 33 responden atau 66% berpendapat bahwa mereka setuju apabila karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Pada item perubahan bahwa inovasi yang diterapkan harus membawa dampak yang besar dalam tim (5a) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju apabila inovasi yang diterapkan harus membawa dampak yang besar dalam tim.

Pada item perubahan bahwa pekerja berkeinginan mengimplementasikan inovasi-inovasi dan perubahan yang baik bagi organisasi (5b) sebanyak 38 responden atau 76% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menginginkan inovasi yang membawa organisasinya lebih berkualitas.

Pada item perubahan bahwa semua orang dalam tim harus inovatif (5c) sebanyak 33 responden atau 66% berpendapat bahwa mereka setuju apabila semua orang dalam tim berinovatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang sangat kuat dalam perubahan dengan adanya inovasi-inovasi baru.

Pada item penambahan bahwa di dalam tim ada yang memberi argument baru tekait cara kerja pimpinan dalam tim (6a) sebanyak 35 responden atau 70%berpendapat bahwa mereka setuju apabila di dalam tim ada yang memberi argument baru terkait cara kerja pemimpin dalam tim.

Pada item penambahan bahwa pimpinan perusahaan selalu memberikan penambahan jika terjadi hal yang tidak sesuai (6b) sebanyak 26 responden atau 52% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat menginginkan kepedulian pimpinan.

Pada item penambahan bahwa personalia memperbaiki keputusan pemimpin terkait teknis perusahaan (6c) sebanyak 28 responden atau 56% berpendapat bahwa mereka setuju apabila personalia memperbaiki keputusan pemimpin terkait teknis perusahaan.

Pada item penghapusan bahwa pemimpin akan menghapus peraturan yang tidak sesuai dengan visi misi perusahaan (7a) sebanyak 25 responden atau 50% berpendapat bahwa mereka setuju apabila pemimpin menghapu peraturan yang tidak sesuai dengan visi misi perusahaan.

Pada item penghapusan bahwa pemimpin akan memberhentikan pekerja yang tidak berkompeten (7b) sebanyak 20 responden atau 40% berpendapat bahwa mereka tidak setuju apabila pemimpin memberhentikan pekerja yang tidak berkompeten, hal ini menunjukkan bahwa pekerja menginginkan adanya peringatan terlebih dahulu dari pimpinannya.

Pada item penghapusan bahwa setiap individu selalu menyetujui apabila produk lama digantikan dengan yang baru (7c) sebanyak 22 responden atau 44% berpendapat bahwa mereka tidak setuju apabila produk lama digantikan dengan yang baru.

Pada item penguatan bahwa individu dalam kelompok pada umumnya memiliki sifat positif terhadap inovasi (8a) sebanyak 40 responden atau 80% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat berantusias terhadap inovasi.

Pada item penguatan bahwa semua anggota bebas berinovasi (8b) sebanyak 30 responden atau 60% berpendapat bahwa mereka setuju apabila semua anggota bebas berinovasi.

Pada item penguatan bahwa saya mendukung anggota yang memiliki inovasi (8c) sebanyak 39 responden atau 78% berpendapat bahwa mereka setuju dengan anggota yang memliki inovasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *inovasi* pada perusahaan PT. Maya Muncar sudah baik dalam penggantian, perubahan, penambahan, penghapusan dan penguatan dengan pembuktian responden yang dominan berpendapat setuju pada indikator *inovasi*. Hal ini dikarenakan HRD dan personalia PT. Maya Muncar sangatlah memperhatikan karyawan dengan membuat keputusan yang baik. Adapun responden yang berpendapat bahwa tidak setuju, tetapi hal ini dijadikan acuan saja kepada HRD dan personalia untuk lebih memperhatikan lagi apa yang mejadi kendala bagi karyawan.

4.8.3 Kedisiplinan

Tabel.12Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Persentase (%)
Penggunaan waktu (Y_6)	$Y_{6.1}$	Karyawan selalu dating tepat waktu pada saat bekerja		
		a. Sangat Setuju	23	46
		b. Setuju	25	50
		c. Netral	0	0
		d. Tidak Setuju	2	4
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{6.2}$	Setiap individu menepati waktu dalam melaksanakan tugasnya		
		a. Sangat setuju	18	36
		b. Setuju	30	60
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{6.3}$	Setiap individu selalu menggunakan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan		
		a. Sangat setuju	20	40
		b. Setuju	28	56
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
Disiplin diri sendiri (Y_7)	$Y_{7.1}$	Karyawan selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan		
		a. Sangat setuju	8	16
		b. Setuju	31	62
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	7	14
		e. Sangat tidak setuju	4	8
		Total	50	100
		Karyawan selalu meminta ijin pada atasan apabila ada kegiatan diluar kantor		
		a. Sangat setuju	13	26
		b. Setuju	33	66

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
	$Y_{7.2}$	c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	2	4
		Total	50	100
	$Y_{7.3}$	Karyawan selalu hadir apabila ada rapat perusahaan		
		a. Sangat setuju	12	24
		b. Setuju	31	62
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	7	14
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
Disiplin Sosial (Y_8)	$Y_{8.1}$	Setiap individu bersedia untuk teratur dalam bekerja agar segala sesuatunya berjalan tertib dan lancar		
		a. Sangat setuju	17	34
		b. Setuju	30	60
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{8.2}$	Hukuman yang sesuai dengan peraturan yang berlaku akan diberikan kepada semua pekerja atas keasalahan dalam menajalankan tugas		
		a. Sangat setuju	14	28
		b. Setuju	32	64
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	4	8
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{8.3}$	Sanksi administrasi akan dikenakan kepada semua pekerja sesuai dengan besarnya pelanggaran / kesa;ahan yang dilakukan		
		a. Sangat setuju	16	32
		b. Setuju	28	56
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	6	12
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
Disiplin Organisasi (Y_9)	$Y_{9.1}$	Organisasi selalu memberikan hukuman / sanksi / punishment akan pelanggaran yang dilakukan kepada pekerja social tanpa membedakan jabatan		
		a. Sangat setuju	11	22
		b. Setuju	36	72
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{9.2}$	Individu-individu dalam organisasi selalu mentaati peraturan yang dibentuk oleh organisasi		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	38	76
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{9.3}$	Pada saat rapat individu dalam organisasi selalu menunggu instruksi dari atasannya		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	33	66
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	9	18
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Bedasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden bedasarkan faktor kedisiplinan dengan item penggunaan waktu (9a) sebanyak 25 responden atau 50% berpendapat bahwa mereka setuju bahwa karyawan selalu dating tepat waktu pada saat bekerja.

Pada item penggunaan waktu bahwa setiap individu menepati waktu dalam melaksanakan tugasnya (9b) sebanyak 30 responden atau 60%

berpendapat bahwa mereka setuju apabila karyawan pada PT. Maya Muncar setiap individunya menepati waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Pada item penggunaan waktu bahwa setiap individu selalu menggunakan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan (9c) sebanyak 28 responden atau 56% berpendapat bahwa mereka setuju apabila setiap individu selalu menggunakan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada item disiplin diri sendiri bahwa karyawan selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan (10a) sebanyak 31 atau responden 62% berpendapat bahwa mereka setuju.

Pada item disiplin diri sendiri bahwa karyawan selalu meminta ijin pada atasan apabila ada kegiatan diluar kantor(10b) sebanyak 33 responden atau 66% berpendapat bahwa mereka sangat setuju apabila karyawan harus selalu meminta ijin kepada atasan apabila ada kegiatan diluar kantor.

Pada item disiplin diri sendiri bahwa karyawan selalu hadir apabila ada rapat perusahaan (10c) sebanyak 31 responden atau 62% berpendapat bahwa mereka setuju apabila ada rapat perusahaan karyawan selalu hadir.

Pada item disiplin sosial bahwa setiap individu bersedia untuk teratur dalam bekerja agar selalu sesuatunya bejalan tertib dan lancar (11a) sebanyak 30 responden atau 60% berpendapat bahwa mereka setuju.

Pada item disiplin sosial bahwa hukuman yang sesuai dengan peraturan yang berlaku akan diberikan kepada semua pekerja atas kesalahan dalam menjalankan tugas (11b) sebanyak 32 responden atau 64% berpendapat bahwa mereka setuju.

Pada item disiplin sosial bahwa sanksi administrasi akan dikenakan kepada semua pekerja sesuai dengan besarnya pelanggaran / kesalahan yang dilakukan (11c) sebanyak 28 responden atau 56% berpendapat bahwa mereka setuju.

Pada item disiplin organisasi bahwa organisasi selalu memberikan hukuman / sanksi / punishment akan pelanggaran yang dilakukan kepada pekerja sosial tanpa membedakan jabatan (12a) sebanyak 36 responden atau 72% berpendapat bahwa mereka setuju apabila setiap organisasi pada PT. Maya Muncar selalu memberi hukuman akan pelanggaran yang dilakukan kepada karyawan tanpa membedakan jabatannya, meskipun yang melakukan kesalahan adalah HRD atau personalia maka wajib diberikan hukuman yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan.

Pada item disiplin organisasi bahwa individu-individu dalam organisasi selalu mentaati peraturan yang dibentuk oleh organisasi (12b) sebanyak 38 responden atau 76% berpendapat bahwa mereka setuju apabila setiap karyawan baik itu atasan maupun bawahan harus mentaati peraturan yang dibentuk oleh organisasi.

Pada item disiplin organisasi bahwa pada saat rapat, individu dalam organisasi selalu menunggu instruksi dari atasan (12c) sebanyak 33 responden atau 66% berpendapat bahwa mereka setuju apabila ada kegiatan dalam organisasi harus menunggu instruksi dari atasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *kedisiplinan* pada perusahaan PT. Maya Muncar sudah baik dalam penggantian, perubahan, penambahan, penghapusan dan penguatan dengan pembuktian responden yang dominan berpendapat setuju pada indikator *kedisiplinan*. Hal ini dikarenakan HRD dan personalia PT.

Maya Muncar sangatlah memperhatikan kedisiplinan karyawan. Adapun responden yang berpendapat bahwa tidak setuju, tetapi hal ini dijadikan acuan saja kepada HRD dan personalia untuk lebih memperhatikan lagi apa yang mejadi kendala bagi karyawan.

4.8.4 Variabel Prestasi

Tabel.13Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Persentase (%)
Keterampilan (Y_{10})	$Y_{10.1}$	Setiap individu mempunyai kemahiran melakasanakan tugas-tugas praktis yang menggunakan peralatan, manual baku / teknis administrativ tertentu		
		a. Sangat Setuju	23	46
		b. Setuju	27	54
		c. Netral	0	0
		d. Tidak Setuju	0	0
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{10.2}$	Setiap individu mempunyai keterampilan dalam bidangnya		
		a. Sangat setuju	11	22
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	4	8
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{10.3}$	Karyawan mempunyai ketepatan dan ketelitian dalam mengerjakan tugasnya		
		a. Sangat setuju	12	24
		b. Setuju	36	72
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
Kompetitif (Y_{11})	$Y_{11.1}$	Saudara selalu dibutuhkan oleh klien dalam memecahkan suatu permasalahan		
		a. Sangat setuju	5	10
		b. Setuju	38	76
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	6	12
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100
	$Y_{11.2}$	Setiap individu selalu bersaing sehat dengan rekan kerja untuk meningkatkan kompetensi diri		
		a. Sangat setuju	9	10
		b. Setuju	29	58
		c. Netral	0	0

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
		d. Tidak setuju	12	24
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{11.3}$	Setiap individu akan mempercepat pekerjaannya dengan waktu yang lebih singkat		
		a. Sangat setuju	8	16
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
Kreatif (Y_{12})	$Y_{12.1}$	Setiap individu akan meningkatkan prestasi yang dimilikinya		
		a. Sangat setuju	13	26
		b. Setuju	34	68
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{12.2}$	Karyawan memiliki pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan-jabatan lain		
		a. Sangat setuju	9	18
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100
	$Y_{12.3}$	Setiap individu selalu mempunyai ide baru dalam meningkatkan kualitas produk		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	6	12
		e. Sangat tidak setuju	2	4
		Total	50	100

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
Ambisi (Y_{13})	$Y_{13.1}$	Saya yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai		
		a. Sangat setuju	12	24
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{13.2}$	Apabila kebutuhan sehari-hari karyawan sudah terpenuhi karyawan merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	38	76
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{13.3}$	Penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja antara pimpinan bawahan		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	33	66
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	9	18
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Bedasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden bedasarkan faktor prestasi dengan item keterampilan (13a) sebanyak 27 responden atau 54% berpendapat bahwa mereka setuju bahwa setiap individu mempunyai kemahiran melaksanakan tugas-tugas praktis yang menggunakan peralatan, manual baku / teknis administratif tertentu.

Pada item keterampilan bahwa setiap individu mempunyai keterampilan dalam bidangnya (13b) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Maya Muncar pada umumnya setiap individu memiliki keterampilan yang berbeda-beda.

Pada item keterampilan bahwa karyawan mempunyai ketepatan dan ketelitian dalam mengerjakan tugasnya (13c) sebanyak 36 responden atau 72% berpendapat bahwa mereka setuju.

Pada item kompetitif bahwa saudara selalu dibutuhkan oleh kien dalam memecahkan suatu permasalahan (14a) sebanyak 38 responden atau 76% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal ini menyatakan bahwa karyawan selalu dibutuhkan oleh klien dalam memecahkan suatu permasalahan.

Pada item kompetitif bahwa setiap individu selalu bersaing sehat dengan rekan kerja untuk meningkatkan kompetensi diri (14b) sebanyak 29 responden atau 58% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal ini menyatakan bahwa karyawan memiliki persaingan yang sehat dalam meningkatkan kompetensi diri.

Pada item kompetitif bahwa setiap individu akan mempercepat pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat (14c) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju apabila karyawan mempercepat pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat.

Pada item kreatif bahwa setiap individu akan meningkatkan prestasi yang dimilikinya (15a) sebanyak 34 responden atau 68% berpendapat bahwa mereka setuju apabila karyawan akan meningkatkan prestasi yang dimilikinya.

Pada item kreatif bahwa karyawan memiliki pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan-jabatan lain

(15b) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju apabila karyawan memiliki pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan-jabatan lain.

Pada item kreatif bahwa setiap individu selalu mempunyai ide baru dalam meningkatkan kualitas produk (15c) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju. Hal ini menyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk dengan ide-ide baru yang dimiliki oleh karyawannya.

Pada item ambisi bahwa saya yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan bedasarkan kemampuan dan prestasi pegawai (16a) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju apabila promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.

Pada item ambisi bahwa apabila kebutuhan sehari-hari karyawan sudah terpenuhi karyawan merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik (16b) sebanyak 38 responden atau 72% berpendapat bahwa mereka setuju.

Pada item ambisi bahwa penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja antara pimpinan-bawahan (16c) sebanyak 33 responden atau 66% berpendapat bahwa mereka setuju apabila penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *prestasi* pada perusahaan PT. Maya Muncar sudah baik dalam keterampilan, kompetitif, kreatif, dan ambisi dengan pembuktian responden yang dominan berpendapat setuju pada indikator *prestasi*. Hal ini dikarenakan HRD dan personalia PT. Maya Muncar sangatlah

memperhatikan prestasi yang dimiliki karyawan. Adapun responden yang berpendapat bahwa tidak setuju, tetapi hal ini dijadikan acuan saja kepada HRD dan personalia untuk lebih memperhatikan lagi apa yang menjadi kendala bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

4.8.5 Produktivitas Sumber Daya Manusia

Tabel.14 Distribusi Frekuensi VariabelProduktivitas Sumber Daya Manusia

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Persentase (%)
Percaya pada diri sendiri (Y_{14})	$Y_{14.1}$	Setiap individu mempunyai keyakinan akan berhasil menyelesaikan pekerjaan		
		a. Sangat Setuju	22	44
		b. Setuju	25	50
		c. Netral	0	0
		d. Tidak Setuju	2	4
		e. Sangat Tidak Setuju	1	2
		Total	50	100
	$Y_{14.2}$	Apabila bapak/ibu memiliki gagasan tersebut harus diterima		
		a. Sangat setuju	18	36
		b. Setuju	30	60
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{14.3}$	Saya yakin dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan		
		a. Sangat setuju	20	40
		b. Setuju	27	54
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100
Bertanggung Jawab (Y_{15})	$Y_{15.1}$	Setiap individu akan mengakui jika telah melakukan kesalahan		
		a. Sangat setuju	4	8
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	7	14
		e. Sangat tidak setuju	4	8
		Total	50	100
	$Y_{15.2}$	Setiap individu mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan		
		a. Sangat setuju	13	26
		b. Setuju	34	68
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	3	6
		e. Sangat tidak setuju	0	0

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
		Total	50	100
	$Y_{15.3}$	Setiap karyawan akakn bertanggung jawab atas perilku yang telah diperbuat		
		a. Sangat setuju	8	16
		b. Setuju	36	72
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	6	12
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
Memilki Rasa Cinta Terhadap Perusahaan (Y_{16})	$Y_{16.1}$	Setiap individu senang apabila ada kerja lembur		
		a. Sangat setuju	13	26
		b. Setuju	35	70
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	2	4
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{16.2}$	Setiap individu senang dengan posisi atau jabatannya saat ini		
		a. Sangat setuju	6	12
		b. Setuju	39	78
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	5	10
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{16.3}$	Setiap individu merasa nyaman saat melakukan pekerjaan		
		a. Sangat setuju	9	18
		b. Setuju	32	64
		c. Netral	0	0
		d. Tidak	8	16
		e. Sangat tidak setuju	1	2
		Total	50	100
Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan (Y_{17})	$Y_{17.1}$	Setiap individu senang dengan suasana atau lingkungan di PT. Maya Muncar		
		a. Sangat setuju	7	14
		b. Setuju	33	66
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	8	16
		e. Sangat tidak setuju	2	4
		Total	50	100

Lanjutan

Item	Pernyataan		Jumlah	
			Orang	Presentase (%)
	$Y_{17.2}$	Setiap individu senang dengan kondisi fasilitas pada perusahaan		
		a. Sangat setuju	3	6
		b. Setuju	34	68
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	13	26
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100
	$Y_{17.3}$	Setiap individu memiliki kontribusi positif terhadap lingkungan perusahaan		
		a. Sangat setuju	0	0
		b. Setuju	44	88
		c. Netral	0	0
		d. Tidak setuju	6	12
		e. Sangat tidak setuju	0	0
		Total	50	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan faktor produktivitas perusahaan dengan item percaya pada diri sendiri bahwa setiap individu mempunyai keyakinan akan berhasil menyelesaikan pekerjan (17a) sebanyak 25 responden atau 50% berpendapat bahwa mereka setuju apabila kepercayaan pada diri sendiri yang mempunyai keyakinan akan berhasil menyelesaikan pekerjannya dengan baik.

Pada item percaya pada diri sendiri apabila bapak/ibu memiliki gagasan positif maka gagasan tersebut harus diterima (17b) sebanyak 30 responden atau 60% berpendapat bahwa mereka setuju, karywan pda PT. Maya Muncar memiliki keyakinan akan gagasan positif yang telah mereka uraikan akan diterima oleh karyawan dan pimpinan.

Pada item percaya diri sendiri bahwa saya yakin dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan (17c) sebanyak 27 responden atau 54%

berpendapat bahwa mereka setuju dengan keyakinannya yang dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan PT. Maya Muncar, karena semua karyawan dibagian apapun adalah hal yang terpenting perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Pada item bertanggung jawab bahwa setiap individu akan mengakui jika telah melakukan kesalahan (18a) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju dengan pertanggung jawaban dimana setiap karyawan pada PT. Maya Muncar akan bertanggung jawab apabila telah melakukan kesalahan.

Pada item bertanggung jawab bahwa setiap individu mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan (18b) sebanyak 34 responden atau 68% berpendapat bahwa mereka setuju apabila karyawan pada PT. Maya Muncar mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Pada item bertangung jawab bahwa setiap karyawan akan bertanggung jawab atas perilaku yang telah diperbuat (18c) sebanyak 36 responden atau 72% berpendapat bahwa mereka setuju atas pertanggung jawaban karyawan dengan perilaku yang telah diperbuat.

Pada item memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan bahwa setiap individu senang apabila ada kerja lembur (19a) sebanyak 35 responden atau 70% berpendapat bahwa mereka setuju apabila hasil ikan lebih banyak diharuskan kerja lembur.

Pada item memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan bahwa setiap individu senang dengan posisi atau jabatannya saat ini (19b) sebanyak 39 responden atau 78% berpendapat bahwa mereka setuju. Karyawan bekerja sesuai dengan

kemampuannya maka dari itu karyawan senang posisi atau jabatannya saat ini yang diberikan oleh pimpinan.

Pada item memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan bahwa setiap individu merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya (19c) sebanyak 32 responden atau 64% berpendapat bahwa mereka setuju dengan kenyamanan saat melakukan pekerjaannya.

Pada item kontribusi positif terhadap lingkungan bahwa setiap individu senang dengan suasana atau linngkungan kerja di PT. Maya Muncar (20a) sebanyak 33 responden atau 66% berpendapat bahwa mereka setuju dengan suasana atau lingkungan kerja pada perusahaan.

Pada item kontribusi positif terhadap lingkungan setiap individu senang dengan kondisi fasilitas pada perusahaan (20a) sebanyak 34 responden atau 68% berpendapat bahwa mereka setuju dengan kondisi fasilitas pada perusahaan.

Pada item kontribusi positif terhadap lingkungan bahwa setiap individu memiliki kontribusi positif terhadap lingkungan perusahaan (20a) sebanyak 44 responden atau 88% berpendapat bahwa mereka setuju.

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas sumber daya manusia pada perusahaan PT. Maya Muncar sudah baik dalam percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap lingkungan dengan pembuktian responden yang dominan berpendapat setuju pada indikator produktivitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan HRD dan personalia PT. Maya Muncar sangatlah memperhatikan lingkungan dan fasilitas yang ada diperusahaan sehingga karyawan nyaman dengan kondisi perusahaan saat bekerja. Adapun responden yang berpendapat bahwa tidak

setuju, tetapi hal ini dijadikan acuan saja kepada HRD dan personalia untuk lebih memperhatikan lagi apa yang mejadi kendala bagi karyawan.

4.9 Uji Validitas dan Rentabilitas

Untuk menguji data kuisioner penelitian perlu dilakukan uji validitas agar dapat mengetahui validitas data yang diperoleh berdasarkan penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16 *for Windows*. Berikut hasil dari uji validitas dari variabel*teamwork* (ξ_1),inovasi($ń_1$),kedisiplinan($ń_2$),prestasi ($ń_3$), dan produktivitas sumber daya manusia ($ń_4$).

4.9.1 Uji Validitas Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Hasil uji validitas variabel *teamwork*, inovasi, kedisiplinan, prestasi dan produktivitas perusahaan seperti pada tabel 15 :

Tabel 15.Uji Validitas Item Variabel *Teamwork*, Inovasi, kedisiplinan, prestasi dan produktivitas sumber daya manusia

Variabel	Indikator	Butir	Validitas		Keterangan
			Korelasi	Sig	
Teamwork	Pembangunan Kelompok	1a	0.74	0.00	Valid
		1b	0.83	0.00	Valid
		1c	0.81	0.00	Valid
	Pekerjaan Kelompok	2a	0.81	0.00	Valid
		2b	0.87	0.00	Valid
		2c	0.71	0.00	Valid
	Kedewasaan Kelompok	3a	0.85	0.00	Valid
		3b	0.69	0.00	Valid
		3c	0.90	0.00	Valid
Variabel	**Indikator**	**Butir**	**Validitas**		**Keterangan**
			Korelasi	**Sig**	
Inovasi	Penggantian	4a	0.68	0.00	Valid
		4b	0.68	0.00	Valid
		4c	0.87	0.00	Valid
	Perubahan	5a	0.66	0.00	Valid
		5b	0.65	0.00	Valid
		5c	0.82	0.00	Valid
	Penambahan	6a	0.76	0.00	Valid
		6b	0.78	0.00	Valid
		6c	0.78	0.00	Valid
	Penghapusan	7a	0.50	0.00	Valid
		7b	0.90	0.00	Valid
		7c	0.89	0.00	Valid
	Penguatan	8a	0.78	0.00	Valid
		8b	0.86	0.00	Valid
		8c	0.68	0.00	Valid
Variabel	**Indikator**	**Butir**	**Validitas**		**Keterangan**
			Korelasi	**Sig**	
Kedisiplinan	Penggunaan Waktu	9a	0.95	0.00	Valid
		9b	0.87	0.00	Valid
		9c	0.93	0.00	Valid
	Disiplin Diri Sendiri	10a	0.84	0.00	Valid
		10b	0.73	0.00	Valid
		10c	0.76	0.00	Valid
	Disiplin Sosial	11a	0.79	0.00	Valid
		11b	0.83	0.00	Valid
		11c	0.93	0.00	Valid
	Disiplin Organisasi	12a	0.65	0.00	Valid
		12b	0.65	0.00	Valid
		12c	0.82	0.00	Valid
Variabel	**Indikator**	**Butir**	**Validitas**		**Keterangan**
			Korelasi	**Sig**	
Prestasi	Keterampilan	13a	0.53	0.00	Valid
		13b	0.81	0.00	Valid
		13c	0.71	0.00	Valid
	Kompetitif	14a	0.80	0.00	Valid

Lanjutan

Variabel	Indikator	Butir	Validitas		Keterangan
			Korelasi	Sig	
		14b	0.87	0.00	Valid
		14c	0.71	0.00	Valid
	Kreatif	15a	0.68	0.00	Valid
		15b	0.79	0.00	Valid
		15c	0.81	0.00	Valid
	Ambisi	16a	0.66	0.00	Valid
		16b	0.65	0.00	Valid
		16c	0.82	0.00	Valid
Variabel	**Indikator**	**Butir**	**Validitas**		**Keterangan**
			Korelasi	**Sig**	
Produktivitas SDM	Percaya Pada Diri Sendiri	17a	0.95	0.00	Valid
		17b	0.87	0.00	Valid
		17c	0.93	0.00	Valid
	Bertanggung Jawab	18a	0.84	0.00	Valid
		18b	0.70	0.00	Valid
		18c	0.83	0.00	Valid
	Memiliki Cinta Terhadap Pekerjaan	19a	0.65	0.00	Valid
		19b	0.74	0.00	Valid
		19c	0.81	0.00	Valid
	Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan	20a	0.74	0.00	Valid
		20b	0.75	0.00	Valid
		20c	0.62	0.00	Valid

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2015

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrument diatas bahwa item semua instrument pernyataan adalah valid karena nilainya lebih besar dari r tabel (0,32). Dengan demikian butir-butir pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4.9.2 Uji Reabilitas Instrument

Uji reliabiitas instrument digunakan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga suatu pengukuran dapat dipercaya.Menurut Wijaya (2011)untuk menguji digunakan *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument koefisien *alpha* kurang dari 0.60 dianggap tidak *reliable* dan sebaliknya dengan Output SPSS 16*for Windows.*

Untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Kriteria Indeks Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria Kehandalan
1.	< 0,200	Sangat Lemah
2.	0,200 – 0,399	Lemah
3.	0,400 – 0,599	Cukup Kuat
4.	0,600 – 0,799	Kuat
5.	0,799 – 1	Sangat Kuat

Sumber : Arikunto, 2002

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 17 :

Tabel 17. Uji Reliabilitas

Variabel	**Indikator**	**Alpha Cronbach**	**Keterangan**
Teamwork	Pembangunan Kelompok	0.690	Reliabel
	Pekerjaan Kelompok	0.722	Reliabel
	Kedewasaan Kelompok	0.758	Reliabel
Variabel	**Indikator**	**Alpha Cronbach**	**Keterangan**
Inovasi	Penggantian	0.615	Reliabel
	Perubahan	0.522	Cukup Reliabel
	Penambahan	0.669	Reliabel
	Penghapusan	0.686	Reliabel
	Penguatan	0.684	Reliabel
Variabel	**Indikator**	**Alpha Cronbach**	**Keterangan**
Kedisiplinan	Penggunaan Waktu	0.908	Sangat Reliabel
	Disiplin Diri Sendiri	0.684	Reliabel
	Disiplin Sosial	0.818	Sangat Reliabel
	Disiplin Organisasi	0.520	Cukup Reliabel
Variabel	**Indikator**	**Alpha Cronbach**	**Keterangan**
Prestasi	Keterampilan	0.476	Cukup Reliabel
	Kompetitif	0.722	Reliabel
	Kreatif	0.648	Reliabel
	Ambisi	0.522	Cukup Reliabel

Lanjutan

Variabel	Indikator	Alpha Cronbach	Keterangan
Produktivitas SDM	Percaya Pada Diri Sendiri	0.908	Sangat Reliabel
	Bertanggung Jawab	0.700	Reliabel
	Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan	0.581	Cukup Reliabel
	Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan	0.497	Cukup Reliabel

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2015

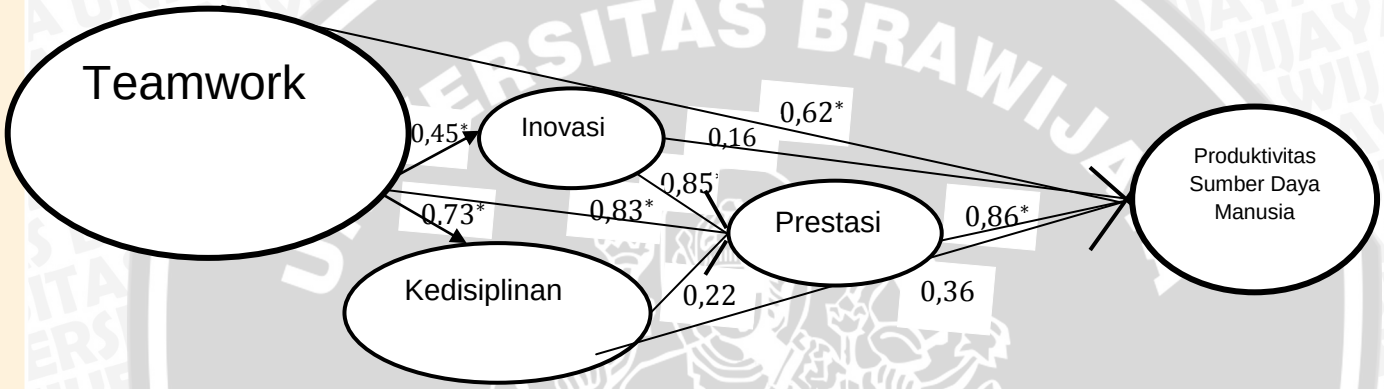
Berdasarkan data dari tabel 14 diatas, dapat diketahui bahwa variabel - variabel yang digunakan adalah reliabel (handal). Namun pada beberapa indikator terdapat data yang reliabilitasnya cukup reliabelsehingga dapat dikatakan sebagian besar variabel-variabel tersebut reliabel (handal) karena nilai *Alpha Cronbach* yang didapat lebih besar dari 0,60 ini berarti data yang dihasilkan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya dan untuk data yang reliabiltasnya lemah perlu dilakukan perbaikan semisal dengan mengganti dengan indikator yang lain. Adapun data mengenai uji reliabilitas variabel *teamwork*(ξ_1), inovasi ($\acute{\eta}_1$), kedisiplinan ($\acute{\eta}_2$), prestasi($\acute{\eta}_3$), danprodutivitas sumber daya manusia ($\acute{\eta}_4$) dapat dilihat pada Lampiran 6.

4.10 Analisi Pengaruh antar Variabel

Pada penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh antar variabel antara lain *teamwork,* inovasi, kedisiplinan, prestasi dan produktivitas sumber daya manusia dengan menggunakan metode pengolahan data GeSCA (Generalized Structured Component Analysis). Hasil dari analisis yang didapat sebagai berikut:

4.10.1 Pengembangan Diagram Jalur

Pengembangan diagram jalur pada penelitian ini merupakan hasil *output* aplikasi GSCA *online* yang berdasar pada model struktural dan model pengukuran penelitian yang diajukan. Sedangkan hasil output olahan GSCA dapat dilihat pada Lampiran 7.



Gambar 10. Pengembangan Diagram Jalur

Pada model struktural diatas menunjukkan bahwa pengaruh prestasi terhadap produktivitas perusahaan adalah terbesar. Oleh karena itu pemilik usaha harus meningkatkan prestasi karyawan secara konsisten agar peningkatan produktivitas perusahaan bisa tercapai sesuai harapan perusahaan PT. Maya Muncar. Selanjutnya akan dibahas lebih lanjut pada bab berikutnya.

4.10.2 Pengaruh *Teamwork* terhadapInovasi

Teamwork memiliki hubungan positif dan signifikan dengan inovasi karena nilai kritis yang diperoleh signifikan sebesar 0.45. Hal ini menujukkan bahwa organisasi yang dibentuk secara berkelompok dengan kerja sama yang baik dan totalitas tinggi terhadap perusahaan akan membentuk inovasi yang

cukup baik.Namun pernyataan menurut Kinicki (2003) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi kepada karyawan berfungsi untuk memberikan identitas organisasi kepada karyawan, memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial serta untuk membentuk perilaku. Teamwork pada perusahaan PT. Maya Muncar bisa dikatakan salah satu budaya organisasi yang dapat membentuk perilaku seseorang dalam berorganisasi dan dapat mempromosikan stabilitas sosial dengan inovasi karyawan pada perusahaan PT. Maya Muncar, tetapi nilai kritis *teamwork* terhadap inovasi masih rendah dikarenakan tenaga kerja tidak bisa mengimplementasikan inovasinya secara langsung karena PT. Maya Muncar adalah perusahaan produksi pengalengan ikan yang mengutamakan rasa atau bentuk kemasan yang sudah dikenal oleh konsumen sehingga pemimpin perusahaan masih membatasi inovasi-inovasi yang telah diberikan oleh tenaga kerja sesuai aturan.

4.10.3 Pengaruh *Teamwork* terhadap Kedisiplinan

Teamwork memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kedisiplinan karena nilai kritis yang diperoleh signifikan sebesar 0.73. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* dengan indikator pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok, dan kedewasaan kelompok dapat menciptakan *kedisiplinan* yang baik tehadap karyawan PT. Maya Muncar.Menurut Sinungan (1995), menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik peraturan individu ataupun peraturan dalam kelompok. PT. Maya Muncar selalu meberikan penekanan kedisiplinan terhadap karyawannya karena sifat kedisiplinan yang diterapkan secara baik sesuai aturan bisa membentuk pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok, dan

kedewasaan kelompok untuk lebih membangun visi dan misi perusahaan yang nantinya akan berdampak positif terhadap perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

4.10.4 Pengaruh *Teamwork* terhadap Prestasi

Teamwork memiliki hubungan positif dan signifikan karena nilai kritis yang diperoleh signifikan sebesar 0.83. Prestasi dalam perusahaan sangat dibutuhkan terutama pada kelompok kerja suatu organisasi, teamwork dalam perusahaan dapat menciptakan komitmen dan prestasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Maya Muncar bisa membentuk prestasi dengan cara bekerja sama karena dengan bekerja sama dengan sesame karyawan bisa berdiskusi dan bertukar pendapat untuk suatu tujuan yang diinginkan. Prestasi dalam suatu organisasi maupun prestasi dalam individu karyawan bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan PT. Maya Muncar.

4.10.5 Pengaruh *Teamwork* terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia

Teamwork memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia karena nilai kritis yang diperoleh signifikan sebesar 0.62. Menurut Irawati (2007), sebuah tim terdiri dari banyak orang dengan beragam keahlian/kemampuan kerja, dimana anggota dengan kemampuan/keahlian tinggi akan mendorong anggota yang memiliki kemampuan rendah sehingga tujuan bersama lebih cepat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT. Maya Muncar sudah baik dalam membentuk suatu organisasi atau kelompok kerja sehingga nilai kritis *teamwork* terhadap produktivitas sudah cukup baik, tetapi pemimpin perusahaan harus mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi rasa percaya diri karyawan, rasa tanggung jawab karyawan, rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan, dan kontribusi karyawan terhadap lingkungan.

4.10.6 PengaruhInovasi terhadap Prestasi

Inovasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi karena nilai kritis yang diperoleh signifikan sebesar 0.85. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya inovasi-inovasi baru yang diciptakan oleh karyawan dapat menciptakan prestasi yang sangat baik terhadap perusahaan PT. Maya Muncar tetapi mengingat aturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, karyawan hanya memberikan inovasi dalam bentuk solusi apabila perusahaan mengalami permasalahan yang mengharuskan membutuhkan inovasi-inovasi dari karyawan.

4.10.7 Pengaruh Inovasi terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusi

Inovasi memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia karena nilai kritis yang diperoleh sebesar 0.16. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi-inovasi baru yang diciptakan oleh karyawan belum tentu dapat meningkatkanproduktivitas sumber daya manusia karena inovasi yang diciptakan juga harus memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh konsumen dan inovasi yang diberikan oleh karyawan harus dipertimbangkan lagi oleh pimpinan sehingga kualitas perusahaan akan tetap terjaga.

4.10.8 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi

Kedisiplinan memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap *prestasi*karena nilai kritis yang diperoleh sebesar 0.22. Namun menurut Ahmad (2012), menyatakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja, karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang

dimiliki secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan lagi karena karyawan pada PT. Maya Muncar masih banyak yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.10.9 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia

Kedisiplinan memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia karena nilai kritis yang diperoleh sebesar 0.36. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pada karyawan masih rendah dikarenakan masih banyak karyawan pada PT. Maya Muncar yang tidak mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahan.

4.10.10 Pengaruh Prestasi terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia

Prestasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia karena nilai kritis yang diperoleh signifikan sebesar 0.86. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi karyawan PT. Maya Muncar sangat baik dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pemimpin perusahaan harus memperahankan dan meningkatkan keterampilan, komptitif, kreatifitas dan amibisi karyawan agar lebih maksimal lagi dalam peningkatan produktivitas sumber daya manusia.

4.11 Measurement Model

Measurement model berfungsi sebagai spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Pada penelitian ini, terdapat model indikator variabel laten yang bersifat refleksif pada variabel eksogen, endogen 1, endogen

2, dan endogen 3 sedangkan yang bersifat formatif pada variabel endogen 4. Untuk variabel laten eksogen, *teamwork* dapat dilihat pada tabel 18:

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
TE_M	**AVE = 0.440, Alpha =0.350**								
TE1	0.654	0.259	2.53*	0.377	0.175	2.15*	0.428	0.197	2.17*
TE2	0.770	0.386	2.64*	0.185	0.256	2.22*	0.676	0.179	2.56*
TE3	**0.903**	**0.066**	**13.73***	0.778	0.116	6.73*	0.816	0.111	7.34*

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Untuk variabel*teamwork*, terdapat tiga indikator yang mendeskrisikan variabel *teamwork.* Dilihat dari *loading estimasi* yang diperoleh, indikator (TE3) kedewasaan kelompok paling dapat mendeskripsikan variabel *teamwork*. Hal ini dikarenakan nilai dari loading faktor estimate paling besar dari pada indikator lainnya yaitu 0.903.

Berdasarkan nilai titik kritis (CR) yang diperoleh, indikator (TE3) kedewasaan kelompok mendeskripsikan variabel *teamwork* secara nyata karena nilai yang diperoleh sebesar 13.73* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Untuk variabel laten endogen 1 yaitu *inovasi* dapat dilihat pada tabel 19:

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
IN_O	**AVE = 0.465, Alpha =0.654**								
INO1	0.917	0.045	20.43*	0.379	0.122	3.11*	0.841	0.080	10.5*
INO2	**0.924**	**0.050**	**18.34***	0.448	0.108	4.13*	0.854	0.085	10.09*
INO3	0.691	0.188	3.68*	0.272	0.097	2.8*	0.478	0.180	2.65*
INO4	0.677	0.169	2.24*	0.113	0.070	2.61*	0.142	0.287	3.64*
INO5	0.899	0.275	3.36*	0.380	0.142	3.56*	0.110	0.114	4.58*

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Untuk variabelinovasi, terdapat lima indikator yang mendeskrisikan variabel inovasi. Dilihat dari *loading estimasi* yang diperoleh, indikator (INO2)

perubahan paling dapat mendeskripsikan variabel inovasi.Hal ini dikarenakan nilai dari loading faktor estimate paling besar dari pada indikator lainnya yaitu 0.924.

Berdasarkan nilai titik kritis (CR) yang diperoleh, indikator (INO2) perubahan mendeskripsikan variabel inovasi secara nyata karena nilai yang diperoleh sebesar 13.34* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Untuk variabel laten endogen 2 yaitu kedisiplinandapat dilihat pada tabel 20:

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
KE_D	AVE = 0.367, Alpha =0.522								
KED1	**0.922**	**0.115**	**8.04***	0.745	0.125	5.96*	0.849	0.116	7.32*
KED2	-0.050	0.288	0.17*	-0.071	0.135	0.53	0.003	0.145	0.02
KED3	0.904	0.137	3.84*	0.229	0.087	2.64*	0.275	0.120	2.3*
KED4	0.582	0.461	1.26	0.326	0.251	1.3	0.339	0.227	1.49

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Untuk variabelkedisiplinan, terdapat empat indikator yang mendeskrisikan variabel kedisiplinan. Dilihat dari *loading estimasi* yang diperoleh, indikator (KED1) penggunaan waktu paling dapat mendeskripsikan variabel kedisiplinan. Hal ini dikarenakan nilai dari loading faktor estimate paling besar dari pada indikator lainnya yaitu 0.922.

Berdasarkan nilai titik kritis (CR) yang diperoleh, indikator (KED1) penggunaan waktu mendeskripsikan variabel kedisiplinansecara nyata karena nilai yang diperoleh sebesar 8.04* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Untuk variabel laten endogen 3 yaitu prestasidapat dilihat pada tabel 21:

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
PR_E	AVE = 0.262, Alpha =0.003								
PRE1	0.627	0.208	4.0*	0.390	0.139	3.05*	0.383	0.180	2.21*
PRE2	0.743	0.379	5.11*	0.353	0.246	4.22*	0.432	0.158	3.15*
PRE3	0.868	0.329	6.82*	0.668	0.203	4.83*	0.472	0.158	4.46*
PRE4	**0.979**	**0.121**	**8.11***	0.961	0.146	6.6*	0.959	0.169	5.67*

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Untuk variabel*prestasi*, terdapat empat indikator yang mendeskrisikan variabel *prestasi.* Dilihat dari *loading estimasi* yang diperoleh, indikator (PRE4) ambisi paling dapat mendeskripsikan variabel *prestasi*. Hal ini dikarenakan nilai dari loading faktor estimate paling besar dari pada indikator lainnya yaitu 0.979.

Berdasarkan nilai titik kritis (CR) yang diperoleh, indikator (PRE4) ambisi mendeskripsikan variabel *prestasi* secara nyata karena nilai yang diperoleh sebesar 8.14* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Untuk variabel laten endogen 4 yaitu produktivitas sumber daya manusi dapat dilihat pada tabel 22:

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
PR_O	AVE = 0.000, Alpha =0.438								
PRO1	0	0	0	**0.842**	**0.780**	**8.08***	0	0	0
PRO2	0	0	0	0.097	0.097	5.64*	0	0	0
PRO3	0	0	0	0.362	0.485	3.75*	0	0	0
PRO4	0	0	0	0.043	0.094	4.46*	0	0	0

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Untuk variabelproduktivitas sumber daya manusia, terdapat empat indikator yang mendeskrisikan variabel produktivitas sumber daya manusia*.* Dilihat dari *loading estimasi* yang diperoleh, indikator (PRO1) percaya pada diri sendiri paling dapat mendeskripsikan variabel produktivitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan nilai dari loading faktor estimate paling besar dari pada indikator lainnya yaitu 0.842.

Berdasarkan nilai titik kritis (CR) yang diperoleh, indikator (PRO1) percaya pada diri sendiri mendeskripsikan variabel produktivitas sumber daya manusiasecara nyata karena nilai yang diperoleh sebesar 8.08^{*} signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel laten eksogen (*teamwork*) yang bersifat reflektif, diperoleh model persamaan seperti pada tabel 23:

Persamaan	Loading Factor (output GSCA)	Measurement Model
$X_1 = \lambda_{x1} \xi + \delta_1$	0.654	Pembangunan kelompok = 0.654*teamork* + eror
$X_2 = \lambda_{x2} \xi + \delta_2$	0.770	Pekerjaan kelompok = 0.770 *teamwork* + eror
$X_3 = \lambda_{x3} \xi + \delta_3$	0.903	Kedewasaan kelompok = 0.903*teamwork* + eror

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Pada variabel laten endogen 1 (Inovasi) yang bersifat reflektif, diperoleh model persamaan seperti pada tabel 24:

Persamaan	Loading Factor (output GSCA)	Measurement Model
$Y_1 = \lambda_{y1} \eta_1 + \varepsilon_1$	0.917	Penggantian = 0.917*inovasi*+eror
$Y_2 = \lambda_{y2} \eta_1 + \varepsilon_2$	0.924	Perubahan= 0.924 *inovasi*+eror
$Y_3 = \lambda_{y3} \eta_1 + \varepsilon_3$	0.691	Penambahan = 0.691*inovasi*+eror
$Y_4 = \lambda_{y4} \eta_1 + \varepsilon_4$	0.677	Penghapusan= 0.677*inovasi*+eror
$Y_5 = \lambda_{y5} \eta_1 + \varepsilon_5$	0.899	Penguatan= 0.899*inovasi*+eror

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Pada variabel laten endogen 2 (kedisiplinan) yang bersifat reflektif, diperoleh model persamaan seperti pada tabel 25:

Persamaan	Loading Factor (output GSCA)	Measurement Model
$Y_6 = \lambda_{y6}\eta_1 + \varepsilon_6$	0.922	Penggunaan waktu = 0.922*kedisiplinan*+eror
$Y_7 = \lambda_{y7}\eta_1 + \varepsilon_7$	-0.050	Disiplin diri sendiri= -0.050*kedisiplinan*+eror
$Y_8 = \lambda_{y8}\eta_1 + \varepsilon_8$	0.904	Disiplin sosial=0.904*kedisiplinan*+eror
$Y_9 = \lambda_{y9}\eta_1 + \varepsilon_9$	0.582	Disiplin organisasi= 0.582*kedisiplinan*+eror

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Pada variabel laten endogen 3 (Prestasi) yang bersifat reflektif, diperoleh model persamaan seperti pada tabel 26:

Persamaan	Loading Factor (output GSCA)	Measurement Model
$Y_{10} = \lambda_{y10}\eta_1 + \varepsilon_{10}$	0.627	Keterampilan= 0.627*prestasi*+eror
$Y_{11} = \lambda_{y11}\eta_1 + \varepsilon_{11}$	0.743	Kompetitif= 0.743*prestasi*+eror
$Y_{12} = \lambda_{y12}\eta_1 + \varepsilon_{12}$	0.868	Kreatif=0.868*prestasi*+eror
$Y_{13} = \lambda_{y13}\eta_1 + \varepsilon_{13}$	0.979	Ambisi= 0.979*prestasi*+eror

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Sedangkan pada variabel laten endogen 4 (produktivitas sumber daya manusia) yang bersifat formatif, diperoleh model persamaan seperti pada Tabel 27:

Persamaan	Loading Factor (output GSCA)	Measurement Model
$\eta_5 = \lambda_{y14}Y_{14} + \lambda_{y15}Y_{15} + \lambda_{y16}Y_{16} + \lambda_{y17}Y_{17} + \zeta_4$	0.842 0.094 0.362 0.043	Produktivitas sumber daya manusia = 0.842percaya pada diri sendiri + 0.094bertanggung jawab + eror + 0.362 memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan + eror + 0.043 kontribusi positif terhadap lingkungan + eror

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

4.12 Struktural Model

Berdasarkan hasil output GeSCA *online* nilai *Path Coeffisien* antar variabel laten dapat dilihat pada tabel 28:

Tabel 28. Path Coeffisien

Variabel	Effect		
	Direct	Indirect	Total
Teamwork terhadap inovasi	0.450	0	0.450
Teamwork terhadap kedisiplinan	0.730	0	0.730
Teamwork terhadap prestasi	0.831	0.034	0.865
Teamwork terhadap produktivitas	0.623	0.04	0.663
Inovasi terhadap prestasi	0.859	0.855	0.927
Inovasi terhadap produktivitas	0.168	0.36	0.528
Kedisiplinan terhadap prestasi	0.226	0.151	0.377
Kedisiplinan terhadap produktivitas	0.360	0.111	0.471
Prestasi terhadap produktivitas	0.861	0.079	0.940

Sumber: Data Primer *(outout GSCA online)*, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan variabel yang terbentuk adalah:

Persamaan 1 : Inovasi($ń_1$) = 0.45 Teamwork (ξ) + 0.85 Prestasi ($ń_3$) + 0.16 Produktivitas ($ń_4$)

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa :

1. Koefisien *direct effectTeamwork* sebesar 0.45 menyatakan bahwa besarnya kontribusi *teamwork* dalam mempengaruhi *inovasi* pada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 45% atau dapat dikatakan berpengaruh secara langsung terhadap inovasi di perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti *teamwork* seperti pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok, kedewasaan kelompok menentukan keberhasilan perusahaan supaya kegiatan usaha tetap pada arah tujuan dan tidak menyimpang pada tujuan yang telah ditetapkan.

2. Koefisien *direct effect* Prestasisebesar 0.85 menyatakan bahwa besarnya kontribusi prestasi dalam inovasi pada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 85% atau dapat dikatakan bahwa prestasi berpengaruh secara langsung oleh inovasi di perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti prestasi seperti keterampilan, kompetitif, kreatif, dan ambisi pada inovasi ikut menentukan dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Maya Muncar.

3. Koefisien *direct effect* ProduktivitasSumber Daya Manusia Perusahaan sebesar 0.16 menyatakan bahwa besarnya kontribusi produktivitas sumber daya manusia dalam inovasi pada PT. Maya Muncar adalah sebesar 16% atau dapat dikatakan bahwa produktivitas sumber daya manusia berpengaruh secara langsung oleh inovasi di perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti produktivitas sumber daya manusiaseperti percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan dan kontribusi positif terhadap lingkungan pada inovasi ikut menentukan keberhasilan perusahaan PT. Maya Muncar.

Persamaan 2 : Kedisiplinan ($ń_2$) = 0.73 Teamwork (ξ) + 0.22 Prestasi ($ń_3$) + 0.36 Produktivitas ($ń_4$)

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa :

1. **Koefisien *direct effectTeamwork*** sebesar 0.73 menyatakan bahwa besarnya kontribusi *teamwork* dalam mempengaruhi kedisiplinanpada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 73% atau dapat dikatakan berpengaruh positif dan secara langsung terhadap kedisiplinandi PT. Maya Muncar. Hal ini berarti teamwork seperti pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok dan kedewasaan kelompok sangat menentukan keberhasilan pemimpin dalam mencitakan kedisiplinanpada karyawannya. Hal ini bertujuan agar kegiatan usaha pengalengan tetap pada arah tujuan dan tidak menyimpang pada tujuan yang telah ditetapkan.
2. **Koefisien *direct effect*Prestasi** sebesar 0.22 menyatakan bahwa besarnya kontribusi prestasidalam kedisiplinanpada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 22% atau dapat dikatakan bahwa prestasiberpengaruh positif atau secara langsung terhadap kedisiplinandi perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti prestasi seperti keterampilan, kompetitif, kreatif dan

ambisi sangat berpengaruh terhadap kedisiplinankaryawan PT. Maya Muncar.

3. **Koefisien *direct effect*Produktivitas Sumber Daya Manusia**sebesar 0.36menyatakan bahwa besarnya kontribusi produktivitas sumber daya manusiadalam kedisiplinanpada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 36% atau dapat dikatakan bahwa produktivitas sumber daya manusiaberpengaruh positif atau secara langsung terhadap kedisiplinandi perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti produktivitas sumber daya manusiaseperti percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan dan kontribusi positif terhadap lingkungan sangat berpengaruh dan sangat menentukan kedisiplinankaryawan PT. Maya Muncar, diharapkan pemimpin bisa meningkatkan lagiproduktivitas sumber daya manusiaagar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Persamaan 3 : Prestasi ($ń_3$) = 0.83 Teamwork (ξ) + 0.85Inovasi($ń_1$) + 0.22 Kedisiplinan ($ń_2$) + 0.86 Produktivitas ($ń_4$)

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa :

1. **Koefisien *direct effectTeamwork*** sebesar 0.83 menyatakan bahwa besarnya kontribusi *teamwork* dalam mempengaruhi prestasipada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 83% atau dapat dikatakan berpengaruh positif dan secara langsung terhadap prestasidi perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti pemimpim mempunyai kelompok kerja yang sangat bagus, seperti dalam pembangunan kelomok, pekerjaan kelompok, kedewasaan kelompok. Hal ini juga dapat memudahkan pemimpim untuk meningkatkan prestasi karyawan agar mencapai tujuan yang telah

direncanakan atau ditetapkan oleh pemimpin pada perusahaan PT. Maya Muncar.

2. **Koefisien *direct effect*Inovasi**sebesar 0.85 menyatakan bahwa besarnya kontribusi inovasi dalam prestasi pada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 85% atau dapat dikatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan secara langsung terhadap prestasidi perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti inovasiseperti penggantian, perubahan, penambahan, penghapusan, dan penguatan sudah sesuai dalam prestasikaryawan pada PT. Maya Muncar.
3. **Koefisien *direct effect*Kedisiplinan**sebesar 0.22 menyatakan bahwa besarnya kontribusi kedisiplinandalam prestasi pada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 22% atau dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan secara langsung terhadap prestasi di perusahaan PT. Maya Muncar. Hal ini berarti kedisiplinanseperti penggunaan waktu, disiplin diri sendiri, disiplin sosial, disiplin organisasi perlu ditegaskan lagi terhadap karyawan agar para karyawan memahami dan mengetahu fungsi kedisiplinan sehingga dapat memacu terhadap prestasi karyawan PT. Maya Muncar.
4. **Koefisien *direct effect*Produktivitas Sumber Daya Manusia**sebesar 0.86 menyatakan bahwa besarnya kontribusi produktivitas sumber daya manusiadalam prestasi pada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 86% atau dapat dikatakan bahwa produktivitas sumber daya manusiaberpengaruh positif dan secara langsung terhadap prestasidi PT. Maya Muncar. Hal ini berarti produktivitas sumber daya manusiasudah baik seperti percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, kontribusi positif terhadap lingkungan. Pemimpin harus

mempertahankan kualitas perusahaan agar prestasi karyawan lebih meningkat.

Persamaan 4 : Produktivitas ($ń_4$) = 0.62 Teamwork (ξ) + 0.16Inovasi($ń_1$) + 0.36 Kedisiplinan ($ń_2$) + 0.86 Prestasi ($ń_3$)

Dari persamaan 4 dapat diinformasikan bahwa :

1. **Koefisien *direct effect*Teamwork** sebesar 0.62 menyatakan bahwa besarnya kontribusi *teamwork* dalam mempengaruhi produktivitas sumber daya manusiapada perusahaan PT. Maya Muncar adalah sebesar 62% atau dapat dikatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan secara langsung terhadap produktivitas sumber daya manusiaPT. Maya Mucar. Hal ini berarti proses *teamwork* seperti pembangunan keompok, pekerjaan kelompok, kedewasaan kelompok perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi supaya produktivitas perusahaanpada PT. Maya Muncar lebih baik lagi dan mencapai tujuan yang telah diterapkan.
2. **Koefisien *direct effect*Inovasi** sebesar 0.16 menyatakan bahwa besarnya kontribusi inovasidalam mempengaruhi produktivitas sumber daya manusiapada PT. Maya Muncar adalah sebesar 16% atau dapat dikatakan berpengaruh positif dan secara langsung terhadap produktivitas sumber daya manusiaPT. Maya Muncar. Hal ini berarti proses *i*novasiseperti penggantian, perubahan, penambahan, penghapusan, penguatan perlu ditingkatkan lagi agar produktivitas perusahaanpada PT. Maya Muncar lebih baik.
3. **Koefisien *direct effect*Kedisiplinan**sebesar 0.36 menyatakan bahwa besarnya kontribusi kedisiplinandalam mempengaruhi produktivitas sumber daya manusiapada PT. Maya Muncar adalah sebesar 36% atau dapat dikatakan bahwa kedisiplinanberpengaruh positif dan secara langsung

terhadap produktivitas sumber daya manusiadi PT. Maya Muncar. Hal ini berarti proses kedisiplinanseperti penggunaan waktu, disiplin diri sendiri, disiplin sosial, disiplin organisasi perlu diperhatikan dan dievaluasi terus menerus supaya produktivitas sumber daya manusiapada PT. Maya Muncar lebih meningkat.

4. **Koefisien *direct effect*Prestasi** sebesar 0.86 menyatakan bahwa besarnya kontribusi prestasi dalam mempengaruhi produktivitas sumber daya manusiapada PT. Maya Muncar adalah sebesar 86% atau dapat dikatakan bahwa prestasi berpengaruh positif dan secara langsung terhadap produktivitas sumber daya manusiadi PT. Maya Muncar. Hal ini berarti proses prestasikaryawan seperti keterampilan, kompetitif, kreatif, dan ambisi perlu dipertahankan agar produktivitas sumber daya manusiapada PT. Maya Muncar tetap terjaga.
5. **Pengaruh dominan :** Pada tabel diatas (tabel efek model) dapat diketahui bahwa nilai parameter dari variabel endogen prestasi yang telah diestimasi memiliki total efek yang paling tinggi maka dapat dinyatakan variabel endogen prestasitersebut memiliki pengaruh yang paling kuat atau dominan terhadap variabel endogen yang lain. Variabel yang memiliki total efek sebesar 0.861. Dengan demikian prestasimemiliki dampak positif dan peranan paling besar untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia pada perusahaan PT. Maya Muncar.

4.13 Measures of Fit

4.13.1 Measures of Fit Measurement Model

Bilamana indikator bersifat refleksif, maka diperlukan evaluasi berupa kalibrasi instrument, yaitu dengan pemerikasaan validitas dan reabilitas.

a. Corvergent Validity

Menurut (Chin, 1998 *dalam* Ghozali, 2008), *convergent validity* setiap indikator dalam mengukur variabel laten ditunjukkan oleh besar kecilnya *loading factor*. Suatu indikator dikatakan mempunyai *convergent validity* yang baik apabila *loading* bernilai lebih positif dari 0.70 dan signifikan. Untuk pengukuran Validitas, *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. Untuk *convergent validity* penelitian dapat dilihat pada tabel 29.

Tabel 29. *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	*Loading Factor*	*Cut Off*	Keterangan
Teamwork(ξ)	Pembangunan Kelompok	0.654	0.5	Valid
	Pekerjaan Kelompok	0.770	0.5	Valid
	Kedewasaan Kelompok	0.903	0.5	Valid
Inovasi ($ń_1$)	Penggantian	0.917	0.5	Valid
	Perubahan	0.924	0.5	Valid
	Penambahan	0.691	0.5	Valid
	Penghapusan	0.677	0.5	Valid
	Penguatan	0.899	0.5	Valid
Kedisiplinan ($ń_2$)	Penggunaan Waktu	0.922	0.5	Valid
	Disiplin Diri Sendiri	-0.050	0.5	Tidak Valid
	Disiplin Sosial	0.904	0.5	Valid
	Disiplin Organisasi	0.582	0.5	Valid
Prestasi ($ń_3$)	Keterampilan	0.627	0.5	Valid
	Kompetitif	0.743	0.5	Valid
	Kreatif	0.868	0.5	Valid
	Ambisi	0.979	0.5	Valid
Produktivitas Sumber Daya Manusia($ń_4$)	Percaya Pada Diri Sendiri	0.842	0.5	Valid
	Bertanggung Jawab	0.094	0.5	Tidak Valid
	Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan	0.362	0.5	Tidak Valid
	Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan	0.043	0.5	Tidak Valid

Sumber: Data Primer (*output GSCA online*), 2015

Berdasarkan *loading factor* yang dihasilkan dapat diketahui bahwa indikator masing-masing variabel laten yaitu *teamwork*(ξ), inovasi($ń_1$), kedisiplinan ($ń_2$), prestasi($ń_3$) dan produktivitas sumber daya manusia ($ń_4$) memiliki *loading factor* yang lebih besar dari nilai *cut off* nya, sebesar 0,5. Dengan demikian indikator tersebut dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya, kecuali pada indikator pelatihan dan pengembangan karyawan pada variabel kedisiplinan dan produktivitas perusahaanyang nilainya di bawah 0,5.

b. Discriminant Validity

Pengukuran *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai akar kuadarat AVE (*average variance extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk yang lain, maka dikatakan konstruk memiliki validitas yang baik (Solimun, 2010). Perhitungan *Composite Reliability* dan *Average Variance*dapat dilihat pada Lampiran 7.Hasil *discriminant validity* dapat dilihat melalui ringkasan perhitungan dalam Tabel 30berikut :

Tabel 30. Discriminant Validity

	TE_M	IN_O	KE_D	PR_E	PR_O
TE_M	$\sqrt{AVE}$ 0.782	0.450	0.730	0.865	0.663
IN_O	0.450	$\sqrt{AVE}$ 0.828	0.543	0.927	0.528
KE_D	0.730	0.543	$\sqrt{AVE}$ 0.707	0.377	0.471
PR_E	0.865	0.927	0.377	$\sqrt{AVE}$ 0.814	0.940
PR_O	0.663	0.528	0.471	0.940	$\sqrt{AVE}$ 0.460

Sumber: Data Primer (*output GSCA online*), 2015

Hasil pada tabel diatas diketahui bahwa nilai dari akar AVE pada masing-masing konstruk lebih kecil daripada koefisien korelasi antar konstruk. Dengan demikian *discriminant validity* keseluruhan variabel dapat dikatakan konstruk memiliki validitas yang cukup baik.

c. Internal Cosistency Reability

Pengukuran reliabilitas untuk GeSCA dilakukan menggunakan ukuran reliabilitas konstruk (*Composite Reliability*) ataupun jumlah varian keseluruhan dalam indikator yang dijelaskan oleh konstruk latent (*Average Variance Extracted (AVE)*) atau biasa disebut *discriminant reliability*. Menurut Nunnaly (1966) dalam

Solimun (2010) suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* di atas 0,60. Nilai *discriminant reliability* lebih besar sama dengan 0,50 maka dapat dinyatakan kontruk GeSCA telah reliabel. Pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada *substantive content*nya,yaitu dengan melihat signifikansi dari *weight*, jika signifikan (p < 0,05) berarti valid. *Internal consistency reability* dapat dilihat tabel 31.

Tabel 31. *Internal Consistency Reability*

Variabel	Composite Reliability	Discriminant Reliability
Teamwork	0.817	0.612
Inovasi	0.915	0.687
Kedisiplinan	0.541	0.501
Prestasi	0.884	0.664
Produktivitas SDM	0.363	0.212

Sumber: Data Primer (*output GSCA online*), 2015

Berdasarkan tabel 31 di atas, dapat diketahui bahwa *Composite Reliability* variabel *teamwork*, inovasi, dan prestasi terpenuhi karena nilainya lebih besar dari 0,60. Sedangkan ke dua variabel lainnya yaitu kedisiplinan dan produktivitas sumber daya manusia belum terpenuhi. Kemudian hasil analisis tersebut juga menghasilkan nilai *discriminant reliability* pada variabel *teamwork,* inovasi, kedisiplinan dan prestasinilainya lebih besar dari nilai cut off sebesar 0,50. Dengan demikian *discriminant reliability* keempat variabel tersebut telah terpenuhi. Sedangkan *discriminant reliability* variabelproduktivitas sumber daya manusiabelum terpenuhi karena nilainya lebih kecil dari nilai cut off sebesar 0,50

4.13.2 Model Fit

Berdasarkan output GSCA *online* didapat *model fit* seperti pada tabel 32 :

Tabel 32. Model Fit

Model Fit	
FIT	0.635
AFIT	0.627
NPAR	45

Sumber: Data Primer (*output GSCA online*), 2015

- FIT = 0.635

FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0,635. Keragaman *teamwork,* inovasi, kedisiplinan, prestasi,dan produktivitas sumber daya manusia yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 63,5% dan sisanya (63,5%) dapat dijelaskan oleh variabel yang lain. Berarti model cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

- AFIT = 0,627

Adjusted dari FIT hampir sama dengan FIT. Namun, karena variabel yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia tidak hanya satu melainkan ada empat variabel sehingga akan lebih baik apabila interpretasi tentang ketepatan model menggunakan FIT yang sudah terkoreksi atau menggunakan AFIT. Karena semakin banyak variabel yang mempengaruhi maka nilai FIT akan semakin besar karena proporsi keragaman juga akan meningkat sehingga untuk menyesuaikan dengan variabel yang ada dapat menggunakan FIT yang sudah terkoreksi. Jika dilihat dari nilai AFIT, keragaman *teamwork,* inovasi,kedisiplinan, prestasi, dan produktivitas sumber daya mansia yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 62,7% dan sisanya (37.3%) dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

a. Measure of fit Structural model

Goodness of Fit Model struktural diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R square pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur. 1) FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin

besar nilai ini, semakin besar proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Jika nilai FIT = 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki. 2) AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R2 adjusted pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik(Solimun,2010).

Pada tabel di atas di dapat nilai FIT sebesar 0,635dimana menunjukkan semua varian total yang di jelaskan oleh model sebesar 63.5 %. Dengan kata lain, varian data *teamwork,* inovasi,kedisiplinan, dan prestasimampu mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia sebesar 63,5% dan signifikan padatingkat 95%.sedangkan nilai AFIT didapat sebesar 0,627. Semakin besar nilai AFIT semakin baik nilai Struktural model.

4.14 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t (statistik diperoleh dengan membagi loading factor dengan standar errornya), dengan hipotesis statistik, dapat dilihat pada tabel 33.

Tabel 33. Uji t

	Estimate	S.E	t.statistik	t.tabel
Teamwork terhadap inovasi	0.450	0.246	1.83	1,67
Teamwork terhadap kedisiplinan	0.730	0.130	5.63	1,67
Teamwork terhadap prestasi	0.831	0.282	4.53	1,67
Teamwork terhadap produktivitas	0.623	0.235	2.52	1,67
Inovasi terhadap prestasi	0.859	0.201	4.28	1,67
Inovasi terhadap produktivitas	0.160	0.430	0.39	1,67
Kedisiplinan terhadap prestasi	0.226	0.264	0.86	1,67
Kedisiplinan terhadap produktivitas	0.360	0.102	1.11	1,67
Prestasi terhadap produktivitas	0.861	0.360	2.45	1,67

Sumber: Data Primer (*output GSCA online*), 2015

Hipotesis 1 yaitu : Pengaruh *teamwork* terhadap inovasidi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara *teamwork* terhadapinovasidi perusahaan PT. Maya Muncar adalah 1.83 dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 1.83>1,67T.tabel). Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* secara langsung berpengaruh signifkanterhadap inovasidi perusahaan PT. Maya Muncar.

Hipotesis 2yaitu : Pengaruh *teamwork* terhadap kedisiplinandi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara *teamwork* terhadapkedisiplinandi perusahaan PT. Maya Muncar adalah 5.63 dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 5.63>1,67T.tabel). Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan di perusahaan PT. Maya Muncar.

Hipotesis 3yaitu : Pengaruh *teamwork* terhadap prestasidi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara *teamwork* terhadapprestasidi perusahaan PT. Maya Muncar adalah 4.53dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 4.53>1,67T.tabel). Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasidi perusahaan PT. Maya Muncar.

Hipotesis 4yaitu : Pengaruh *teamwork* terhadap produktivitas sumber daya manusiadi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara *teamwork* terhadapproduktivitas sumber daya manusia di perusahaan PT. Maya Muncar adalah 2.52 dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 2.52>1,67T.tabel). Hal ini

menunjukkan bahwa *teamwork* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan di perusahaan PT. Maya Muncar.

Hipotesis 5yaitu : Pengaruh inovasi terhadap prestasidi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara inovasiterhadapprestasidi perusahaan PT. Maya Muncar adalah 4.28 dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 4.28>1,67T.tabel). Hal ini menunjukkan bahwa inovasisecara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasidi perusahaan PT. Maya Muncar.

Hipotesis 6yaitu : Pengaruh inovasi terhadap produktivitas perusahaandi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara inovasiterhadapproduktivitas sumber daya manusiadi perusahaan PT. Maya Muncar adalah 0.39dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 0.39<1,67T.tabel). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh inovasi terhadap produktivitas perusahaan di perusahaan PT. Maya Muncar tidak signifikan.

Hipotesis 7yaitu : Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasidi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara kedisiplinanterhadappresasidi perusahaan PT. Maya Muncar adalah 0.86 dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 0.86<1,67T.tabel). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadapprestasidi perusahaan PT. Maya Muncar tidak signifikan.

Hipotesis 8yaitu : Pengaruh kedisipinan terhadap produktivitas sumber daya manusiadiperusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara kedisiplinanterhadapproduktivitas sumber dayadi perusahaan PT. Maya Muncar

adalah 1.11 dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 1.11<1,67T.tabel). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadapproduktivitas sumber daya manusia di perusahaan PT. Maya Muncar tidak signifikan.

Hipotesis 9yaitu : Pengaruh *prestasi* terhadap produktivitas sumber daya manusiadi perusahaan PT. Maya Muncar. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik antara inovasiterhadapproduktivitas sumber daya manusiadi perusahaan PT. Maya Muncar adalah 2.45 dengan tingkat signifikasi 0,05. (T.statistik 2.45<1,67T.tabel)Hal ini menunjukkan bahwa inovasisecara langsung berpengaruhsignifikan terhadap produktivitas sumber daya manusiadi perusahaan PT. Maya Muncar.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dari kesembilan hipotesis, hanya enam hipotesis yang terbukti yaitu *teamwork*mempengaruhi kedisiplinan,teamworkmempengaruhiprestasi,*teamwork* mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia, inovasi mempengaruhiprestasi dan prestasi mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia. Sementara ketiga hipotesis lainnya tidak terbukti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya ManusiaPada PT. Maya Muncar Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembentukan *teamwork* pada PT. Maya Muncar sudah sangat baik dalam pembangunan kelompok, pekerjaan kelompok, kedewasaan kelompok. Inovasi yang diterapkan oleh karyawan kepada perusahaan sudah baik dalam penggantian, perubahan, penambahan, penghapusan dan penguatan, namun belum adanya pemberitahuan pembatasan sejauh mana inovasi-inovasi yang harus diberikan karyawan kepada perusahaan. Untuk proses kedisiplinan pada perusahaan PT. Maya Muncar sudah cukup ketat dalam penggunaan waktu, disiplin diri sendiri, disiplin sosial, disiplin organisasi. Selanjutnya prestasi karyawan pada perusahaan sudah sangat baik dalam keterampilan, kompetitif, kreatif, dan ambisi karyawan. Kemudan perolehan produktivitas perushaan juga sudah efektif dan efisien dalam percaya diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki cinta terhadap pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap lingkungan.
2. Berdasarkan pada tabel *path coefficients* (tabel efek model) dapat diketahui nilai parameter dari variabel endogen (prestasi) yang telah diestimasi memiliki total efek paling tinggi maka dapat dinyatakan bahwa variabel endogen (prestasi) tersebut memiliki pengaruh yang paling kuat atau dominan terhadap variabel endogen (produktivitas sumber daya manusia).

Dengan demikian prestasi memiliki total efek terbesar terhadap produktivitas sumber daya manusia yang sebesar 0.861. Pada PT. Maya Muncar budaya organisasi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas sumber daya manusia ialah prestasi. Dengan demikian prestasi karyawan harus terus ditingkatkan lagi untuk memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan untuk budaya organisasi (inovasi) memilliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas sumber daya manusia yaitu sebesar 0.168. Hal ini dapat terjadi karena di perusahaan PT. Maya Muncar membatasi inovasi-inovasi karyawan yang dikawatirkan apabila ada inovasi dalam bentuk kemasan atau rasa sarden itu sendiri dapat berdampak besar terhadap konsumen.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan PT. Maya Muncar, maka penulis memberikan beberapa saran. Saran-saran yang diberikan tersebut antara lain:

1. Bagi pimpinan perusahaan

Pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan inovasi karyawan dengan cara melakukan pelatihan mengenai inovasi-inovasi agar produktivitas sumber daya manusia lebih meningkat sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini dilihat dari model struktural yang mana inovasi memiliki hubngan positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia karena nilai kritis yang diperoleh yaitu sebesar 0.16. Inovasi-inovasi yang dimaksud adalah inovasi-inovasi berupa solusi apabila perusahaan mengalami permasalahan dan inovasi mengenai semangat keryayawan, dan motivasi karyawan. Kedisiplinan karyawan juga harus diperhatikan lagi

dengan memperketat atau memberikan sanksi yang lebih berat kepada karyawan apabila melanggar peraturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaanguna untuk meningkatkat prestasi dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia hal ini dilihat dari model struktural dimana kedisiplinan memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap prestasi karena nilai yang diperoleh yaitu sebesar 0.22, kemudian kedisiplinan memliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia karena nilai kritisa yang diperoleh yaitu sebesar 0.36.

2. Bagi peneliti selanjutnya, melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dan indikator lain untuk menyempurnakan penelitian yang pernah dilakukan.
3. Bagi lembaga akademis (Perguruan Tinggi), agar hasil penelitian ini untuk memperkaya pengetahuan mengenai budaya organisasi khususnya yang bergerak dibidang perikanan dan kelautan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan : 3 (1)

Andika, Mohammad. 2015. Pengaruh Funsi Manajemen (*Planning, Organizing, Staffing, Motivating, Controlling*) Terhadap Return On Invesmen Pada Usaha Pentokolan Udang Vanname (*Litopenaeus vannamei*) (Studi Kasus di Windu Alam Perkasa Kabupaten Tuban, Provinsi Jawa Timur. UB:Malang

Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian social: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif.Airlangga University Press. Surabaya

Delarue, Anna. 2003. Productivity Outcomes Of Teamwork As An effect Of Team Structure, Stiin Gryp, Geert Van Hootgem, Katno Lieke. Universitet Leuven

Dwi, Ndaru. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja di Balai Budaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo Desa Gelung Kecamatan Panarukan Situbondo Jawa Timur. UB:Malang

Ghozali, 2008. Generalized Structured Component Analysis (GeSSCA) Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UNDIP : Semarang

Handoko, 2001. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta

Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Irawati. 2007. Pengaruh *Teamwork,*Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. Fakultas Ekonomi. UNMUH : Sidoarjo

Kantor Kelurahan Muncar, 2015. Profil Wilayah Kecamatan Muncar. Kantor Kelurahan Muncar Kabupaten Banyuwangi (tidak diterbitkan)

Kinicki. 2003. Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen : 9 (2)

Kurniasari, 2004. *Laporan PKL (Manajemen Tenaga Kerja pada Perusahaan Pembekuan Ikan di PT. Sumber Pangan Nusantara Sidoarjo, Jatim).* Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya Malang

Kusumawai, Ratna. 2008. Analisis pengaruh budaya organisasi Dan gaya kepemimpinan terhadapKepuasan kerja untuk meningkatkanKinerja

karyawan(Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *Tesis.*UNDIP : Semarang

Luthan, Fred. 2007. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi

Mangkunegara, AP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosada Karya.

Markum dan Nusron. 2000. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Surabaya: SMMAS

Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan team workTerhadap kinerja karyawanDi koperasi sekjen kemdikbud senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA* : 2 (1)

Marzuki. 1993. Metodologi Riset. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

Ndraha, T. 2005. Teori Budaya Organisasi. Jakarta : Rineka Cipta

Poernomo, Edi. 2006. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn k cakes Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi : 6 (2)

Patton, MQ. 1990. Qualitative Evaluation Methods. SAGE. Beverly Hills.

Robbins, S. 1996. Perilaku Organisasi-Kontroversi-Aplikasi. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prehallindo

Robbins, S.P.2001. Organizational Behavior : Concept, Controversies, Aplications. Edisi 8 : Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. Metode Penelitian Survai. Pustaka LP3ES Indonesia, anggota IKAPI. Jakarta

Solikha, Izanatus. 2014. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Serta Dampaknya Pada Kefektifan Organisasi di KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan. UB:Malang

Solimun. 2010. *Generalized Structured Component Analysis (GSCA).* Diklat *Statistika Multivariat: PLS & GSCA*

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Penerbit Andi

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta : Jakarta

Sukirman. 2012. Analisi Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Kewirausahaan Usaha Kecil Jenang Kudus Di Kabupaten Kudus. Skripsi. UMK : Kudus

Suliyono, Joko. 2010. 6 Hari Jago SPSS 17. Cakrawala. Yogyakarta.

Sunarto, 2003. Teori Organisasi. Yogyakarta: Amus dan Mahendro Total Design.

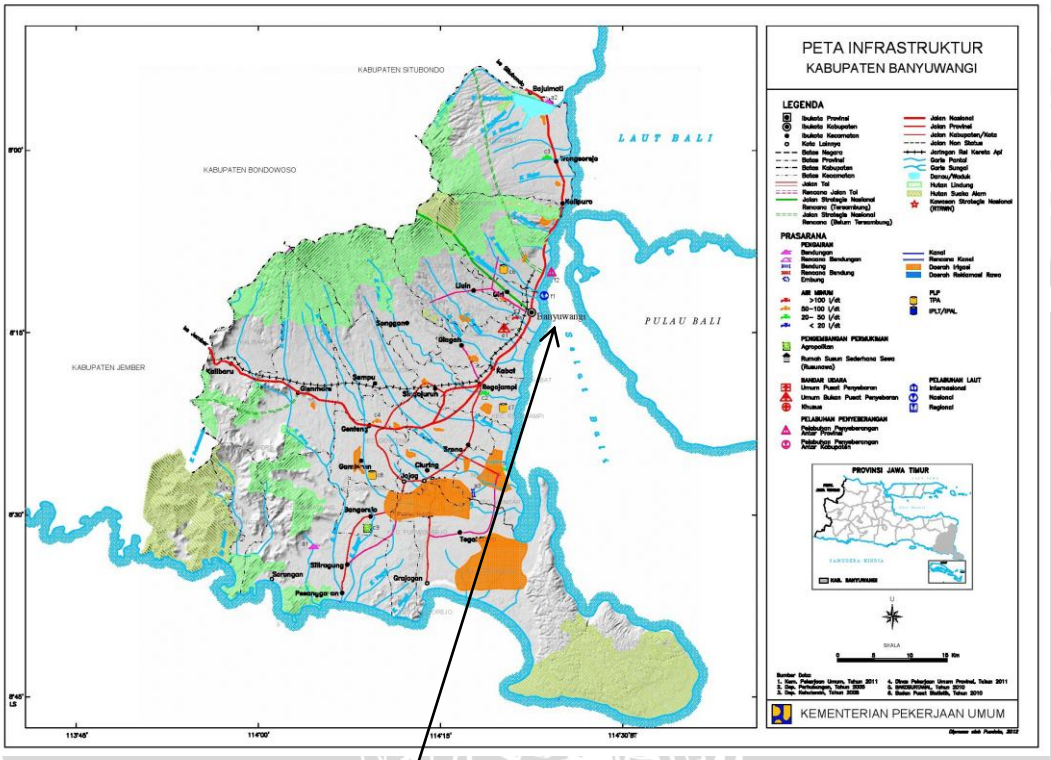
Taylor, SJ dan R Bogdan. 1975. Introduction to Qualitative Research Methods : The Search For Meanings, Second Edition. John Wiley and Soins. Toronto

Widyaningtyas, Ernita. 2011. Analisis Produktivitas Perusahaan Melalui Pengukuran Indeks Performansi Perusahaan dan APC (American Productivity Center) Pada PT. Aero Catering Service (ACS) Juanda-Sidoarjo. *Skripsi.*UPN : Jawa Timur

DAFTAR LAMPIRAN

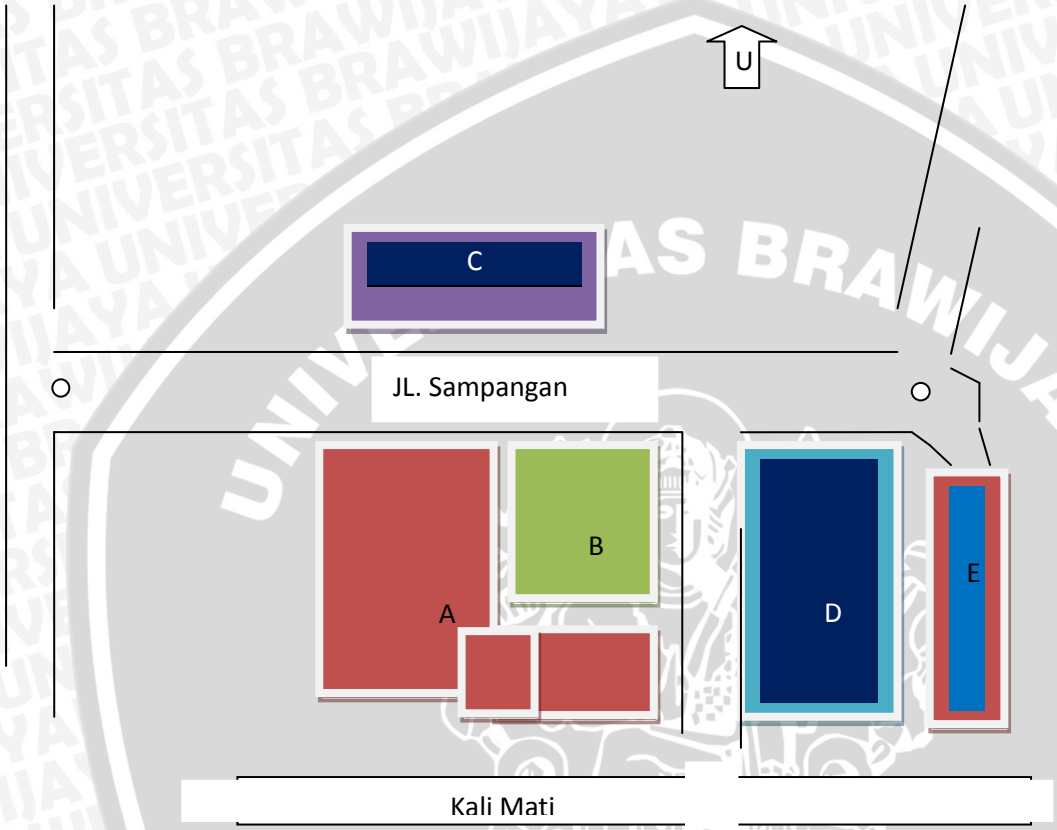
Lampiran 1

Peta Lokasi Penelitian



Lampiran 2.

Lokasi PT. Maya Muncar

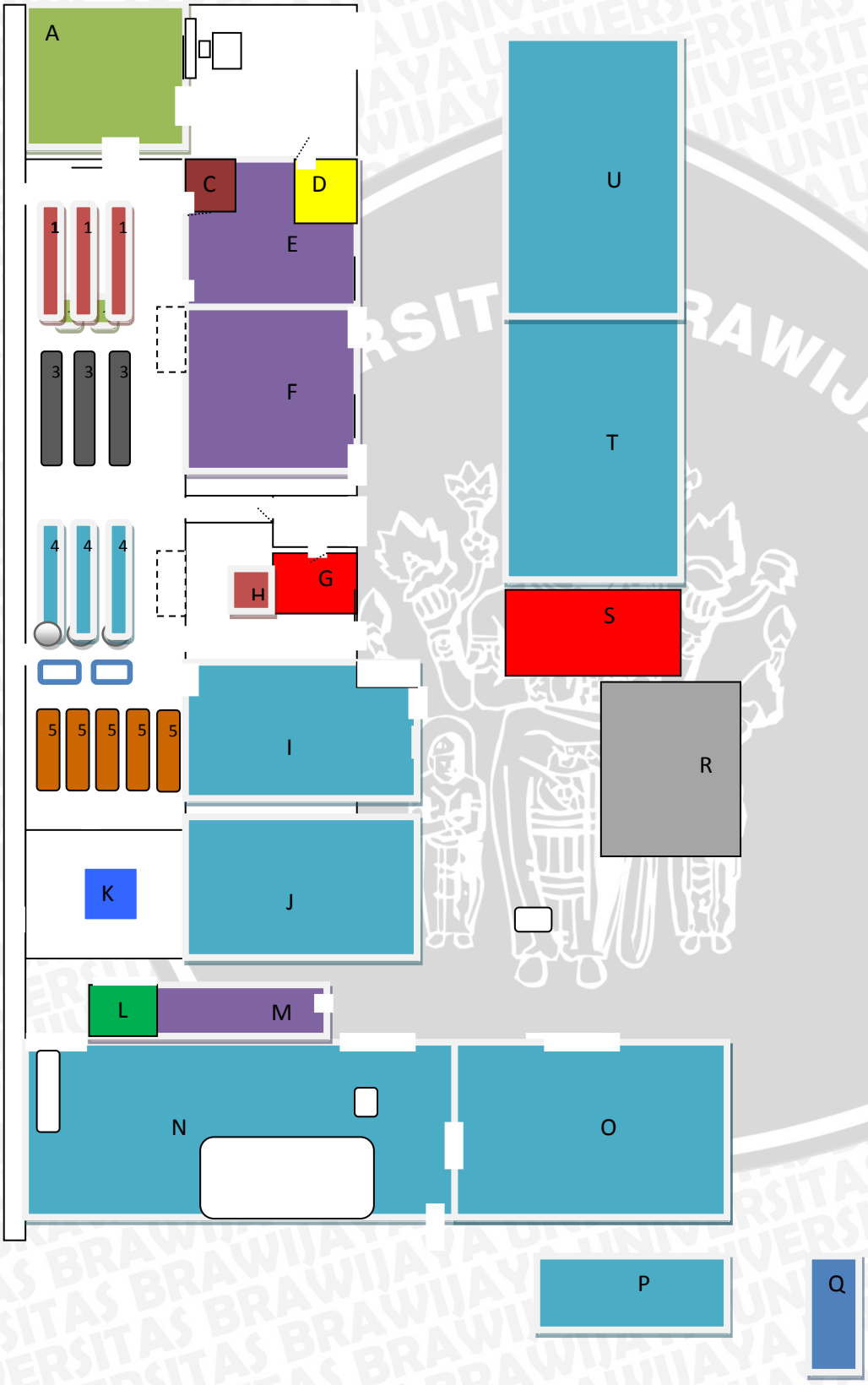


Keterangan:

A. PT. Maya Muncar
B. PT. Sarifeed Indojaya
C. PT. Sumber Djala Samudra
D. PT. Blambangan Raya
E. TPI (Tempat Pelelangan Ikan)

Lampiran 3.

Tata letak Ruang Produksi PT. Maya Muncar

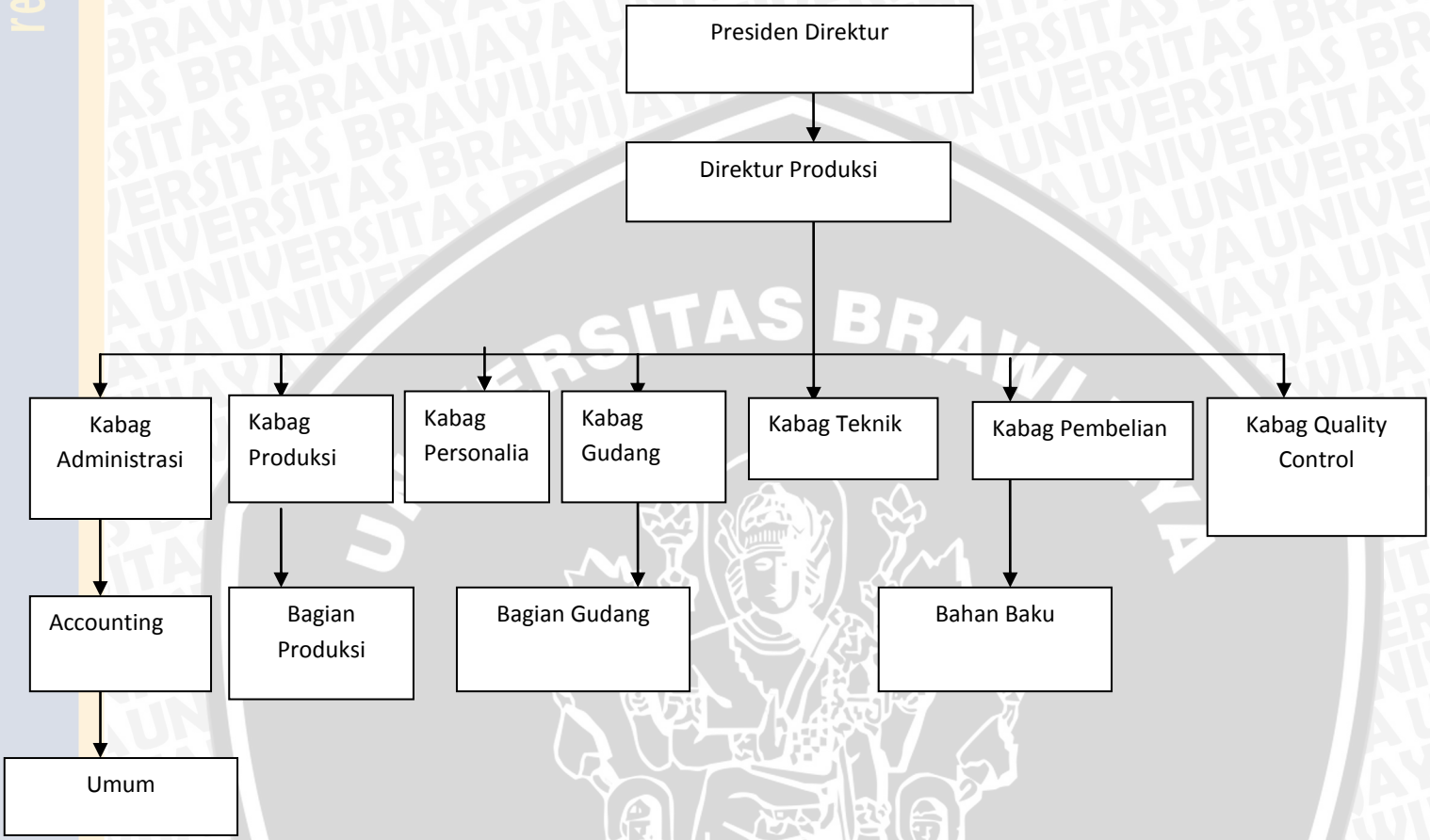


Keterangan:

A Ruang Penanganan Bahan baku
B Ruang Penerimaan
C Kantor Pengawas
D Ruang Ice Maker
E Gudang Kaleng Kosong I
F Gudang Kaleng Kosong II
G Ruang Kantor KABAG
H Ruang Print tutup kaleng dan Gudang Bahan baku Formula
I Gudang Pendinginan (Pembongkaran)
J Boiler (bahan bakar solar)
K Ruang Produksi Pepaya Pasta
L Sampah Kepala Tuna
M Kantor Teknik
N Ruang Boiler (bahan bakar batu-bara)
O Gudang Batu-bara
P Gudang Teknik
Q Kamar Kecil (WC)
R Ruang Pengepakan dan Inkubasi
S Kantor
T Gudang Produk Akhir I
U Gudang Produk Akhir II
1 Meja Potong
2 *Rotary Drum*
3 Meja Pengisian
4 *Exhous-Box*
5 *Retort Machine*
Seamer Machine
Bak Pencucian

Lampiran 4.

Struktur Organisasi PT. Maya Muncar



Sumber: PT. MAYA MUNCAR 2015

Lampiran. 5

HasilTabulasiKuisioner

- **Varabel Teamwork**

Responden	*Teamwork*								
	1a	1b	1c	2a	2b	2c	3a	3b	3c
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4
3	2	4	4	2	5	4	4	4	2
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	4	4	5	4	4
7	4	2	4	4	4	4	4	4	5
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4	4	5	4
10	4	4	4	4	2	4	5	4	4
11	4	4	4	4	2	4	5	4	4
12	4	4	4	4	4	2	5	5	5
13	5	4	4	4	5	4	5	5	5
14	2	5	5	2	2	4	4	4	4
15	5	5	4	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4	5	5	5
17	2	2	2	2	2	4	5	5	5
18	4	4	5	4	2	2	4	4	4
19	2	5	5	5	5	5	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4
21	4	2	2	4	2	4	4	2	2
22	4	4	4	2	2	4	4	4	5
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5

29	5	5	4	4	4	4	5	5	5
30	5	5	5	4	4	4	5	5	5
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	2	4	4	4	4
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	5	4	4	2	2	5	5	4
38	5	5	5	2	2	5	4	4	4
39	5	5	5	4	4	4	5	4	4
40	5	5	5	4	4	4	5	4	5
41	2	5	5	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	2	2	2	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4
45	5	5	5	4	5	4	4	4	5
46	2	4	4	1	2	2	2	5	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	2	4	1

- **VariabelInovasi**

Responden	*Inovasi*														
	4a	**4b**	**4c**	**5a**	**5b**	**5c**	**6a**	**6b**	**6c**	**7a**	**7b**	**7c**	**8a**	**8b**	**8c**
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	4	4	2	4	5	2	2	2	2	2	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	4	4
6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
7	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	2	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
10	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	1	4	2	4
11	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	1	4	2	4
12	5	2	2	5	2	2	4	2	4	1	1	1	4	4	2
13	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4
15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	5
16	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	2	4	5	4
17	5	4	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	1	1	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	5	4
21	4	2	2	4	2	2	4	2	2	5	2	2	4	2	4
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4
28	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4
30	4	5	2	4	5	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4
31	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5

32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
37	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5
39	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4
41	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	3	2	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
45	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	1	4	5	4
46	2	5	2	2	5	2	2	4	2	5	2	2	1	2	2
47	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	5	4
49	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4
50	2	4	1	2	4	1	4	2	5	1	5	5	4	4	4

- **VariabelKedisiplinan**

Responden	*Kedisiplinan*											
	9a	**9b**	**9c**	**10a**	**10b**	**10c**	**11a**	**11b**	**11c**	**12a**	**12b**	**12c**
1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
7	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
10	5	4	4	2	5	2	5	4	4	5	4	4
11	5	4	4	2	5	2	5	4	4	5	4	4
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	2
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	5	2	4	2	4	4	4
16	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4
17	5	5	5	4	4	4	2	2	2	5	4	2
18	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4
20	4	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4
21	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	2	2
22	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	1	1	4	5	5	5	4	4	4
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4

32	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
38	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
40	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5
41	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4
42	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
45	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5
46	2	2	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2
47	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
48	4	4	4	1	1	4	5	5	5	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
50	1	4	1	5	5	5	5	5	5	2	4	1

- **VariabelPrestasi**

Responden	*Prestasi*											
	13a	**13b**	**13c**	**14a**	**14b**	**14c**	**15a**	**15b**	**15c**	**16a**	**16b**	**16c**
1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	4	2	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4
3	4	4	5	2	5	4	4	2	2	4	4	2
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
7	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
10	5	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4
11	5	4	4	4	2	4	5	2	4	5	4	4
12	5	4	4	4	4	2	5	2	4	5	2	2
13	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	2
14	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
17	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	2
18	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
22	4	4	5	2	2	4	4	4	5	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
30	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	2
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4

32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	2	2	4	2	2	5	5	4
38	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
42	4	5	4	2	2	2	5	4	4	5	5	2
43	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4
44	5	2	2	5	4	4	2	4	2	4	4	4
45	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
46	5	4	4	1	2	2	4	4	4	2	5	2
47	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
48	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4
49	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
50	5	5	4	4	4	4	2	1	1	2	4	1

- **VariabelPproduktivitas Perusahaan**

Responden	*Produktivitas Perusahaan*											
	17a	**17b**	**17c**	**18a**	**18b**	**18c**	**19a**	**19b**	**19c**	**20a**	**20b**	**20c**
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
9	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4
10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
11	5	4	4	2	5	5	5	4	4	2	4	4
12	5	5	5	4	4	4	5	2	2	1	5	2
13	5	5	5	2	4	5	2	2	2	5	5	4
14	5	5	5	2	2	2	4	4	4	2	2	4
15	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4
16	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4
17	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	2	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
20	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4
21	2	2	2	1	4	4	4	2	2	4	2	4
22	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4
31	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4

32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
38	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
40	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
42	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4
43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	2	2
46	2	2	2	2	5	2	4	4	5	5	2	2
47	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
48	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2
49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2
50	1	4	1	2	5	2	2	4	1	5	4	2

Lampiran 6.

PengujianValiditasdanReliabilitasInstrumen

- **UjiValiditasdanReliabilitasVariabel*Teamwork***

1. **UjiValiditasdanReliabilitasIndikator Pembangunan Kelompok**

UjiValiditas

Correlations

		v1a	v1b	v1c	total
v1a	Pearson Correlation	1	.328*	.321*	.740**
	Sig. (2-tailed)		.020	.023	.000
	N	50	50	50	50
v1b	Pearson Correlation	.328*	1	.718**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.000
	N	50	50	50	50
v1c	Pearson Correlation	.321*	.718**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.740**	.834**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	3

2. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPekerjaanKelompok

UjiValiditas

Correlations

		v2a	v2b	v2c	total
v2a	Pearson Correlation	1	.575**	.366**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000
	N	50	50	50	50
v2b	Pearson Correlation	.575**	1	.454**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50
v2c	Pearson Correlation	.366**	.454**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.808**	.874**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	3

3. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorKedewasaanKelompok

UjiValiditas

Correlations

		v3a	v3b	v3c	total
v3a	Pearson Correlation	1	.396**	.694**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000
	N	50	50	50	50
v3b	Pearson Correlation	.396**	1	.456**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.000
	N	50	50	50	50
v3c	Pearson Correlation	.694**	.456**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.853**	.699**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	3

- **UjiValiditasdanReliabilitasVariabelInovasi**

1. **UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPenggantian**

UjiValiditas

Correlations

		v4a	v4b	v4c	total
v4a	Pearson Correlation	1	.178	.435**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.216	.002	.000
	N	50	50	50	50
v4b	Pearson Correlation	.178	1	.421**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.216		.002	.000
	N	50	50	50	50
v4c	Pearson Correlation	.435**	.421**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.689**	.680**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	3

2. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPerubahan

UjiValiditas

Correlations

		v5a	vb	v5c	total
v5a	Pearson Correlation	1	.174	.349*	.664**
	Sig. (2-tailed)		.226	.013	.000
	N	50	50	50	50
vb	Pearson Correlation	.174	1	.283*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.226		.046	.000
	N	50	50	50	50
v5c	Pearson Correlation	.349*	.283*	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.013	.046		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.664**	.651**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.522	3

3. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPenambahan

UjiValiditas

Correlations

		v6a	v6b	v6c	total
v6a	Pearson Correlation	1	.403**	.466**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.000
	N	50	50	50	50
v6b	Pearson Correlation	.403**	1	.366**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.004		.009	.000
	N	50	50	50	50
v6c	Pearson Correlation	.466**	.366**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.769**	.786**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	3

4. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPenghapusan

UjiValiditas

Correlations

		v7a	v7b	v7c	total
v7a	Pearson Correlation	1	.183	.146	.508**
	Sig. (2-tailed)		.202	.311	.000
	N	50	50	50	50
v7b	Pearson Correlation	.183	1	.843**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.202		.000	.000
	N	50	50	50	50
v7c	Pearson Correlation	.146	.843**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.311	.000		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.508**	.906**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	3

5. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPenguatan

UjiValiditas

Correlations

		v8a	v8b	v8c	total
v8a	Pearson Correlation	1	.540**	.310*	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.000
	N	50	50	50	50
v8b	Pearson Correlation	.540**	1	.407**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000
	N	50	50	50	50
v8c	Pearson Correlation	.310*	.407**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.028	.003		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.787**	.867**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	3

- **UjiValiditasdanReliabilitasVariabelKedisiplinan**

1. **UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPenggunaanWaktu**

UjiValiditas

Correlations

		v9a	v9b	v9c	total
v9a	Pearson Correlation	1	.754**	.854**	.950**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
v9b	Pearson Correlation	.754**	1	.711**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
v9c	Pearson Correlation	.854**	.711**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.950**	.876**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

2. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorDisiplinDiriSendiri

UjiValiditas

Correlations

		v10a	v10b	v10c	total
v10a	Pearson Correlation	1	.438**	.475**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	50	50	50	50
v10b	Pearson Correlation	.438**	1	.359*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.001		.011	.000
	N	50	50	50	50
v10c	Pearson Correlation	.475**	.359*	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.849**	.739**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	3

3. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorDisiplinSosial

UjiValiditas

Correlations

		v11a	v11b	v11c	total
v11a	Pearson Correlation	1	.419**	.650**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000
	N	50	50	50	50
v11b	Pearson Correlation	.419**	1	.719**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000
	N	50	50	50	50
v11c	Pearson Correlation	.650**	.719**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.794**	.835**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	3

4. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorDisiplinOrganisasi

UjiValiditas

Correlations

		v12a	v12b	v12c	total
v12a	Pearson Correlation	1	.175	.347*	.659**
	Sig. (2-tailed)		.224	.014	.000
	N	50	50	50	50
v12b	Pearson Correlation	.175	1	.283*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.224		.046	.000
	N	50	50	50	50
v12c	Pearson Correlation	.347*	.283*	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.014	.046		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.659**	.653**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.520	3

- **UjiValiditasdanReliabilitasVariabelPrestasi**

1. **UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorKeterampilan**

UjiValiditas

Correlations

		v13a	v13b	v13c	total
v13a	Pearson Correlation	1	.198	.087	.535**
	Sig. (2-tailed)		.167	.550	.000
	N	50	50	50	50
v13b	Pearson Correlation	.198	1	.380**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.167		.006	.000
	N	50	50	50	50
v13c	Pearson Correlation	.087	.380**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.550	.006		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.535**	.817**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.476	3

2. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorKompetitif

UjiValiditas

Correlations

		v14a	v14b	v14c	total
v14a	Pearson Correlation	1	.575**	.366**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000
	N	50	50	50	50
v14b	Pearson Correlation	.575**	1	.454**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50
v14c	Pearson Correlation	.366**	.454**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.808**	.874**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	3

3. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorKreatif

UjiValiditas

Correlations

		v15a	v15b	v15c	total
v15a	Pearson Correlation	1	.351*	.345*	.681**
	Sig. (2-tailed)		.012	.014	.000
	N	50	50	50	50
v15b	Pearson Correlation	.351*	1	.456**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.012		.001	.000
	N	50	50	50	50
v15c	Pearson Correlation	.345*	.456**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.681**	.795**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	3

4. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorAmbisi

UjiValiditas

Correlations

		v16a	v16b	v16c	total
v16a	Pearson Correlation	1	.174	.349*	.664**
	Sig. (2-tailed)		.226	.013	.000
	N	50	50	50	50
v16b	Pearson Correlation	.174	1	.283*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.226		.046	.000
	N	50	50	50	50
v16c	Pearson Correlation	.349*	.283*	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.013	.046		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.664**	.651**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.522	3

- **UjiValiditasdanReliabilitasVariabelProduktivitas Perusahaan**

1. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorPercayaPadaDiriSendiri

UjiValiditas

Correlations

		v17a	v17b	v17c	total
v17a	Pearson Correlation	1	.754**	.854**	.950**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
v17b	Pearson Correlation	.754**	1	.711**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
v17c	Pearson Correlation	.854**	.711**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.950**	.876**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

2. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorBertanggungJawab

UjiValiditas

Correlations

		v18a	v18b	v18c	total
v18a	Pearson Correlation	1	.349*	.541**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.000
	N	50	50	50	50
v18b	Pearson Correlation	.349*	1	.492**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000
	N	50	50	50	50
v18c	Pearson Correlation	.541**	.492**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.848**	.707**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	3

3. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorMemiliki Rasa CintaTerhadapPekerjaan

UjiValiditas

Correlations

		v19a	v19b	v19c	total
v19a	Pearson Correlation	1	.331*	.289*	.655**
	Sig. (2-tailed)		.019	.042	.000
	N	50	50	50	50
v19b	Pearson Correlation	.331*	1	.373**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.019		.008	.000
	N	50	50	50	50
v19c	Pearson Correlation	.289*	.373**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.042	.008		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.655**	.744**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.581	3

4. UjiValiditasdanReliabilitasIndikatorKontribusiPositifTerhadapLingkungan

UjiValiditas

Correlations

		v20a	v20b	v20c	total
v20a	Pearson Correlation	1	.262	.235	.745**
	Sig. (2-tailed)		.066	.101	.000
	N	50	50	50	50
v20b	Pearson Correlation	.262	1	.277	.751**
	Sig. (2-tailed)	.066		.052	.000
	N	50	50	50	50
v20c	Pearson Correlation	.235	.277	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.101	.052		.000
	N	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.745**	.751**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

UjiReliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.497	3

Lampiran 7.

OUTPUT GSCA

Model Fit	
FIT	0.635
AFIT	0.627
NPAR	45

Measurement Model

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
TE_M	**AVE = 0.440, Alpha =0.350**								
TE1	0.654	0.259	2.53*	0.377	0.175	2.15*	0.428	0.197	2.17*
TE2	0.770	0.386	2.64*	0.185	0.256	2.22*	0.676	0.179	2.56*
TE3	0.903	0.066	13.73*	0.778	0.116	6.73*	0.816	0.111	7.34*
IN_O	**AVE = 0.465, Alpha =0.654**								
INO1	0.917	0.045	20.43*	0.379	0.122	3.11*	0.841	0.080	10.5*
INO2	0.924	0.050	18.34*	0.448	0.108	4.13*	0.854	0.085	10.09*
INO3	0.691	0.188	3.68*	0.272	0.097	2.8*	0.478	0.180	2.65*
INO4	0.677	0.169	2.24*	0.113	0.070	2.61*	0.142	0.287	3.64*
INO5	0.899	0.275	3.36*	0.380	0.142	3.56*	0.110	0.114	4.58*
KE_D	**AVE = 0.367, Alpha =-0.522**								
KED1	0.922	0.115	8.04*	0.745	0.125	5.96*	0.849	0.116	7.32*
KED2	-0.050	0.288	0.17	-0.071	0.135	0.53	0.003	0.145	0.02
KED3	0.904	0.137	3.84*	0.229	0.087	2.64*	0.275	0.120	2.3*
KED4	0.582	0.461	1.26	0.326	0.251	1.3	0.339	0.227	1.49
PR_E	**AVE = 0.262, Alpha =-0.003**								
PRE1	0.627	0.208	4.0*	0.390	0.139	3.05*	0.383	0.180	2.21*
PRE2	0.743	0.379	5.11*	0.353	0.246	4.22*	0.432	0.158	3.15*
PRE3	0.868	0.329	6.82*	0.668	0.203	4.83*	0.472	0.158	4.46*
PRE4	0.979	0.121	8.11*	0.961	0.146	6.6*	0.959	0.169	5.67*
PR_O	**AVE = 0.000, Alpha =0.438**								
PRO1	0	0	0	0.842	0.780	8.08*	0	0	0
PRO2	0	0	0	0.094	0.097	5.64*	0	0	0

PRO3	0	0	0	0.362	0.485	3.75*	0	0	0
PRO4	0	0	0	0.043	0.094	4.46*	0	0	0

CR* = significant at .05 level

Structural Model

Path Coefficients			
	Estimate	**SE**	**CR**
TE_M->IN_O	0.450	0.246	1.83*
TE_M->KE_D	0.730	0.130	5.63*
TE_M->PR_E	0.831	0.282	4.53*
TE_M->PR_O	0.623	0.235	2.52*
IN_O->PR_E	0.859	0.201	4.28*
IN_O->PR_O	0.168	0.430	0.39
KE_D->PR_E	0.226	0.264	0.86
KE_D->PR_O	0.360	0.102	1.11
PR_E->PR_O	0.861	0.360	2.45*

CR* = significant at .05 level

R square of Latent Variable	
TE_M	0
IN_O	0.603
KE_D	0.533
PR_E	0.710
PR_O	0.893

Means Scores of Latent Variables	
TE_M	4.161
IN_O	3.760
KE_D	4.059
PR_E	3.766
PR_O	4.100

Correlations of Latent Variables (SE)					
	TE_M	**IN_O**	**KE_D**	**PR_E**	**PR_O**
TE_M	1	0.450 (0.282)*	0.730 (0.130)*	0.865 (0.545)	0.663 (0.634)*
IN_O	0.450 (0.282)	1	0.543 (0.403)	0.927 (0.856)*	0.528 (0.585)
KE_D	0.730 (0.130)*	0.543 (0.403)	1	0.377 (0.369)	0.471 (0.265)
PR_E	0.865 (0.545)	0.927 (0.856)*	0.377 (0.369)	1	0.940 (0.874)*
PR_O	0.663 (0.634)*	0.528 (0.585)	0.471 (0.265)	0.940 (0.874)*	1

* significant at .05 level

Lampiran 8.

Perhitungan*Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

- **Konstruk*Teamwork***

$\sum \lambda_i^2 = 0{,}654^2 + 0{,}770^2 + 0{,}903^2 = 1{,}836$

$(\sum \lambda_i)^2 = (0{,}654 + 0{,}770 + 0{,}903)^2 = 5{,}205$

$\sum 1 - \lambda_i^2 = [(1 - 0{,}654^2) + (1 - 0{,}770^2) + (1 - 0{,}903^2)] = 1{,}163$

$$Composite\ Reliability = \frac{5{,}205}{5{,}205 + 1{,}163} = 0{,}817$$

$$AVE = \frac{1{,}836}{1{,}836 + 1{,}163} = 0{,}612$$

$\sqrt{AVE} = \sqrt{0{,}612} = 0{,}782$

- **Konstruk*Inovasi***

$\sum \lambda_i^2 = 0{,}917^2 + 0{,}924^2 + 0{,}691^2 + 0{,}677^2 + 0{,}899^2 = 3{,}436$

$(\sum \lambda_i)^2 = (0{,}917 + 0{,}924 + 0{,}691 + 0{,}677 + 0{,}899)^2 = 16{,}87$

$\sum 1 - \lambda_i^2 = [(1 - 0{,}917^2) + (1 - 0{,}924^2) + (1 - 0{,}691^2) + (1 - 0{,}677^2) + (1 - 0{,}899^2)] = 1{,}564$

$$Composite\ Reliability = \frac{16{,}87}{16{,}87 + 1{,}564} = 0{,}915$$

$$AVE = \frac{3{,}436}{3{,}436 + 1{,}564} = 0{,}687$$

$\sqrt{AVE} = \sqrt{0{,}687} = 0{,}828$

- **Konstruk*Kedisiplinan***

$\sum \lambda_i^2 = 0{,}922^2 + (-0{,}050)^2 + 0{,}904^2 + 0{,}582 = 2{,}001$

$(\sum \lambda_i)^2 = (0{,}922 - 0{,}050 + 0{,}904 + 0{,}582)^2 = 2{,}358$

$\sum 1 - \lambda_i^2 = [(1 - 0{,}922^2) + (1 - (-0{,}050^2) + (1 - 0{,}904^2) + (1 - 0{,}582^2)] = 1{,}993$

$$Composite\ Reliability = \frac{2{,}358}{2{,}358 + 1{,}993} = 0{,}541$$

$$AVE = \frac{2{,}007}{2{,}007 + 1{,}993} = 0{,}501$$

$$\sqrt{AVE} = \sqrt{0{,}501} = 0{,}707$$

- **Konstruk*Prestasi***

$$\sum \lambda_i^2 = 0{,}627^2 + 0{,}743^2 + 0{,}868^2 + 0{,}979^2 = 2{,}656$$

$$(\sum \lambda_i)^2 = (0{,}627 + 0{,}743 + 0.868 + 0{,}979)^2 = 10{,}34$$

$$\sum 1 - \lambda_i^2 = \left[(1 - 0{,}627^2) + (1 - 0{,}743^2) + (1 - 0{,}868^2) + (1 - 0{,}979^2)\right] = 1{,}344$$

$$Composite\ Reliability = \frac{10{,}34}{10{,}34 + 1{,}344} = 0{,}884$$

$$AVE = \frac{2{,}656}{2{,}656 + 1344} = 0.664$$

$$\sqrt{AVE} = \sqrt{0{,}664} = 0{,}814$$

- **Konstruk*Produktivitas Perusahaan***

$$\sum \lambda_i^2 = 0{,}842^2 + 0{,}094^2 + 0{,}362^2 + 0{,}042^2 = 0{,}848$$

$$(\sum \lambda_i)^2 = (0{,}842 + 0{,}094 + 0{,}362 + 0{,}042)^2 = 1{,}798$$

$$\sum 1 - \lambda_i^2 = \left[(1 - 0{,}842^2) + (1 - 0{,}094^2) + (1 - 0{,}362^2) + (1 - 0{,}042^2)\right] = 3{,}152$$

$$Composite\ Reliability = \frac{1{,}798}{1{,}798 + 3{,}152} = 0{,}363$$

$$AVE = \frac{0{,}848}{0{,}848 + 3{,}152} = 0{,}212$$

$$\sqrt{AVE} = \sqrt{0{,}212} = 0{,}460$$