

Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau

ISKANDAR

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Abstrak: From the calculation results obtained indicate that the F-count is greater than F-table. Thus the hypothesis that incentives, training, work experience, facilities and infrastructure are factors that affect labor productivity in the print media company in the city of Pekanbaru accepted. So based on the results of testing on variable incentives can be seen that the t-test bigger than t-table. It can be concluded that the incentive variables have positive and significant influence. Based on the results of testing on training variables can be seen that t count > t-table. It can be concluded that the partial training variables have a strong relationship affect productivity in the workplace. Based on the test results in a variable work experience can be seen that t count > t-table. It can be concluded that the partial work experience variables have a strong relationship affect productivity in the workplace. Based on test results on the variable infrastructure can be seen that t count > t-table. It can be concluded that the variable infrastructure partially have strong relationships in influencing labor productivity at print media company in the city of Pekanbaru.

Keywords: Employee Productivity

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai motor penggerak kegiatan operasional perusahaan sebaiknya memiliki pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang memadai sehingga mereka dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Agar karyawan mampu memainkan peranannya sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan loyalitas bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai karyawan perusahaan.

Dalam rangka memberikan kepastian dan pencapaian tujuan jangka panjang tersebut, secara universal suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem teknologi yang terpadu, strategi yang tepat secara logistik yang memadai. Dalam konteks pengelolaan operasional perusahaan dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan sentral yang lebih strategis.

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan atau aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumberdaya lainnya yang banyak. Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan produktivitas yang tinggi perlu kiranya para pimpinan perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara memenuhi

kebutuhan karyawan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor pendidikan dan pelatihan dan lain-lain sampai akhirnya mereka merasa dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Agar pengetahuan, kemampuan serta keterampilan setiap karyawan dapat terus berkembang seiring dengan kebutuhan perusahaan, maka karyawan tersebut perlu mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan dengan pemberian pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan sikap dan keterampilan karyawan yang berorientasi pada kepentingan perusahaan memberikan kompetensi teknis, kemampuan manajerial dan/atau kepemimpinannya, menciptakan efisiensi, efektifitas dan kualitas.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah 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.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi beberapa faktor yang akan diteliti yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas diantaranya insentif, diklat, pengalaman kerja serta kelengkapan sarana dan prasarana.

Masuknya surat kabar di Provinsi Riau diawali dengan hadirnya harian pagi Riau Pos Grafika Pekanbaru yang berdiri pada tahun 1991. Berawal dengan terbentuknya, pimpinan perusahaan ini dipimpin oleh Komisaris Utama. Riau pos pada awalnya hanya sebagai surat kabar harian yang mulai terbit tahun 1991. Selanjutnya PT. Riau Pos pun menambah jumlah karyawannya, PT Riau Pos juga merupakan salah satu perusahaan penerbitan yang berada di bawah payung Riau Pos Media Group (RPMG), yang berpusat di Pekanbaru. Saat ini, RPMG memiliki beberapa penerbitan dan anak perusahaan, salah satunya harian pagi Riau Pos. Selain PT Riau Pos Grafika juga mulai berdiri seperti PT. Riau Media Grafika yang mencetak koran tribun dan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau yang mencetak Koran Haluan Riau.

Untuk mengetahui bagaimana proses media cetak dalam memproduksi atau melakukan pencetakan Koran dapat dilihat dari jenis koran, kapasitas mesin yang dicetak dan banyaknya hasil cetakan yang rusak. bahwa dari tiga media cetak yang terbesar di Kota Pekanbaru kapasitas mesin yang terbesar terdapat pada mesin PT. Riau Pos Grafika Pekanbaru yang mencetak koran Riau Pos dengan kapasitas 300.000 / jam. Sedangkan pada mesin PT. Riau Media Grafika Pekanbaru yaitu mencetak koran tribun dan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau mencetak koran haluan riau dengan kapasitas mesin 20.000 / jam. Kemudian perusahaan selain mencetak produk koran juga melayani mencetak koran dari redaksi lain seperti koran Haluan Riau Koran MX, koran Pekanbaru Pos, majalah, sedangkan banyaknya exemplar

masing-masing koran tidak sama jumlahnya. Kemudian jumlah kerusakan koran yang dicetak pada masing-masing perusahaan sangat beragam. Dengan meningkatnya tingkat kerusakan cetakan koran dialami pada perusahaan dindikasikan adanya pengaruh dari kurangnya pengalaman kerja karyawan, mesin cetak yang sudah tidak memadai dan tidak adanya pelatihan mengenai pengoperasian mesin cetak sehingga mengakibatkan tingkat kerusakan terus meningkat.

Beberapa pendapat mengenai produktivitas kerja Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi itu sendiri. Secara umum produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input (Gomes, 2003:159). Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Pengertian dari produktivitas, berikut ini pembahasan yang dikemukakan oleh Sukamto (2005:21), dalam bukunya yang berjudul manajemen produksi replasi menyatakan bahwa : “Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan suatu kesatuan input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik”. Sedangkan menurut Moekijat (2009:72), produktivitas adalah “Perbandingan jumlah keluaran (*output*) tertentu dengan jumlah masukan (*input*) tertentu untuk jangka waktu tertentu”.

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (Umar, 2003:65): Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Greenberg dalam Sinungan, (2009:52), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: Tanah; Bahan baku dan bahan pembantu; Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat; dan Tenaga kerja.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah 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 (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi: Kelompok pertama; Tingkat pendidikan dan keahlian; Jenis teknologi dan hasil produksi; Kondisi kerja; Kesehatan, kemampuan fisik dan mental; Kelompok kedua; Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas; Keaneka ragam tugas; Sistem insentif (sistem upah dan bonus); dan kepuasan kerja. Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu: Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak

menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Reputasi perusahaan merupakan unsur pokok yang tercermin pada kemampuan perusahaan untuk memuaskan kebijakan kompensasi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Disamping masih sedikitnya yang terampil dan berpengalaman menyulitkan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus bersaing untuk mendapatkan karyawan yang *qualified*. Padahal karyawan ahli atau spesifikasi dibidang tertentu kebanyakan tidak bersedia ditempatkan disembarang lokasi. Karena itu perusahaan perlu menawarkan kebijakan kompensasi yang impresif.

Menurut Gomes, (2003:10) mengatakan banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi sebagaimana berikut ini : Perbaikan terus menerus; Peningkatan mutu hasil kerja; Pemberdayaan sumber daya manusia. Sinungan (2009:59), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan ketrampilan. Hal ini bertujuan agar setelah pelatihan seorang mampu mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha.

Hariandja (2002:52), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: 1). Kemampuan; kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. 2). Sikap; yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. 3). Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. 4). Motivasi; tiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. 5). Upah; upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. 6). Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karena perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. 7). Perjanjian kerja; merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja. 8). Penerapan teknologi; kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan data dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yaitu dengan regresi linier berganda.

HASIL

Era kebangkitan surat kabar dewasa ini menunjukkan peningkatan kualitas. Walau sudah mengarah pada industri media, namun kualitas dari produk yang dihasilkan itu jadi daya saing yang utama, meliputi konten (isi), cetak, dan pelayanan distribusi koran. Jika ketiga hal ini terjaga dengan baik, maka media tersebut dapat bertahan. Dampak perkembangan teknologi mesin cetak, memang luar biasa. Majalah Life menganggap, mesin cetak adalah penemuan yang paling luar biasa dalam 1.000 tahun terakhir. Hampir sama dengan penemuan abjad dan perkembangan internet dewasa ini. Jika sebelumnya Percetakan Bintana berkonsentrasi pada cetak koran grup, kini mengembangkan bisnis cetak komersial.

Percetakan Bintana, sejak mulai beroperasi di Tanjungpinang, lalu pindah ke Sagulung dan kini di kompleks Graha Pena Batam Centre, menjadi saksi jatuh bangun dan maju mundurnya penerbitan koran di Kepulauan Riau. Selain mencetak Batam Pos, Posmetro Batam, Tanjungpinang Pos, puluhan koran-koran mingguan dan tabloid juga pernah dicetak di Ripos Bintana Press. Malah, percetakan ini pernah mencetak koran terbitan Singapura.

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni produktivitas kerja pada perusahaan media cetak di Kota Pekanbaru dari keempat variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.859	1.381		2.071	.043
Insentif	.215	.072	.318	2.966	.005
Diklat	.279	.099	.296	2.809	.007
Pengalaman Kerja	.183	.082	.233	2.241	.029
Sarana dan Prasarana	.157	.071	.172	2.206	.032

Dari Tabel 4.17, maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

- Apabila $t_{hitung} < t_{Tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{Tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{Tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 57-4-1 \\ &= 0,025 : 52 \\ &= 2.007 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel insentif dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2.966. Maka bila dibandingkan pada t_{Tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,007 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2.966 > 2.007$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan media cetak di Kota Pekanbaru.

Hal ini berhubungan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dwi Ineke Kartikawati tahun, 2006. Jurnal ekonomi dan informasi akuntansi (JENIUS). Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) baik secara simultan maupun parsial. Serta penelitian yang dilakukan oleh Fahmi, 2009. (BULETIN STUDI EKONOMI Volume 12 Nomor 1 Tahun 2005). Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 44,08% yang berarti produktivitas ditentukan oleh kompensasi (gaji, insentif, dan bonus) sisanya sebesar 55,92% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Diklat diperoleh t_{hitung} sebesar 2.809 dengan perbandingan t_{Tabel} sebesar 2.007, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($2.809 > 2.007$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel diklat secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan media cetak di Kota Pekanbaru. Hal ini berhubungan dengan pendapat Dwi Ineke Kartikawati tahun, 2006. Jurnal ekonomi dan informasi akuntansi (JENIUS). Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) baik secara simultan maupun parsial. Serta penelitian yang dilakukan oleh Bambang Triatmojo, 2010. Jurnal "OTONOMI" Vol. 12 No.3. Juli 2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja, sarana prasarana dan diklat terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengalaman kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.241 dengan perbandingan t_{Tabel} sebesar 2.007, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($2.241 > 2.007$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan media cetak di Kota Pekanbaru. Hal ini berhubungan dengan pendapat Agung Supriyono, 2009. Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2009. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel diklat, sarana prasarana dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi berada di atas $< 0,05$. Serta penelitian yang dilakukan oleh Muhidin, 2006. Jurnal "OTONOMI" Vol. 12 No.1. Januari 2012. Hasil menyatakan bahwa pengalaman kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, besarnya pengaruh yang mempengaruhi adalah 51,20%.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel sarana dan prasarana diperoleh t_{hitung} sebesar 2.206 dengan perbandingan t_{Tabel} sebesar 2.007, dapat terlihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($2.206 > 2.007$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel sarana dan prasarana secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan media cetak di Kota Pekanbaru. Hal ini berhubungan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Agung Supriyono, 2009. Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2009. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel diklat, sarana prasarana dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi berada di atas $< 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian hipotesis bahwa insentif, pelatihan, pengalaman kerja, sarana dan prasarana merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di perusahaan media cetak di kota Pekanbaru diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian pada insentif variabel dapat dilihat bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pelatihan dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan parsial memiliki hubungan yang kuat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil tes dalam pengalaman kerja variabel dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja parsial memiliki hubungan yang kuat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil tes pada infrastruktur variabel dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Dapat disimpulkan bahwa infrastruktur variabel sebagian memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di perusahaan media cetak di kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes Cardoso Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hariandja, MarihotTuaEfendi, 2002, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta, Penerbit PT GramediaWidiasarana Indonesia
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta; Bumi Aksara.
- Manullang M, 2001, *Dasar-dasarManajemen*, Jakarta, Penerbit PT RinekaCipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *EvaluasiKinerjaSumberDayaManusia*, RefikaAditama, Bandung
- Moekijat, 2009.*ManajemenKepegawaian*. EdisiRevisi, PenerbitMandarMaju, Bandung.
- Moenir, A.S. 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.

Mondy R. Wayne, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 1, Erlangga. Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah, 2009, *Produktifitasapadanbagaimana*, CetakanPertama, Edisiketiga, Penerbit PT. BumiAksara , Jakarta

Sukamto, 2005, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta, Penerbit PT Kencana.

Sujitno, 2004, *Management Skill*, Penerbit CV. Haji Masagung, Pernada Jakarta.

Umar, Husein, 2002, *RisetPemasarandanPerilakuKonsumen*, PT. GramediaPustakaUtama, Jakarta.