

YELPA^{*)}, Seprini¹⁾, Hidayat²⁾

^{1&2)} Management Faculty, University of Pasir Pengaraian

ABSTRAK

Yelpa. 2016. Analisis Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kesepakatan kerja bersama terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sebanyak 64 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini kesepakatan kerja bersama (X), variabel terikat (Y) produktivitas kerja pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan terdiri dari observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana menggunakan program SPSS 16. kesepakatan kerja bersama yang telah dilakukan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu sudah baik. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif antara kesepakatan kerja bersama dan produktivitas kerja pegawai sebesar 60,8%. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh kesepakatan kerja bersama terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: kesepakatan kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

Yelpa. 1225048.2016. Analysis of Effect of the Collective Labor Agreement To Work Productivity Employees in the Department of Spatial Planning and Human Settlements Kabupaten Rokan Hulu advisor I : Seprini, SE., MM and advisor II, Hidayat SE., MM

This study aimed to determine the effect of collective agreements on work productivity of employees at the Department of Spatial Planning and Human Settlements Rokan Hulu. The population in this study were all employees of the Department of Spatial Planning and Human Settlements Rokan Hulu. The research sample using purposive sampling technique, with a total of 64 people. The independent variable in this study collective labor agreements (X), the dependent variable (Y) employee productivity. Methods of data collection using field research and library research, field research consisted of observations, questionnaires and interviews. Analysis of data using simple linear regression using SPSS 16. The collective bargaining agreement that has been done in the Department of Spatial Planning and Human Settlements Rokan Hulu is already good. From the results of simple linear regression analysis showed a strong and positive influence between collective agreements and employee productivity by 60.8%. The conclusion of this study are the effect of collective bargaining on employee productivity.

.Keywords: labor agreements, labor productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan kehidupan manusia merupakan kelangsungan hidup yang berkaitan dengan kebutuhan hidup yang layak. Melihat tuntutan untuk hidup yang layak tersebut manusia berupaya dan berdaya cipta untuk memenuhinya. Wujud nyata yang dapat dilihat adalah bahwa manusia akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja tersebut manusia terikat maupun tidak terikat dengan pihak lainya maupun dengan lingkungan pekerjaannya.

Untuk dapat menjamin kehidupan dan layak dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya, perusahaan/instansi mengadakan kesepakatan kerja bersama dengan pegawai.

Kesepakatan kerja bersama khususnya kesepakatan antara pegawai dengan perusahaan dewasa ini sangat dibutuhkan/diperlukan oleh perusahaan dan pegawai guna memperlancar produksi. Karena dengan kesepakatan antara pegawai dengan perusahaan akan memberi manfaat ganda yaitu memberi keuntungan bagi Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber dari perikatan diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan cara kerja yang baik dan melalui peningkatan Produktivitas kerja yang baik maka akan terbuka kesempatan kerja yang lebih luas bagi masyarakat untuk menjadi pegawai dimana pun akan bekerja karna dapat diandalkan. Dalam

penerimaan pegawai tersebut diadakan suatu perjanjian kerja bersama yang mempunyai suatu tujuan untuk mengadakan suatu ikatan atau hubungan kerja.

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya merupakan salah satu Dinas yang berada dalam Struktur Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Sebagai suatu instansi pemerintah dalam hal ini Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang didirikan dengan beberapa tujuan diantaranya adalah, untuk melancarkan kegiatan, dalam rangka pelayanan publik dan tentunya memberikan lapangan pekerjaan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintah. Pegawai menjadi penggerak penentu jalannya sebuah organisasi. Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya memiliki 180 pegawai honorer.

Berdasarkan kondisi riil sementara, problematika masalah produktivitas pegawai dalam lingkungan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya dilatar belakangi oleh adanya pelanggaran oleh pegawai mengenai kesepakatan kerja. Dalam hal ini pelanggaran pegawai terjadi disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memfasilitasi pegawai yang bekerja. Sehingga menyebabkan pegawai melakukan kesalahan-kesalahan yang ada hubungannya dengan peraturan dalam instansi, adanya pekerjaan yang sangat buruk dari pegawai, adanya kesalahan kerja yang dilakukan para pegawai hingga merugikan instansi, adanya keluh kesah yang tak tersampaikan secara benar/melakukan perbuatan yang dapat merugikan instansi, adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja. Misalnya kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti banyaknya pegawai yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja, pegawai yang sering datang terlambat, dan adanya pegawai pulang sebelum waktunya dan keluar masuk kantor tanpa adanya hal yang penting

Dengan adanya permasalahan pada kesepakatan kerja bersama yang dilanggar, sehingga berdampak pada masalah produktivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya berupa kinerja pegawai yang belum maksimal dalam setiap unit kerja. Banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga program kerja yang telah disusun tidak sesuai hasilnya dengan perencanaan sebelumnya. Produktivitas kerja yang menurun dari pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Rincian Pelaksanaan Program Kerja Dan Realisasi Program Kerja Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya Tahun 2015

No	Urusan/Bidang Urusan pemerintahan/Program Prioritas Pembangunan	Alokai Dana RPJMD	Kondisi Kinerja RPJMD Tahun 2013 Rp dan %	Realisasi Kinerja Tahun 2015 Rp dan %
1.	Pekerjaan Umum			
	a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.398.200.000,-	2.134.398.000,- (89%)	2.182.362.000,- (91%)
	b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	3.756.325.000,-	3.643.635.250,- (97%)	3.718.761.750,- (99%)
	c. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	245.900.000,-	245.900.000,- (100%)	213.933.000,- (87%)
	d. Program Pengembangan Kinerja Pengelolaan Sanitasi	375.500.000,-	300.400.000,- (80%)	281.625.000,- (75%)
	e. Program Pengembangan Kinerja Pembangunan Air Minum	1.112.600.000,-	979.088.000 (88%)	100.134.000,- (90%)
2.	Perumahan			
	Program Pengembangan Perumahan	2.550.000.000,-	2.040.000.000,- (80%)	1.989.000.000,- (78%)
3.	Penataan Ruang			
	a. Program Perencanaan Tata Ruang	2.346.600.000,-	1.689.352.000,- (72%)	2.299.668.000,- (98%)
	b. Program Pemanfaatan Ruang	2.212.400.000,-	2.035.408.000,- (92%)	1.858.416.000,- (84%)
	c. Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang	1.325.000.000,-	1.192.500.000,- (90%)	1.152.750.000,- (87%)

Sumber: Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2015 Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya mempunyai beberapa program kerja. Pada urusan pekerjaan umum Program Pelayanan Administrasi Perkantoran pada pencapaian target realisasi mengalami peningkatan sebesar 91% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 89% untuk tahun 2013, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur pada pencapaian target realisasi mengalami peningkatan sebesar 99% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 97% untuk tahun 2013, kemudian Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah pada pencapaian target realisasi mengalami penurunan sebesar 87% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 100% untuk tahun 2013, pada Program Pengembangan Kinerja Pengelolaan Sanitasi pencapaian target realisasi mengalami penurunan sebesar 75% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 80%, sedangkan Program Pengembangan Kinerja Pembangunan Air Minum pencapaian target realisasi mengalami peningkatan sebesar 90% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 88%.

Sejalan dengan Program Pengembangan Perumahan pencapaian target realisasi mengalami penurunan sebesar 75% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 80%. Sedangkan Program Perencanaan Tata Ruang pencapaian target realisasi mengalami peningkatan sebesar 98% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 72%, untuk Program Pemanfaatan Ruang pencapaian target realisasi mengalami penurunan sebesar 84% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 92%, namun untuk Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang pencapaian target realisasi mengalami peningkatan sebesar 90% yang semula

kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 87%. Berdasarkan tabel tersebut terlihat produktifitas kerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya yang relative menurun.

Menurutnya produktivitas kerja karyawan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya dilatar belakangi oleh adanya pelanggaran oleh pegawai. Dalam hal ini pelanggaran pegawai disebabkan karena kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memfasilitasi pegawai yang bekerja. Sehingga menyebabkan pegawai melakukan kesalahan-kesalahan yang ada hubungannya dengan peraturan dalam instansi, adanya pekerjaan yang sangat buruk dari pegawai, adanya kesalahan kerja yang dilakukan para pegawai hingga merugikan instansi, adanya keluhan kesah yang tak tersampaikan secara benar/melakukan perbuatan yang dapat merugikan instansi, adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja. Misalnya kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti banyaknya pegawai yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja, pegawai yang sering datang terlambat, dan adanya pegawai pulang sebelum waktunya dan keluar masuk kantor tanpa adanya hal yang penting

Dari problem yang ada tersebut, maka perjanjian kerja perlu diadakan untuk kepentingan kedua belah pihak. Selanjutnya dengan adanya perjanjian kerja pegawai maka diharapkan akan terjalin hubungan yang harmonis antara pegawai disuatu pihak dan instansi, di lain pihak dalam pelaksanaan perjanjian nanti. Karna untuk menjamin kehidupan yang layak dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya, Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya membuat Kesepakatan Kerja atau sebuah perjanjian dengan pegawai (kontrak). Karena Kesepakatan kerja bersama memberikan manfaat untuk kedua belah pihak terutama produktifitas pegawai.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul” **Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu**”.

A. Landasan Teori

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Rachmawati (2008:3) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

b. Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

Menurut Handoko (2011:221) kesepakatan kerja bersama adalah kerja sama yang dilakukan karyawan dan pimpinan untuk mengatur hubungan-hubungan kedua belah pihak dalam suatu pekerjaan.

Hasibuan (2010:176) menyatakan bahwa kesepakatan kerja bersama (KKB) berperan penting dalam menciptakan pengintegrasian, membina kerja sama ,dan menghindari terjadinya konflik dalam perusahaan.

Selanjutnya Hasibuan (2005:176) Kesepakatan kerja bersama adalah adanya musyawarah dan mufakat antara pemimpin perusahaan dan pimpinan serikat karyawan (buruh) dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan. Dengan landasan musyawarah dan mufakat diharapkan terciptanya integrasi yang serasi dalam perusahaan. Karyawan *parther* kerja sama yang baik bagi perusahaan.

a) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perjanjian Kerja Bersama

Menurut Handoko (2011:219) faktor-faktor yang mempengaruhi kesepakatan kerja bersama adalah:

1. Cakupan kesepakatan kerja
Yaitu banyaknya karyawan yang akan terkena hasil musyawarah atau perjanjian kerja, seperti dalam sebuah perusahaan keseluruhan karyawan dalam suatu industri.
2. Tekanan-tekanan mufakat serikat karyawan
Selain penggunaan teknik tawar menawar, ada 3 tipe tekanan yang lebih kuat yang kadang-kadang digunakan:
 - a. Pemogokan, Mencegah atau menghalagi karyawan-karyawan yang ingin masuk kerja sewaktu diadakan pemogokan.
 - b. Peran pemerintah, serikat karyawan lebih mempersilahkan pemerintah untuk menyelesaikan berbagai masalah hubungan kerja mereka.
 - c. Kesiadaan perusahaan, untuk musyawarah secara terbuka dengan karyawan ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan perusahaan, filsapat kepemimpinan gaya kepemimpinan gaya manajemen dan kemungkinan menggunakan alat-alat pemaksaan (misal pemecatan, skorsing, dan sebagainya).

b) Manfaat kesepakatan kerja bersama

Diadakannya kesepakatan kerja bersama antara pekerja dan pengusaha Menurut Ningsih (2010:35) mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Kapasitas hak dan kewajiban:
 - a. Dengan kesepakatn kerja bersama akan tercipta suatu kapasitas dalam segala hal yang berhubungan industrial antara kedua belah pihak.
 - b. Perjanjian kerja bersama memberikan kepastian tercapainya pemenuhan hak dan kewajiban timbale balik antara pekerja dan pengusaha yang telah mereka setuju sebelumnya.
2. Menciptakan semangat kerja
 - a. kesepakatan kerja bersama dapat menghindari kemungkinan dan tindakan yang merugikan terhadap pihak yang satu dengan yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban yang masing-masing.

- b. Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan suasana dan semangat baru para pihak dan menjauhkan dari berbagai ketidakjelasan
- 3. Peningkatan produktivitas kerja
 - a. Mengadakan dan mengurangi hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan.
 - b. Perjanjian kerja bersama dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengurangi perselisihan-perselisihan industrial.
- 4. Mengembangkan musyawarah untuk mufakat
 - a. Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan suasana musyawarah karena kesepakatan kerja bersama dibuat melalui suatu perundingan antara karyawan dan pemimpin.
 - b. Dengan perjanjian kerja bersama dapat memperoleh data dan informasi karyawan.

c) Jenis-jenis kesepakatan kerja bersama

Menurut Gumilar (2014:250) jenis-jenis kesepakatan kerja bersama adalah:

1. Menurut bentuknya

Dalam perjanjian kerja menurut bentuknya ini perjanjian kerja secara tertulis dan tidak tertulis, perjanjian kerja tertulis adalah perjanjian yang dibuat dalam bentuk tulisan dan dapat dijadikan sebagai bukti bila mana terjadi perselisihan.

2. Menurut waktu berakhirnya

Dalam berakhirnya suatu perjanjian kerja yang telah disepakati maka kontraknya akan habis sesuai yang telah disepakati, apabila karyawan rajin dan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan maka kontraknya dapat diperpanjang kembali.

d) Indikator kesepakatan kerja bersama

Menurut Kasim (2010:69) mengemukakan empat indikator kesepakatan kerja bersama yaitu:

1. Faktor komunikasi

Hal terpenting dari proses implementasi kebijakan adalah komunikasi. Komunikasi menurut Kasim (2010:69) dapat diartikan sebagai “transmisi informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi mungkin meliputi pertukaran informasi yang menyangkut manusia dan mesin”. Efektifitas komunikasi tergantung pada sampai seberapa jauh kelengkapan atau ketepatan waktu informasi yang ditransmisikan tersebut.

2. Sumberdaya

Selain komunikasi, efektifitas implementasi kebijakan juga ditentukan oleh sumberdaya. Tanpa sumberdaya, kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan mungkin hanya akan menjadi rencana saja dan tidak pernah direalisasikan.

3. Sikap Pelaksana

Selain pemahaman dan kemampuan dalam melaksanakan sebuah kebijakan, diperlukan juga adanya kemauan untuk melaksanakannya. Hal ini dinyatakan oleh Edwards III (2011: 11) bahwa “*the desire to carry out policy*”. Dalam hal ini diperlukan adanya kesesuaian sikap atau persepsi antara pembuat kebijakan dan aparat pelaksana. Bila sikap dan persepsi *implementor* berbeda

dengan *decision maker*, maka proses implementasi kebijakan menjadi tidak efektif.

4. Struktur Birokrasi

Fragmentasi organisasi dapat menjadi penghalang bagi pelaksanaan kebijakan. Karena itu diperlukan adanya kerja sama dari berbagai pihak. Untuk itu diperlukan adanya prosedur operasi kerja yang tidak menyulitkan aparat pelaksanaan dan dibuat secara sederhana, namun tetap tidak mengurangi makna secara keseluruhan agar tercipta mekanisme kerja yang efektif. Selain itu, diperlukan juga adanya penyebaran tanggung jawab pelaksanaan tugas yang dilaksanakan tanpa tumpang tindih (duplikasi) dengan tetap mencakup pembagian tugas secara menyeluruh.

c. Pengertian Produktivitas kerja

Yuniarsih (2013:156), mengemukakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

Sejalan dengan Nawawi (2009:157), mengemukakan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*otput*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantitaskan dengan membagi keluaran dengan masukan.

a) Meningkatkan produktivitas

Menurut Hanafi dalam Rosa (2011:21), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu: a) meningkatkan operasional: dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode-metode operasi yang lebih baik; b) meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan.

Balai pengembangan produktivitas daerah dalam Umar (2009:54), mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat ketrampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. kewiraswastaan.

b) Pengukuran Produktivitas

Menurut Fisher (dalam Nurmansyah, 2008:208), menyatakan beberapa unsur untuk mengukur produktivitas yang efektif, yaitu:

- a. Menilai kualitas sama baiknya dengan kuantitas
- b. Konsisten dengan misi dan strategi organisasi
- c. Penyatuan balas jasa (*reward*) untuk meningkatkan motivasi
- d. Melibatkan karyawan dalam pembuatan desain kerja

- e. Berkurangnya unsur-unsur pengawasan terhadap karyawan.

c) Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Simamora (2007:612) indikator produktivitas kerja adalah:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:56) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Hasibuan (2010:54), mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sinungan (2009:15), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan keterampilan.

d. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Abdusaman (2014), dengan judul "pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo" hasil penelitian menunjukkan Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya

ditunjukkan koefisien determinasi $r^2 = 0.512$ atau sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain; 2) Peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh ($t_{hitung} = 6,061$). Hal ditunjukkan oleh hasil regresi dimana nilai $\beta = 0,578$ Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) Gorontalo.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2013), dengan judul "hubungan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan pada PT. United tractors, Tbk Makassar" menghasilkan bahwa ada hubungan yang positif antara pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan. Hasil pengujian regresi secara simultan dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,809$ atau $sig = 0,002$, karena nilai $sig = 0,002 < 0,05$. Hal tersebut berarti jika pelaksanaan perjanjian kerja bersama secara bersama-sama mengalami kenaikan, maka akan berdampak pada kenaikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, jika pelaksanaan perjanjian kerja bersama secara bersama-sama mengalami penurunan, maka akan berdampak pada penurunan terhadap kesejahteraan karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian yang di selenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat serikat pekerja yang ada dalam sebuah perusahaan tenaga kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum. Kasim (2010:69) mengemukakan empat indikator kesepakatan kerja bersama yaitu: (1) Faktor komunikasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi antara lain: memberitahu si penerima tentang suatu hal, mempengaruhi sikap si penerima, memberi dukungan psikologis kepada si penerima dan mempengaruhi perilaku si penerima, dan sebaliknya. (2) Sumberdaya (3) Sikap Pelaksana (4) Struktur birokrasi Fragmentasi organisasi dapat menjadi penghalang bagi pelaksanaan kebijakan. Karena itu diperlukan adanya kerja sama dari berbagai pihak. Untuk itu diperlukan adanya prosedur operasi kerja yang tidak menyulitkan aparat pelaksanaan dan dibuat secara sederhana, namun tetap tidak mengurangi makna secara keseluruhan agar tercipta mekanisme kerja yang efektif. Selain itu, diperlukan juga adanya penyebaran tanggung jawab pelaksanaan tugas yang dilaksanakan tanpa tumpang tindih (duplikasi) dengan tetap mencakup pembagian tugas secara menyeluruh.

Dalam peningkatan produktivitas kerja, seorang pegawai (kontrak) melakukan pekerjaan dengan baik bila mendapatkan *reward* yang baik juga seperti mendapatka gaji yang sesuai yang telah dijanjikan. Menurut Henry Simamora (2007:612) indikator produktivitas kerja adalah: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa dengan dipatuhinya model kesepakatan kerja bersama baik oleh pegawai maupun instansi maka produktivitas pegawai akan meningkat dengan demikian akan tercapai kinerja yang maksimal oleh pegawai.

C. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_a : Diduga kesepakatan kerja bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di dinas Tata Ruang dan Cipta Karya.

H₀ : Diduga kesepakatan kerja bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di dinas Tata Ruang dan Cipta Karya.

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu suatu metode yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang sebuah fenomena yang telah diketahui (Wasisi, 2009:13). Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Honorer yang bekerja pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu yang beralamat di Kompleks Perkantoran Pemda Kabupaten Rokan Hulu, Pasir Pengaraian. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret 2016 sampai dengan Januari 2017.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Wasis, 2009:12). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Honorer di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu tahun 2015 sebanyak seratus delapan puluh (180) orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2009:12). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, maka yang dijadikan sampel adalah pegawai honorer pada dinas Tata Ruang dan Cipta Karya. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik sampling secara sengaja yang digunakan dengan memasukkan pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya melalui penetapan kriteria tertentu yang dianggap mewakili populasi. Pengambilan sampel tidak secara acak, tapi ditentukan sendiri oleh peneliti. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Responden merupakan pegawai honorer di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya
2. Responden sudah bekerja di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya lebih dari 1 tahun.

Besar sampel dihitung dengan menggunakan persamaan Teknik Slovin (Umar, 2010:78):

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} = \frac{180}{1 + 180(0,1)^2} = \frac{180}{2,8} = 64,3$$

Dibulatkan menjadi 64 orang

Dimana:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan. Dalam penelitian ini sebesar 10 %.

C. Jenis dan SumberData

1. **Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti:profil Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti:data jumlah pegawai honorer di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya.

2. **Sumber data** di peroleh dari:

- a. Data primer data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner mengenai pengaruh model kesepakatan kerja bersama terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, serta bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah pengaruh model kesepakatan kerja bersama terhadap produktifitas kerja pegawai dan sebagainya yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah.

D. Teknik Pengambilan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian

ini dilakukan dengan:

a) Observasi.

Notoatmodjo (2010:131), metode observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah ifitas tertentu taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun oleh peneliti dan diberikan pada responden untuk mendapat jawaban secara tertulis.

c) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu model kesepakatan kerja bersama pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya. Variabel *dependent* dalam penelitian ini produktifitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3. 1

Tabel 3. 1
Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Variabel bebas Kesepakatan kerja bersama (X)	Kasim (2010:69) 1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Sikap pelaksana 4. Struktur Birokrasi	Ordinal
Variabel terikat Produktivitas kerja pegawai (Y)	Sinamora (2007:612) 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Ordinal

F. Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, menurut Sugiyono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variable, skala likert ini adalah skala yang berisi 5 tingkat prefesi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Penilaian skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Notasi	Keterangan	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:86)

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

1. Uji validitas Instrument

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.

2. Uji Reliabilitas Instrument

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0.60. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2009:183)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

1. Deskriptif

Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89.99%	Baik
65% - 79.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2009:15)

2. Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2009:340):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Produktifitas kerja
- X = kesepakatan kerja bersama
- a = Nilai konstanta
- b = Koefisien regresi

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (pendidikan, jenis kelamin (gender) dan usia/umur dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

4. Pengujian hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Uji Parsial (Uji-t).

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Apabila nilai thitung \geq ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat..

Tingkat kemaknaan koefisien regresi parsial diuji dengan uji t dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kesepakatan kerja bersama dengan produktifitas kerja pegawai.

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara kesepakatan kerja bersama dengan produktifitas kerja pegawai.

Apabila nilai $p \leq \alpha$ maka dapat disimpulkan β_i bermakna, sebaliknya apabila $p > \alpha$ disimpulkan β_i tidak bermakna. Untuk memudahkan analisis digunakan SPSS 16.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Tempat Penelitian

Kabupaten Rokan Hulu yang baru dimekarkan dari Kabupaten Induk (Kabupaten Kampar) pada tanggal

12 oktober 1999, berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2003. Pada saat ini telah berjalan dengan membawahi 16 Kecamatan (Kecamatan Rambah, Rambah Samo, Rambah Hilir, Bangun Purba, Kunto Darussalam, Bonai Darussalam, Pagaran Tapah Darussalam, Ujung Batu, Tandun, Kabun, Rokan IV Koto, Pendalian IV Koto, Tambusai, Tambusai Utara, Kepenuhan Hulu dan Kecamatan Kepenuhan).

Sesuai dengan visi Rokan Hulu yang telah dipaparkan tersebut dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu sebagai SKPD yang mengelola tata kota, penataan pembangunan wilayah, gedung, sarana fasilitas umum dituntut kearifannya dalam menyusun program pembangunan sarana dan prasarana fasilitas umum lainnya agar manata diri lebih baik, guna menghadapi tantangan global serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Oleh Karena itu, aparaturnya pelaksana kegiatan dan pegawai yang bekerja di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu sangat dituntut perannya yang optimal dan diiringi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga perencanaan pembangunan yang menyangkut fasilitas umum dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat diharapkan kedepannya tepat guna dan berhasil guna dan mutu kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya dapat ditingkatkan.

B. Karakteristik Responden

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	%
1.	Antara 1-5 tahun	17	26,56
2.	6 – 10 tahun	39	60,94
3.	11 – 15 tahun	4	6,25
4.	Di atas 15 Tahun	4	6,25
Jumlah		64	100,0

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2016

d. Deskripsi Variabel Persepsi Konsumen (X) dengan Analisis Tingkat Capaian Responen (TCR)

a. Regersi linear sederhana

Berdasarkan persamaan regresi pada hasil output tabel SPSS pada tabel 4.15, diketahui bila persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 4.912 + 0,608X$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa X atau kesepakatan kerja memiliki hubungan yang positif berpengaruh terhadap Y atau produktifitas kerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2011:87) untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Adapun hasil uji determinasi *Adjusted R2* adalah sebagai berikut:

Koefisien determinasi sebesar 0,227 hal ini berarti bahwa kesepakatan kerja bersama mampu mempengaruhi 22,7% produktifitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini menunjukkan masih ada 77,3% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu seperti gaji/upah, pendidikan, disiplin kerja dan lain-lain.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Suatu koefisien korelasi haruslah mempunyai nilai yang berarti (*signifikan*). Untuk memberikan keberartian yang ada maka perlu dilakukan pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis penulis menetapkan taraf signifikan atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan $df = n - 2$.

Apabila t_{hitung} positif, maka t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} dengan kriteria:

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y.

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

Untuk memudahkan dalam pengolahan data maka digunakan bantuan SPSS 16.

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,264 jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sebesar 1,669 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kesepakatan kerja bersama terhadap produktifitas kerja pegawai.

Berdasarkan indikator persepsi konsumen sepeda motor Honda matic di Dealer Prima Motor memiliki skor sebesar 75,49% yang berada pada posisi cukup baik artinya pengaruh kesepakatan kerja bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan variabel produktifitas kerja karyawan skornya sebesar 75,16% artinya produktifitas kerja karyawan berada dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan indikator seleksi skornya sebesar 78,4%, Berdasarkan indikator kesepakatan kerja bersama di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya memiliki skor sebesar 83,8% yang berada pada posisi baik artinya pengaruh kesepakatan kerja bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan variabel produktifitas kerja karyawan skornya sebesar 81,8% artinya produktifitas kerja pegawai berada dalam kategori baik.

Berdasarkan indikator komunikasi skornya sebesar 84,2%, artinya indikator komunikasi berada dalam kategori baik, berdasarkan indikator sumber daya dengan skor sebesar 86,93%, artinya indikator sumber daya berada

pada kategori baik, berdasarkan indikator sikap pelaksana skornya sebesar 86,87%, artinya indikator sikap pelaksana berada pada kategori baik, berdasarkan indikator struktur birokrasi dengan skor sebesar 78, 85%, artinya indikator struktur birokrasi berada pada kategori cukup baik.

Diketahui produktifitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data berdasarkan indikator kualitas kerja skornya sebesar 80,93%, artinya indikator kualitas kerja berada pada kategori baik, berdasarkan indikator kuantitas kerja skornya sebesar 83,13%, artinya indikator kuantitas kerja berada pada kategori baik, berdasarkan indikator ketepatan waktu skornya sebesar 81,4%, artinya indikator ketepatan waktu berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan variabel kesepakatan kerja bersama, nilai t_{hitung} sebesar 4.264 dengan signifikan 1.669 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.264 > 1.669$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial kesepakatan kerja bersama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil perhitungan regresi linear sederhana diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,227, hal ini berarti bahwa 22,7% variabel kesepakatan kerja bersama dijelaskan oleh variabel produktifitas kerja pegawai. Sedangkan sisanya 77,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan dari keterangan diatas adalah kesepakatan kerja bersama berpengaruh positif dan signifikan karena indikator-indikator pada variabel kesepakatan kerja bersama semuanya berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan kesepakatan kerja bersama yang telah dilakukan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu sudah baik. Ini dapat di lihat dari skor mengenai kesepakatan kerja bersama secara keseluruhan sebesar 83,8%, dimana angka tersebut berada pada kriteria baik. Sedangkan untuk variabel produktifitas kerja pegawai berdasarkan hasil analisis Tingkat capaian responden menunjukkan secara keseluruhan angka sebesar 81,8%, dimana angka tersebut berada pada kriteria baik. Hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan kekuatan hubungan antara kesepakatan kerja bersama dengan produktifitas kerja pegawai, yaitu berkorelasi secara positif sebesar 0,608. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi, maka besarnya nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut kuat. Dari analisis Koefisien Determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel X terhadap variabel Y, diperoleh bahwa kesepakatan kerja bersama mempengaruhi produktifitas kerja pegawai sebesar 22,7%, sedangkan sisanya sebesar 77,3% adalah faktor atau variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam

penelitian seperti gaji/upah, pendidikan dan disiplin kerja. Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} 4.264 > 1.669$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kesepakatan kerja bersama terhadap produktifitas kerja pegawai dapat diterima.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan pada Pimpinan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu agar dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja karyawan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
2. Disarankan pada karyawan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdusaman, Zuhcri. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. Jurnanl Manajemen dan ekonomi, (online) pada <https://66six.wordpress.com> di akses tanggal 12 februari 2016.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi V. cetakan kedua belas. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Edward. 2011. *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan*. Penerjemah Kambey Daniel c. Manado:Program Pascasarjana Universitas Negeri Manado.
- Gumilar, 2014, *Buruh dan Tenaga Kerja*. (Jurnal online). ([www. Blokspot.co.id](http://www.Blokspot.co.id) Buruh dan Tenaga Kerja).
- Handoko, Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kasim. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Rafika Aditama.
- Rachmawati Ike, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:ANDI.
- Nawawi. Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Ningsih, Kurnia. 2010. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas*. Bandung:CV Mandar Maju.
- Nurmansyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Notoadmojo. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta:Genesis.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YPPKN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sudjana. 2009. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*. Edisi Baru. Bandung:Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi. Bandung:CV. Alfabeta.
- Umar, Hussein. 2009. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Jakarta:PT. Grafinda Persada.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta:PT. Grafinda Persada.
- Wasis. 2009. *Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif*. Penerbit:Erlangga
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Wulan, Anting. 2013. *Hubungan Perjanjian Kerja Bersama dengan Kesejahteraan Karyawan pada PT. United tractors, Tbk Makasar*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen (online), Journal.fekon.unand.ac.id di akses pada tanggal 18 Februari 2016.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.

