

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

1. Berdasar pada hasil uji reliabilitas yang dilakukan di mana dalam penelitian ini hanya terbatas pada uji konsistensi internal dengan metoda Alfa Cronbach, maka dapat dinyatakan bahwa reliabilitas instrumen penelitian relatif cukup baik karena nilai koefisien reliabilitas cukup besar (mendekati 0.80), sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan cukup reliabel. Instrumen penelitian yang mempunyai reliabilitas cukup tinggi akan memberikan hasil yang cenderung valid dan dapat dipertanggung jawabkan.
2. Berdasar pada analisis deskriptif yang dilakukan, maka dapat diketahui karakteristik responden tukang dan manajer proyek yang menjadi sampel penelitian sebagai berikut : (1) mayoritas pendidikan tukang dalam penelitian ini adalah berpendidikan Sekolah Dasar (67.5%), (2) mayoritas pendidikan manajer proyek dalam penelitian ini adalah berpendidikan Sarjana S-1 (62.5%), (3) mayoritas tingkat pengalaman kerja tukang lebih dari 5 tahun (67.5%), (4) mayoritas tingkat pengalaman kerja manajer proyek lebih dari 5 tahun (55%)
3. Berdasar pada hasil uji hipotesa maka hipotesa 1 yang menyatakan bahwa terdapat pola hubungan linier, positif dan signifikan antara pelatihan dengan

produktivitas tukang pada proyek konstruksi di DIY dapat diterima secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95%.

4. Berdasar pada koefisien korelasi antara variabel pelatihan dengan produktivitas tukang yaitu sebesar 0.776 maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara pelatihan dengan produktivitas tukang termasuk cukup tinggi.
5. Berdasar pada hasil uji hipotesa maka hipotesa 2 yang menyatakan bahwa terdapat pola hubungan linier, positif dan signifikan antara pengawasan dengan produktivitas tukang pada proyek konstruksi di DIY dapat diterima secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95%.
6. Berdasar pada koefisien korelasi antara variabel pengawasan kerja dengan produktivitas tukang yaitu sebesar 0.605 maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara pelatihan dengan produktivitas tukang termasuk agak rendah.
7. Berdasar pada hasil analisis korelasi parsial, maka tipe hubungan antara variabel produktivitas tukang dengan variabel pelatihan dan pengawasan kerja dapat berbentuk sebagai hubungan dengan perantara (*intervening relationship*) atau hubungan dengan penyebab berganda (*multiple causation relationship*).
8. Berdasar pada hasil uji hipotesa maka hipotesa 3 yang menyatakan bahwa terdapat pola hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama dengan produktivitas tukang pada proyek konstruksi di DIY dapat diterima secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95%.
9. Berdasar pada koefisien korelasi antara variabel pengawasan kerja dengan produktivitas tukang yaitu sebesar 0.605 maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara pelatihan dengan produktivitas tukang termasuk tinggi.
10. Sumbangan efektif variabel pelatihan terhadap produktivitas tukang (0.645 atau 0.777) lebih dominan dibanding variabel pengawasan terhadap

produktivitas tukang (0.386) baik jika dilihat sebagai hubungan dengan perantara atau hubungan dengan penyebab berganda.

## 5.2. Saran

Terkait dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tukang yang rendah yang diakibatkan oleh tingkat pendidikan tukang yang rendah dan tingkat pengawasan yang tidak tepat, maka sumbangan berupa saran yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu perhatian yang lebih besar bagi perusahaan jasa konstruksi terutama dari pihak manajemen untuk memperhatikan masalah keberadaan tukang. Di satu sisi tukang merupakan ujung tombak yang terkait langsung dengan proses produksi dan kualitas produk, tetapi di lain sisi tukang merupakan pekerja lepas yang tidak mempunyai ikatan hukum dengan perusahaan.
2. Perubahan orientasi (*re-engineering*) perusahaan jasa konstruksi terhadap masalah tukang sebagai pekerja lepas. Tukang harus menjadi bagian dari sistem produksi perusahaan secara utuh.
3. Bagi pemerintah, dalam hal ini adalah Dinas Pekerjaan Umum Republik Indonesia selaku pihak yang mengatur sistem lalu lintas jasa konstruksi di Indonesia, maka perlu adanya pemikiran ke depan untuk mengatur kualifikasi tukang sebagai pekerja lepas. Pengaturan tersebut dapat dilakukan dengan cara membuat sertifikasi terhadap kualitas tukang yang disahkan oleh badan tertentu yang representatif.
4. Adanya pemikiran untuk membentuk serikat pekerja jasa konstruksi (*union labour*) yang dapat melindungi kepentingan pekerja konstruksi khususnya pekerja lepas seperti tukang. Serikat pekerja ini dapat berfungsi sebagai

jembatan antara kepentingan perusahaan di satu pihak dengan kepentingan pekerja di lain pihak.

5. Bagi perusahaan jasa konstruksi, peningkatan kualitas tukang dapat dilakukan dengan cara memberi pelatihan kepada tukang. Terdapat berbagai macam metoda dan teknik pelatihan yang dapat diterapkan. Peneliti mengusulkan pelatihan dengan pendekatan *on the job training* dengan teknik demonstrasi sebagai alternatif pelatihan kepada tukang. Pelatihan dengan teknik demonstrasi dapat dilakukan dengan biaya relatif sangat kecil dan mudah, tetapi mampu memberikan hasil yang optimal.
6. Pengawasan kerja yang dilakukan oleh *supervisor* atau *foreman* pada industri jasa konstruksi harus dilaksanakan dengan tepat dan proporsional. Pengawasan yang terlalu ketat atau terlalu longgar akan memberi dampak yang buruk terhadap produktivitas tukang.
7. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian dengan topik yang terkait dengan topik yang sudah diteliti dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan usaha-usaha untuk menambah kesempurnaan penelitian ini. Adapun usaha tersebut antara lain adalah (1) penambahan jumlah sampel sehingga mencapai jumlah yang cukup signifikan, (2) penggunaan sampel yang representatif yang dapat mewakili populasi, (3) dapat dilakukan di daerah lain di Indonesia yang memiliki kompleksitas permasalahan yang cukup tinggi

## DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S. (1998), *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta Penerbit Rineka Cipta
2. Agung, I Gusti Ngurah. (1992), *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Penerbit Gramedia
3. Bailey, R.W. (1989). *Human Perfomance Engineering*, London : Prentice Hall International Inc.
4. Bryman, Alan & Cramer, Duncan. (1997), *Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows*, London : Routledge.
5. Fatzinger, James A.S. (1997). *Basic Estimating for Construction*, New Jersey : Prentice Hall International Inc.
6. Flippo, E.B. (1961). *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw Hill Book Company, Inc.
7. Friedman & Yarbrough. (1985). *Training Strategic from Start to Finish*, New Jersey Prentice Hall International Inc.
8. Garfield, C.A. (1992). *Kualitas Unggul dalam Jurnal Perfomance Science*, California
9. Gilmore, J.V. (1974). *The Productive Personality*. San Fransisco: Albion Publishing Company Limited.
10. Gomes, F.C. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
11. Jucius, M.J. (1962). *Personnel Management*. Tokyo: Charles E. Tuttle Company.
12. Kaming, F.P., et al. (1997). *Factors Influencing Craftsmen's Productivity in Indonesia*, International Journal of Project management vol. 15
13. Kaming, F.P., et al. (1997). *Analisis Motivasi dan Produktifitas Kerja Tukang Konstruksi*, Yogyakarta : Penelitian, Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya
14. Kartini, N.P.S., (1991). *Workers in the Indonesian Construction Industry : Labour Recruitment and Rural-Urban Migration*, Boston University, Ph.D. in Anthropolgy, DA ISI No. 12.
15. Kirkpartrik, D.L. (1996). *Evaluating Training Programs*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

16. Konstruksi .(1994). *Menguak Permasalahan Pekerja Konstruksi*, Jakarta : Majalah Konstruksi Edisi April
17. Konstruksi .(1997). *Agar Mampu Menjadi Tuan Rumah di Negeri Sendiri*, Jakarta : Majalah Konstruksi Edisi November
18. Koontz, H. et al. (1990). *Manajemen*, Edisi Kedelapan. Jakarta : Penerbit Erlangga
19. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (1992). *Sistem Adminsistrasi negara Republik Indonesia*, Jakarta : CV. Haji Masagung
20. Lynton, R.P & Pareek, U. (1992). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
21. Mockler, Robert, J. (1972). *The management Control process*, Englewood Cliffs : Prentice Hall Inc.
22. Nahavandi, Afsaneh. (1997). *The Art and Science of Leadership*, International Edition. New Jersey : Prentice Hall Inc.
23. Procton, J.H & Trouton, W.H. (1983). *Latihan Kerja bagi Para Manager*. (Terjemahan: Sugandi), Jakarta : Bina Aksara.
24. Siagian, S.P. (1984). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gunung Agung.
25. Sibthorpe, R. (1994). *The Benefits of Training and Development in Gower Handbook of Training and Development*. 2<sup>nd</sup> edition. Edited by John Prior. Vermont: Gower Publishing Company Limited.
26. Sikula, A.E. (1981). *Personnel Administration and Human Resources Management*, Santa Barbara : A Wiley Trans-Editian, John Wiley and Sons, Inc.
27. Simanjuntak, P. (1985). *Produktivitas dan Kesempatan Kerja, dalam Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. (Editor: Ravianto). Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
28. Stoner, James, A. (1974). *Management*, 2<sup>nd</sup>. Edition. New delhi : Prentice Hall of sIndia Private Limited
29. Sutermeister, R.A. (1974). *People and Productivity*, New York : Mc Graw Hill Inc.
30. Tjiptono, F & Diana A. (1995). *Total Quality management*, Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
31. Usman, H. et al. (1995). *Pengantar Statistik*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

## 1. DATA PRIBADI RESPONDEN

1. Nama perusahaan tempat anda bekerja : .....
2. Alamat perusahaan tempat anda bekerja : .....
3. Keahlian anda sebagai tukang :
  - a. Tukang batu
  - b. Tukang kayu
  - c. Tukang besi
  - d. Laden
  - d. Lainnya (sebutkan) : .....
4. Pendidikan terakhir :
  - a. SMU
  - b. SMP
  - c. SD
  - d. STM
  - e. Lainnya (sebutkan) : .....
5. Jika anda seorang tukang, maka pengalaman kerja sebagai tukang adalah :
  - a. > 10 tahun
  - b. 5 – 10 tahun
  - c. 2 –5 tahun
  - d. < 2 tahun

## 2. ANGKET PELATIHAN DAN PENGAWASAN ( diisi oleh tukang )

Berilah tanda √ pada salah satu angka 1 – 5 sesuai dengan pilihan anda.

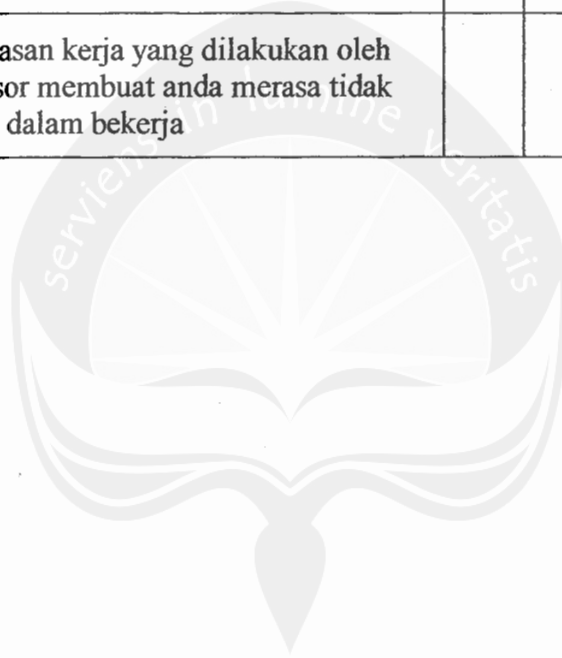
1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pelatihan akan membantu anda bekerja lebih baik					
2.	Pelatihan menambah pengetahuan anda					
3.	Pelatihan menambah keterampilan teknik anda					
4.	Pelatihan merubah sikap negatif menjadi bersikap positif					
5.	Pelatihan dapat meningkatkan kerjasama					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
6.	Akibat pelatihan keberanian kerja meningkat					
7.	pelatihan membuat berpikir positif					
8.	Pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja					
9.	Pelatihan membuat anda rajin bekerja					
10.	Pelatihan membuat anda mampu menentukan prioritas kerja utama yang harus dicapai					
11.	Pelatihan menambah keinginan untuk mengerjakan hal-hal yang baru					
12.	Pelatihan mendorong anda mengerjakan hal-hal yang spesifik					
13.	Pelatihan membuat anda mampu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana					
14.	Pelatihan mendorong anda untuk bekerja keras dan meningkatkan motivasi					
15.	Pelatihan membuat anda bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab					
16.	Anda dapat dengan mudah menyesuaikan kebiasaan dengan peraturan baru pada situasi apapun yang anda jumpai					
17.	Pengawasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja					
18.	Pengawasan kerja dapat menghindarkan terjadinya ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan rencana					
19.	Bekerja dalam tekanan pengawasan dapat membuat prestasi kerja anda meningkat					
20.	Memberi kepercayaan yang berlebihan kepada seseorang dapat menyebabkan masalah					



No	Pernyataan	1	2	3	4	5
21.	Lebih aman untuk menganggap orang lain memiliki kekuatan tersembunyi yang akan keluar jika mereka diberi kesempatan					
22.	Orang akan melakukan sesuatu jika tindakan tersebut tidak bertentangan dengan moralnya					
23.	Pengawasan kerja dapat meningkatkan kehati-hatian dalam bekerja					
24.	Secara umum, orang tidak akan bekerja keras jika mereka tidak dipaksa bekerja dengan keras					
25.	Pengawasan kerja yang dilakukan oleh supervisor membuat anda merasa tidak nyaman dalam bekerja					



## 1. DATA PRIBADI RESPONDEN

1. Nama perusahaan tempat anda bekerja : .....
2. Alamat perusahaan tempat anda bekerja : .....  
.....
3. Pendidikan terakhir :
  - a. SMU
  - b. Diploma (D-3)
  - c. Sarjana (S-1)
  - d. Master (S-2)
  - e. Lainnya (sebutkan) : .....
4. Jika anda seorang manajer, maka pengalaman kerja sebagai manajer proyek adalah :
  - a. > 10 tahun
  - b. 5 – 10 tahun
  - c. 2 –5 tahun
  - d. < 2 tahun

## 2. ANGKET PRODUKTIVITAS ( diisi oleh manajer proyek )

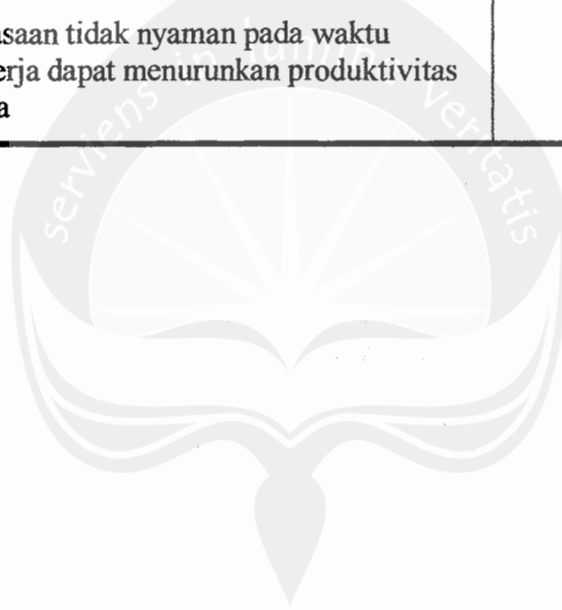
Berilah tanda  $\surd$  pada salah satu angka 1 – 5 sesuai dengan pilihan anda.

2. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Setuju (SS)
4. Ragu-ragu (R)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya					
2.	Semakin tinggi tingkat ketrampilan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya					
3.	Berpikir positif dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang					
4.	Menetapkan skala prioritas kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja					
5.	Keinginan untuk mengerjakan sesuatu yang baru dapat meningkatkan produktivitas kerja					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
6.	Mengerjakan hal-hal yang spesifik dapat meningkatkan produktivitas kerja					
7.	Bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja					
8.	Bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab dapat meningkatkan produktivitas kerja					
9.	Rajin bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja					
10.	Peningkatan prestasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja					
11.	Peningkatan keberanian kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja					
12.	Peningkatan kerja sama antar pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja					
13.	Perubahan sikap negatif menjadi positif dari perilaku pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja					
14.	Bekerja dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja					
15.	Bekerja keras penuh motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja					
16.	Sikap mudah menyesuaikan diri dengan peraturan baru pada situasi apapun yang dijumpai dapat meningkatkan produktivitas kerja					
17.	Peningkatan semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja					
18.	Menghindari ketidaksesuaian antara pelaksanaan tugas dengan rencana dapat meningkatkan produktivitas kerja					
19.	Bekerja dalam tekanan dapat meningkatkan produktivitas kerja					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
20.	Dengan memberi kesempatan yang sama pada seseorang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya					
21.	Melakukan tugas yang sesuai dengan moral dapat meningkatkan produktivitas					
22.	Bekerja dengan penuh kehati-hatian dapat meningkatkan produktivitas kerja					
23.	Dengan memaksa orang untuk bekerja keras dapat meningkatkan produktivitas					
24.	Memberi kepercayaan pada seseorang dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan produktivitas kerja					
25.	Perasaan tidak nyaman pada waktu bekerja dapat menurunkan produktivitas kerja					







prod15	prod16	prod17	prod18	prod19	prod20	prod21	prod22	prod23	prod24	prod25	training	superv	product
5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	60	34	102
4	5	5	4	3	4	4	3	2	3	4	57	34	97
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	59	41	105
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	55	41	102
4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	56	32	96
5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	58	31	94
4	5	5	4	3	3	3	2	3	4	5	50	30	89
4	4	5	4	3	4	4	2	2	3	4	47	28	88
5	5	5	3	1	3	4	3	3	3	4	54	31	95
4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	58	31	103
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	56	41	103
4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	55	41	95
4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	55	41	96
4	5	4	4	3	3	4	2	2	3	4	57	33	92
5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	57	41	102
5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	56	41	97
4	5	4	4	3	3	4	2	2	4	4	51	29	89
4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	56	30	96
5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	57	33	95
4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	57	40	98
4	5	4	3	1	3	4	4	3	4	4	58	31	96
4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	52	30	88
5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	59	35	103
5	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	62	36	106
4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	59	35	104
4	5	5	4	3	4	4	3	2	3	4	57	35	100
4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	59	34	101
4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	4	50	29	87
4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	4	56	30	92
5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	59	32	96
4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	60	37	101
4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	56	40	98
4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	57	30	92
4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	61	35	102
5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	56	30	94
4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	57	39	97
4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	54	41	97
4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	51	31	93
4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	58	39	100
4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	5	58	35	96

## Reliability

Method 1 (space saver) will be used for this analysis

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

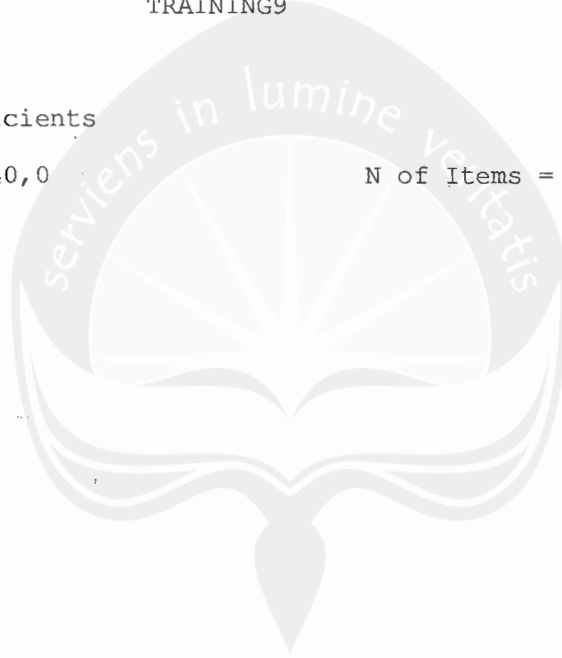
1.	TRAIN1	TRAINING1
2.	TRAIN10	TRAINING10
3.	TRAIN11	TRAINING11
4.	TRAIN12	TRAINING12
5.	TRAIN13	TRAINING13
6.	TRAIN14	TRAINING14
7.	TRAIN15	TRAINING15
8.	TRAIN2	TRAINING2
9.	TRAIN3	TRAINING3
10.	TRAIN4	TRAINING4
11.	TRAIN5	TRAINING5
12.	TRAIN6	TRAINING6
13.	TRAIN7	TRAINING7
14.	TRAIN8	TRAINING8
15.	TRAIN9	TRAINING9

## Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 15

Alpha = ,6073





## Reliability

Method 1.(space saver) will be used for this analysis

### R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

1.	SUPERV1	SUPERVISION1
2.	SUPERV10	SUPERVISION10
3.	SUPERV2	SUPERVISION2
4.	SUPERV3	SUPERVISION3
5.	SUPERV4	SUPERVISION4
6.	SUPERV5	SUPERVISION5
7.	SUPERV6	SUPERVISION6
8.	SUPERV7	SUPERVISION7
9.	SUPERV8	SUPERVISION8
10.	SUPERV9	SUPERVISION9

### Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 10

Alpha = ,9081



## Reliability

Method 1 (space saver) will be used for this analysis

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	PROD1	PRODUCTIVITY1
2.	PROD10	PRODUCTIVITY10
3.	PROD11	PRODUCTIVITY11
4.	PROD12	PRODUCTIVITY12
5.	PROD13	PRODUCTIVITY13
6.	PROD14	PRODUCTIVITY14
7.	PROD15	PRODUCTIVITY15
8.	PROD16	PRODUCTIVITY16
9.	PROD17	PRODUCTIVITY17
10.	PROD18	PRODUCTIVITY18
11.	PROD19	PRODUCTIVITY19
12.	PROD2	PRODUCTIVITY2
13.	PROD20	PRODUCTIVITY20
14.	PROD21	PRODUCTIVITY21
15.	PROD22	PRODUCTIVITY22
16.	PROD23	PRODUCTIVITY23
17.	PROD24	PRODUCTIVITY24
18.	PROD25	PRODUCTIVITY25
19.	PROD3	PRODUCTIVITY3
20.	PROD4	PRODUCTIVITY4
21.	PROD5	PRODUCTIVITY5
22.	PROD6	PRODUCTIVITY6
23.	PROD7	PRODUCTIVITY7
24.	PROD8	PRODUCTIVITY8
25.	PROD9	PRODUCTIVITY9

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 25

Alpha = ,7018

## Frequencies

## Statistics

	N		Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing			
EDUCATION CRAFTSMEN	40	7	.5335	1.00	3.00
EDUCATION MANAJER PROYEK	40	7	.7696	1.00	4.00
EXPERIENCE CRAFTSMEN	40	7	.9923	1.00	4.00
EXPERIENCE MANAJER PROYEK	40	7	.6279	2.00	4.00

## EDUCATION CRAFTSMEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	27	57.4	67.5	67.5
	SMP	12	25.5	30.0	97.5
	SMU/STM	1	2.1	2.5	100.0
	Total	40	85.1	100.0	
Missing	System Missing	7	14.9		
	Total	7	14.9		
	Total	47	100.0		

## EDUCATION MANAJER PROYEK

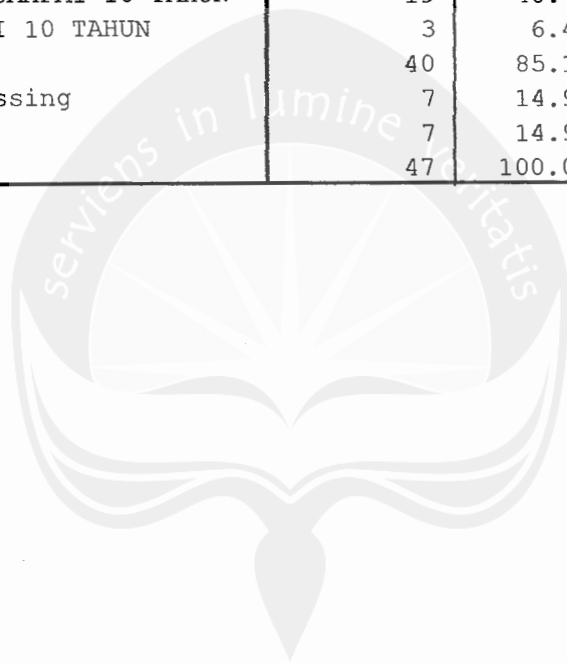
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/STM	3	6.4	7.5	7.5
	DIPLOMA-3	6	12.8	15.0	22.5
	SARJANA S1	25	53.2	62.5	85.0
	MASTER S2	6	12.8	15.0	100.0
	Total	40	85.1	100.0	
Missing	System Missing	7	14.9		
	Total	7	14.9		
Total	47	100.0			

EXPERIENCE CRAFTSMEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG DARI 2 TAHUN	7	14.9	17.5	17.5
	ANTARA 2 SAMPAI 5 TAHUN	6	12.8	15.0	32.5
	ANTARA 5 SAMPAI 10 TAHUN	19	40.4	47.5	80.0
	LEBIH DARI 10 TAHUN	8	17.0	20.0	100.0
	Total	40	85.1	100.0	
Missing	System Missing	7	14.9		
	Total	7	14.9		
Total		47	100.0		

EXPERIENCE MANAJER PROYEK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ANTARA 2 SAMPAI 5 TAHUN	18	38.3	45.0	45.0
	ANTARA 5 SAMPAI 10 TAHUN	19	40.4	47.5	92.5
	LEBIH DARI 10 TAHUN	3	6.4	7.5	100.0
	Total	40	85.1	100.0	
Missing	System Missing	7	14.9		
	Total	7	14.9		
Total		47	100.0		



## Bivariate Correlations

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PELATIHAN KERJA	56.2500	3.1764	40
PENGAWASAN KERJA	34.6750	4.3876	40
PRODUCT	96.9250	4.9892	40

## Correlations

		PELATIHAN KERJA	PENGAWASAN KERJA	PRODUCT
Pearson Correlation	PELATIHAN KERJA	1.000	.341*	.776*
	PENGAWASAN KERJA	.341*	1.000	.606*
	PRODUCT	.776*	.606*	1.000
Sig. (2-tailed)	PELATIHAN KERJA	.	.031	.000
	PENGAWASAN KERJA	.031	.	.000
	PRODUCT	.000	.000	.
N	PELATIHAN KERJA	40	40	40
	PENGAWASAN KERJA	40	40	40
	PRODUCT	40	40	40

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

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

## Partial Correlation

-- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS --

Zero Order Partial

	PRODUCT	SUPERV	TRAINING
PRODUCT	1.0000 ( 0) P= .	.6056 ( 38) P= .000	.7762 ( 38) P= .000
SUPERV	.6056 ( 38) P= .000	1.0000 ( 0) P= .	.3408 ( 38) P= .031
TRAINING	.7762 ( 38) P= .000	.3408 ( 38) P= .031	1.0000 ( 0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

-- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS --

First Order Partial

	PRODUCT	SUPERV
PRODUCT	1.0000 ( 0) P= .	.5754 ( 37) P= .000
SUPERV	.5754 ( 37) P= .000	1.0000 ( 0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

## Partial Correlation

- - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - -

Zero Order Partial

	PRODUCT	SUPERV	TRAINING
PRODUCT	1.0000 ( 0) P= .	.6056 ( 38) P= .000	.7762 ( 38) P= .000
SUPERV	.6056 ( 38) P= .000	1.0000 ( 0) P= .	.3408 ( 38) P= .031
TRAINING	.7762 ( 38) P= .000	.3408 ( 38) P= .031	1.0000 ( 0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - -

First Order Partial

Controlling for.. SUPERV

	PRODUCT	TRAINING
PRODUCT	1.0000 ( 0) P= .	.7617 ( 37) P= .000
TRAINING	.7617 ( 37) P= .000	1.0000 ( 0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN KERJA	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).
2	PENGAWASAN KERJA	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).

a. Dependent Variable: PRODUCT

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.603	.592	3.1866
2	.857 <sup>b</sup>	.734	.720	2.6412

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, PENGAWASAN KERJA

ANOVA<sup>c</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.905	1	584.905	57.601	.000 <sup>a</sup>
	Residual	385.870	38	10.154		
	Total	970.775	39			
2	Regression	712.670	2	356.335	51.082	.000 <sup>b</sup>
	Residual	258.105	37	6.976		
	Total	970.775	39			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, PENGAWASAN KERJA

c. Dependent Variable: PRODUCT



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B			Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.346	9.050			3.132	.003		
	PELATIHAN KERJA	1.219	.161	.776		7.590	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	24.750	7.548			3.279	.002		
	PELATIHAN KERJA	1.013	.142	.645		7.150	.000	.884	1.131
	PENGAWASAN KERJA	.439	.103	.386		4.280	.000	.884	1.131

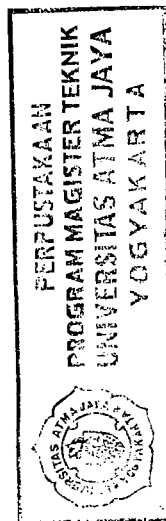
a. Dependent Variable: PRODUCT

**Excluded Variables<sup>b</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	PENGAWASAN KERJA	.386 <sup>a</sup>	4.280	.000	.575	.884	1.131	.884

a. Predictors in the Model: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUCT



PERPUSTAKAAN  
PROGRAM MAGISTER TEKNIK  
UNIVERSITAS ATMA JAYA  
YOGYAKARTA