

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu persaingan secara kompetitif dalam era globalisasi ini membutuhkan pegawai yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya (Faslah dan Savitri, 2013).

Keberhasilan berbagai aktivitas di perusahaan/instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi perusahaan atau instansi untuk menunjang kelancaran tugas guna mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi yang terkait (Partiwi dan Suhana, 2012).

Sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap semua kegiatan organisasi perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya, sehingga pihak organisasi perusahaan atau instansi memberikan perhatian dalam wujud motivasi. Mengenai pemberian motivasi pegawai dalam bekerja dapat dilakukan usaha pemotivasian pada pegawai sesuai dengan kebijakan perusahaan/instansi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga dan diharapkan akan meningkat disiplin kerja dan kinerja yang tinggi (Partiwi dan Suhana, 2012).

Pemberian motivasi juga merupakan fungsi manajemen personalia kepegawaian yang sulit dan kompleks penentuannya, karena salah satu aspek yang penting dan berarti bagi pegawai, maupun kemajuan organisasi perusahaan atau instansi. Untuk itu pemberian motivasi janganlah sampai diabaikan dan dianggap tidak diperlukan (Marlin dan Harni, 2008).

Motivasi kerja itu sendiri adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Malonda, 2013). Motivasi diharapkan meningkat bagi pegawai agar dapat memenuhi standar yang ditentukan instansi atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja dapat terpenuhi. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik, tetapi bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhirnya tidak akan memuaskan (Partiwi dan Suhana, 2012).

Sedangkan produktivitas secara umum diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi. Produktivitas kerja adalah produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahkan baku dan peralatan (Maharlin, 2013).

Hasil observasi penelitian yang penulis lakukan dilokasi penelitian ditemukan adanya masalah yaitu masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tak jelas, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai, sehingga pegawai terlihat kurang disiplin dan kurang taat peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai dapat pula dilihat pada proporsi usia

pegawai. Untuk mengetahui proporsi usia pegawai dapat kita lihat dari Tabel 1.1

berikut:

Tabel 1.1 Proporsi Usia Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag

Kota Binjai			
Usia	Pegawai Laki-laki	Pegawai Perempuan	Total
Di bawah 21 tahun	0	0	0
21 tahun – 30 tahun	2	1	3
31 tahun – 40 tahun	6	9	16
Di atas 40 tahun	19	7	27
Total	27	17	46

Sumber: Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai, 2014

Berdasarkan Tabel. 1 di atas, dapat diketahui bahwa proporsi usia pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai didominasi oleh pegawai yang berusia di atas 40 tahun. Dengan melihat tuntutan pekerjaan, spesifikasi dan jenis pekerjaan yang terdapat dalam Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai golongan usia tersebut dapat dikategorikan sebagai golongan yang kurang produktif.

Hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai dapat pula dilihat pada luas wilayah kantor Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai. Kantor Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai memiliki wilayah operasi yang memadai luasnya mencapai 420 m², dan terbagi menjadi 9 ruangan. Terbagi ke dalam 7 ruangan pegawai bidang dan di tempati 6 orang pegawai dalam 1 ruangan pegawai bidang.

Terdapat 1 ruangan kepala dan 1 ruangan rapat. Ukuran 3m X 5m ruangan pegawai bidang di penuh 6 orang pegawai ini dapat terjadi ketidaknyamanan dan kegelisahan, sehingga membuat motivasi kerja menurun.

Hal terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai dapat pula dilihat pada tingkat kerusakan peralatan yang digunakan. Dari hasil observasi penelitian terdapat 8 komputer dan 5 laptop yang dapat digunakan oleh 44 pegawai yang ada di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai. Pentingnya aspek teknis ini dalam sarana penyelesaian pekerjaan tidak mampu menyadarkan para pegawai agar berhati-hati dalam penggunaan peralatan teknologi tersebut, sehingga tercatat dalam sebulan dapat melakukan perbaikan pada peralatan-peralatan teknologi tersebut. Kurangnya pengawasan ini mengakibatkan tingginya tingkat kerusakan yang terjadi dan membuat produktivitas kerja kurang optimal.

Di dalam hal ini dapat dikatakan masih ada pegawai yang belum menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga semua pekerjaan pegawai tidak optimal. Mengingat penelitian ini berjenis studi kasus, maka peneliti melakukan observasi data di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai. Pengambilan sampelnya dilakukan kepada pegawai di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai yang produktivitasnya kurang optimal.

Di dalam beberapa masalah terdapat dua atau lebih variabel yang hubungannya tidak dapat dijelaskan, dan hal tersebut biasanya diselidiki sifat hubungannya (Hines dan Montgomery, 1989).

Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi menyangkut studi tentang hubungan antara satu variabel yang disebut variabel tak bebas atau variabel yang dijelaskan dan satu atau lebih variabel lain yang disebut variabel bebas atau penjelas.

Analisis regresi merupakan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hubungan tersebut dapat dinyatakan dalam

bentuk persamaan yang menghubungkan variabel terikat Y dengan satu atau lebih variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n . (Nachrow, 2005).

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Penerapannya dapat dijumpai secara luas di banyak bidang seperti teknik, ekonomi, manajemen, ilmu-ilmu biologi, ilmu-ilmu sosial, ilmu-ilmu pertanian, dan sebagainya.

Terapan regresi dalam berbagai bidang tersebut pada umumnya dikaitkan dengan studi ketergantungan suatu variabel (variabel tak bebas) pada variabel lainnya (variabel bebas). Variabel bebas adalah variabel yang bisa dikontrol, sedangkan variabel tak bebas adalah variabel yang mencerminkan respon dari variabel bebas (Siagian dan Sugiarto, 2000).

Menurut Daniel (1989) di dalam kasus parametrik, peneliti biasanya menggunakan metode kuadrat terkecil untuk mencocokkan garis-garis regresi dengan data sampel yang teramati, dan melandaskan kesimpulan-kesimpulan yang menyangkut parameter-parameter populasi pada asumsi-asumsi yang agak kaku. Apabila asumsi-asumsi ini dapat dipenuhi, maka prosedur-prosedur kesimpulan parametrik yang sudah lazimlah yang paling tepat digunakan.

Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut, salah satu asumsi yang mendasari metode kuadrat terkecil yaitu $E(\varepsilon_i) = 0$ untuk setiap $i = 1, 2, 3, \dots, n$

dengan kata lain, rata-rata kesalahan pengganggu sama dengan nol dan ragam $(\varepsilon_i) = \sigma^2$ sama (konstan) (Siagian dan Sugiarto, 2000).

Daniel (1989) menjelaskan beberapa metode nonparametrik yang dapat digunakan untuk mencocokkan garis regresi linier dengan data sampel yang teramati adalah metode iterative Brown-Mood, metode Theil dan metode Weighted Medians.

Dari ketiga metode di atas Theil adalah yang paling baik, karena penelitian bersama yang dilakukan Sprent dan Smeeton (2001) berpendapat bahwa metode Theil hampir seefisien metode kuadrat terkecil jika asumsi kenormalan error terpenuhi. Menurut Sarti (2013) Metode Theil adalah metode nonparametrik yang digunakan untuk menduga parameter-parameter pada model regresi linier berdasarkan data sampel yang teramati, dengan kondisi galat tidak menyebar normal.

Osman dan Sprent (1991) berpendapat bahwa penduga-penduga yang didasarkan pada Weighted Medians yang dilakukan pada keseluruhannya tidaklah lebih baik, dan kadang-kadang kurang baik, dari pada penduga Theil karena adanya pencilan. Menurut Sarti (2013) metode Theil menduga koefisien kemiringa (*slope*) garis regresi dengan cara mencari median kemiringan seluruh pasangan garis dari titik-titik data x_i harus berbeda.

Berdasarkan uraian yang penulis jelaskan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai, dengan judul **“Pemodelan Regresi Linier Menggunakan Metode Theil (Studi Kasus: Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi, UKM Dan Perindag Kota Binjai)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana model regresi menggunakan metode Theil di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai?
2. Bagaimana ketepatan metode Theil di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai menggunakan metode Theil?

1.3 Pembatasan Masalah

Di dalam regresi nonparametrik terdapat banyak metode yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini akan dibatasi menggunakan metode Theil yang penggunaan koefisiennya yaitu menggunakan koefisien Tau Kendall.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui model regresi menggunakan metode Theil di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai.
2. Memeriksa ketepatan metode Theil di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai.
3. Mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kota Binjai menggunakan metode Theil.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis dalam mengetahui fungsi estimasi dengan menggunakan metode Regresi Linier dan metode Theil.
2. Bagi Pembaca
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai model Regresi Parametrik dan Regresi Nonparametrik.
3. Bagi Pengembangan Ilmu
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mempelajari permasalahan estimasi guna memudahkan dalam pengambilan keputusan.