

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT. CAKRA ALAM SEJATI (CAS)  
PANGKALAN KURAS**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



Oleh

**Derian Saputra**

NPM: 155210046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DERIAN SAPUTRA  
NPM : 155210046  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. CAKRA ALAM SEJATI  
(CAS) PANGKALAN KURAS

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



## UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan  
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Derian Saputra  
 NPM : 155210046  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen (S1)  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. CAKRA  
 ALAM SEJATI (CAS) PANGKALAN KURAS

#### Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Abd, Razak Jer, SE., M.Si (.....)
2. Hj. Susi Suryani, SE., MM (.....)

#### Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen

**(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)**

Pembimbing

**(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)**





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan  
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Derian saputra  
 NPM : 155210046  
 Program studi : Manajemen S1  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Alam  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras  
 Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
 Dengan perincian sebagai berikut:

Tanggal	Catatan sponsor	Berita acara	paraf
01-11-2020		<ul style="list-style-type: none"> <li>- perbaiki latar belakang</li> <li>- ceritakan apa saja pelatihannya</li> <li>- perbaiki rumusan masalah</li> </ul>	
20-11-2020		<ul style="list-style-type: none"> <li>- pebaiki tujuan penelitian</li> <li>- teori harus lengkap operasional variabel</li> <li>- perbaiki hipotesis</li> <li>- perbaiki kesimpulan jelaskan secara detail</li> </ul>	

04-12-2020		- masalah pelatihan berada dikategori baik, yang lain sangat baik, kenapa itu terjadi jelaskan?	
08-01-2021		- siapkan ppt	
29-01-2021		- Acc skripsi	

Pekanbaru, 1 juni 2021

Wakil Dekan 1

**Dr.Hj.Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Si**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 283/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 18 Maret 2021, Maka pada Hari Jum'at 19 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Derian Saputra   |
| 2. NPM                  | : 155210046  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras. |
| 5. Tanggal ujian        | : 19 Maret 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>B+(71)</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....  
(.....  
(.....

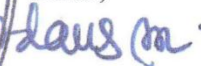
Notulen

1. Syaefulloh, SE., M.Si

(.....

Pekanbaru, 19 Maret 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**





**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 283 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Derian Saputra  
N P M : 155210046  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejahta (CAS) Pangkalan Kuras.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 19 Maret 2021



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

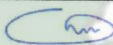
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


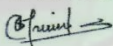
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Derian Saputra  
 NPM : 155210046  
 Jurusan : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras.  
 Hari/Tanggal : Jumat 19 Maret 2021  
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

- |                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. Lulus                  | ( Total Nilai _____ ) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | ( Total Nilai _____ ) |
| 3. Tidak Lulus            | ( Total Nilai _____ ) |

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 19 Maret 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Derian Saputra  
NPM : 155210046  
Judul Proposal : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Alam Sehati (CAS) Pangkalan Kuras  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Kamis / 20 Februari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1. 
2.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		2. 
3.	H. Suyadi, SE., M.Si		3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 20 Februari 2020  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor:2728/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 16 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Derian Saputra  
 N P M : 155210046  
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 17 Oktober 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Derian Saputra  
Tempat / Tanggal Lahir : Desa Dundangan, 08 juli 1996  
NPM : 155210046  
Jurusan Program : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah murni dari hasil karya saya sendiri bukan hasil karya orang lain dan sistematika penulisannya sudah mengikuti kaidah dari karya tulis ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia dituntut atau dihukum dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 12 Januari 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Derian Saputra



**ABSTRAK****PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. CAKRA ALAM  
SEJATI (CAS) PANGKALAN KURAS**

Oleh :

**Derian Saputra**  
NPM. 155210046

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras. Populasi dan sampel dalam penelitian seluruh karyawan bagian produksi, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui interview, penyebaran kuesioner. Seluruh data yang diperoleh di kelompokkan dan di tabulasi setelah itu dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa dari perhitungan regresi linear berganda terdapat pengaruh yang signifikan diberikan variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan uji f, terdapat pengaruh yang signifikan diberikan variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial uji t, variabel pengalaman kerja dan variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan*

## ABSTRACT

*EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND WORK TRAINING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT. CAKRA ALAM SEJATI (CAS) PANGKALAN KURAS*

By:

*Derian Saputra  
NPM. 155210046*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work experience and job training on the productivity of employees of PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Drain Base. The population and sample in the research were all employees of the production department, Data collection was carried out through interviews and questionnaires. All the data obtained were grouped and tabulated after that it was analyzed descriptively quantitatively. The results of the study concluded that from the calculation of multiple linear regression there is a significant effect given the variable work experience and job training on employee productivity. Simultaneously the f test, there is a significant influence given the variable work experience and job training on employee productivity. Partially the t test, work experience variables and job training variables have an influence on employee productivity.*

*Keywords: Work Experience, Job Training, Employee Productivity*

## KATA PENGANTAR

Puji serta Syukur ke hadirat Allah Swt, atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul: **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. CAKRA ALAM SEJATI (CAS) PANGKALAN KURAS”** dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM selaku pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.



4. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan/ti yang telah memberikan tunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Pimpinan dan karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan mengambil data sebagai bahan penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa buat kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda yang selalu berdoa dan memberikan yang terbaik kepada penulis. Serta keluarga besar ku yang telah memberikan dorongan secara moril dan materi, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Buat teman-teman seangkatan, yang banyak memberikan masukan dan kritikan sehingga karangan ilmiah ini selesai tepat waktu.

Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang layak dari Allah Swt.

Terima kasih.

Pekanbaru, Maret 2021

Ttd

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	11
2.1.3 Pengalaman Kerja .....	17
2.1.4 Pelatihan Kerja .....	20
2.1.5 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	25
2.3 Struktur Penelitian .....	26
2.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
3.1 Lokasi/Objek Penelitian .....	28
3.2 Operasional/Variabel Penelitian .....	28

3.3	Populasi dan Sampel .....	29
3.3.1	Populasi .....	29
3.3.2	Sampel.....	30
3.4	Jenis Dan Sumber Data .....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Analisis Data .....	31
3.6.1	Deskriptif Persentase.....	31
3.6.2	Uji Instrumen .....	32
3.6.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
3.6.4	Uji Statistik.....	35
<b>BAB IV:</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>36</b>
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	36
4.2	Proses Pengolahan Kelapa Sawit .....	38
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	38
4.4	Aktivitas Perusahaan.....	43
<b>BAB V:</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
5.1	Identitas Responden .....	45
5.1.1	Jenis Kelamin.....	45
5.1.2	Tingkat Usia.....	46
5.1.3	Masa Kerja .....	47
5.2	Uji Validitas dan Realibilitas .....	48
5.2.1	Uji Validitas .....	48
5.2.2	Uji Realibilitas .....	49
5.3	Analisis Hasil Penelitian .....	51
5.3.1	Variabel Pengalaman Kerja.....	51
5.3.2	Variabel Pelatihan Kerja .....	61
5.3.3	Variabel Produktivitas Karyawan .....	71
5.4	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan .....	79
5.4.1	Regresi Linear Berganda.....	79
5.4.2.	Uji Statistik.....	82



5.5 Pembahasan.....	85
<b>BAB VI: PENUTUP</b> .....	87
6.1 Kesimpulan .....	87
6.2 Saran-saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	90
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rata-Rata Produktivitas Kerja Per orang Karyawan Pabrik Pada PT. Cakra Alam Sejahtera Tahun 2015-2019 (Kilogram).....	2
Tabel 1.2 Jenis Pelatihan Karyawan PT. Cakra Alam Sejahtera Tahun 2018-2019 .....	3
Tabel 1.3 Keadaan Masa Kerja Karyawan PT. Cakra Alam Sejahtera..	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Populasi Penelitian Karyawan Bagian Produksi PT. Cakra Alam Sejati (CAS) .....	29
Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	45
Tabel 5.2 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia .....	46
Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja .....	47
Tabel 5.4 Validitas Data.....	49
Tabel 5.5 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 5.6 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Prosedur Kerja Yang Dihadapi Karyawan Dalam Bekerja Di Perusahaan.....	52
Tabel 5.7 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Yang Dilakukan Karyawan .....	53
Tabel 5.8 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Karyawan.....	54
Tabel 5.9 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kondisi Karyawan Dalam Menjalankan Aktivitas Pekerjaan .....	55
Tabel 5.10 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Menguasai Peralatan Kerja Yang Digunakan Dalam Proses Pekerjaan .....	56
Tabel 5.11 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Teknik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Masing-Masing.....	57
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja .....	59
Tabel 5.13 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan Keterampilan Kerja Karyawan .....	62

Tabel 5.14	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan K3 yang Diberikan Perusahaan.....	63
Tabel 5.15	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyampaian Tugas Atau Tanggung Jawab Pekerjaan Selama Di Pelatihan Kerja.....	64
Tabel 5.16	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Praktek Yang Diikuti Pada Saat Pelatihan Kerja Yang Diberikan Perusahaan.....	65
Tabel 5.17	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Waktu Atau Lamanya Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan.....	66
Tabel 5.18	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Daya Serap Pengetahuan Karyawan Atas Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan.....	67
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Kerja.....	69
Tabel 5.20	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Tonase Produksi Harian Yang Dihasilkan Karyawan	71
Tabel 5.22	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Tonase Produksi Tahunan Yang Dihasilkan Karyawan .....	72
Tabel 5.23	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Mutu Produk Yang Dihasilkan.....	73
Tabel 5.24	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Standar Kualitas Yang Ditetapkan Perusahaan Pada Setiap Produk Yang Dihasilkan Karyawan.....	74
Tabel 5.25	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Waktu Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	75
Tabel 5.26	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kecekatan Karyawan Dalam Menjalankan Pekerjaan.....	76
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Karyawan.....	77
Tabel 5.28	Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 5.29	Model Summary.....	81
Tabel 5.30	Uji F.....	82
Tabel 5.31	Uji t.....	83
Tabel 5.32	Hasil Perhitungan Regresi Berganda Nilai t .....	85



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur Penelitian.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cakra Alam Sejati .....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Identitas Responden
- Lampiran 3 Validitas Dan Realibilitas
- Lampiran 4 Regresi Linear Berganda
- Lampiran 5 Tabel Nilai Koefisien Korelasi “R” Produk Moment
- Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7 Surat Keterangan/Rekomendasi Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang sebuah peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi.

Persaingan yang terjadi di antara lembaga pemerintah juga semakin ketat, sehingga mendorong lembaga pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik terhadap infrastruktur maupun sumber daya manusianya. Perkembangan lembaga pemerintah sangatlah bergantung pada produktivitas pegawainya. Lembaga pemerintah harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia di dalam suatu manajemen. Oleh karena itu, lembaga pemerintahan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pada era globalisasi saat ini, semua lembaga pemerintahan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatihan (Hartanto, 2009:17). Pada



dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, terutama di saat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan TBS menjadi minyak sawit. PT. Sumber Sawit Sejahtera berusaha untuk meningkatkan produksi pada setiap tahunnya melalui peningkatan pengelolaan baik di bidang tanaman maupun pengolahan. Selain aktivitas tersebut, perusahaan juga melaksanakan pemasaran hasil produksinya berupa minyak sawit (CPO).

Tabel 1.1  
Rata-Rata Produktivitas Kerja Per orang Karyawan Pabrik  
Pada PT. Cakra Alam Sejahtera Tahun 2015-2019  
(Kilogram)

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jam Kerja (Tahun)	Total Produksi (CPO)	Produktivitas Kg/orang
2015	40	2.240	24.700.201,8	275,68
2016	45	2.296	24.712.248,4	239,18
2017	48	2.320	24.898.689,2	223,59
2018	45	2.328	23.920.133,6	228,33
2019	43	2.304	24.107.266,3	243,33

Sumber: PT. Cakra Alam Sejahtera, 2020

Data di atas menggambarkan jelas bahwa produksi kelapa sawit pada PT. Cakra Alam Sejahtera setiap tahunnya terjadi peningkatan, tetapi pada tahun 2018 terjadi penurunan hasil produksi. Di mana hal ini dikarenakan banyak faktor salah

satunya adalah produktivitas dari karyawan yang tidak maksimal menyebabkan produksi pada tahun 2018 menjadi rendah. Untuk itu pada penelitian ini peneliti memfokuskan produktivitas karyawan tetap yang dilihat dari pengalaman kerja dan pelatihan kerja.

Untuk meningkatkan hasil dan kualitas produksinya perusahaan harus selalu mempersiapkan tenaga kerja yang terampil untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti pengalaman kerja dan lain-lain, maka penelitian ini mengangkat pengalaman kerja dan pelatihan kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan pabrik PT. Cakra Alam Sejahtera, serta dapat mengambil faktor tersebut menjadi variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini.

Di mana jenis dan bentuk pelatihan yang dilaksanakan PT. Cakra Alam Sejahtera setiap tahunnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2  
Jenis Pelatihan Karyawan PT. Cakra Alam Sejahtera  
Tahun 2018-2019

Tahun	Jenis Pelatihan
2015	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengenalan perusahaan Kepada Karyawan Baru</li> <li>2. Pelatihan Kerja Karyawan Baru Sesuai Bidanganya</li> <li>3. Pelatihan K3 Karyawan Baru</li> <li>4. Pelatihan Teknis Penggunaan Mesin Olahan Baru</li> </ol>
2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengenalan perusahaan Kepada Karyawan Baru</li> <li>2. Pelatihan Kerja Karyawan Baru Sesuai Bidanganya</li> <li>3. Pelatihan K3 Karyawan Baru</li> <li>4. Pelatihan Pemadam Kebakaran</li> </ol>
2017	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengenalan perusahaan Kepada Karyawan Baru</li> <li>2. Pelatihan Kerja Karyawan Baru Sesuai Bidanganya</li> <li>3. Pelatihan K3 Karyawan Baru</li> <li>4. Pelatihan dan Pendidikan SOP baru perusahaan</li> </ol>
2018	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengenalan perusahaan Kepada Karyawan Baru</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pelatihan Kerja Karyawan Baru Sesuai Bidangnya</li> <li>3. Pelatihan K3 Karyawan Baru</li> <li>4. Pelatihan Teknisi</li> </ol>
2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengenalan perusahaan Kepada Karyawan Baru</li> <li>2. Pelatihan Kerja Karyawan Baru Sesuai Bidangnya</li> <li>3. Pelatihan K3 Karyawan Baru</li> <li>4. Pelatihan Mekanik</li> <li>5. Pelatihan Sortase</li> <li>6. Pelatihan Pemadam Kebakaran</li> </ol>

Sumber: Olahan Penelitian, 2020.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa setiap tahunnya ada beberapa jenis pelatihan dan pendidikan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja bagi karyawan. Di mana setiap tahunnya pelatihan yang diberikan adalah pengenalan perusahaan, pelatihan kerja sesuai bidang bagi karyawan baru, dan pelatihan K3 bagi karyawan baru. Selain itu ada beberapa pelatihan lainnya seperti pengenalan SOP baru, pemadam kebakaran, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil pengamatan di pabrik PT. Cakra Alam Sejahtera ditemukan: 1) Rata-rata karyawan bekerja lebih dari 2 tahun, sehingga secara pengalaman sudah bisa dikatakan mumpuni, 2). Semua karyawan menerima pelatihan kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar manajemen PT. Cakra Alam Sejahtera dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal dengan salah satu cara menerapkan pemberian kompensasi yang tepat. Berdasarkan hasil pra survei di PT. Cakra Alam Sejahtera mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mempengaruhi produktivitas karyawan.



Masa kerja menjadi penting untuk dilihat, karena masa kerja bisa menentukan seberapa besar kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Di mana dengan masa kerja yang lama tentunya karyawan sudah terbiasa menjalankan pekerjaan sehingga bisa berkontribusi terhadap hasil kerja. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3  
Keadaan Masa Kerja Karyawan PT. Cakra Alam Sejahtera

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah
1	Di bawah 1 Tahun	3
2	1 – 5 tahun	19
3	6 – 10 tahun	16
4	11 – 15 tahun	5
Jumlah		43

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2020

Tabel di atas menjelaskan masa kerja karyawan yang ada pada PT. Cakra Alam Sejahtera paling tinggi bekerja sudah mencapai 15 tahun dan paling rendah baru 1 tahun bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Cakra Alam Sejahtera memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga tentunya sudah memiliki kemampuan dan pengalaman mengenai pekerjaan yang dijalannya.

Jabatan atau posisi pekerjaan menjadi penting untuk dilihat. Di mana dengan posisi pekerjaan atau jabatan yang diteliti bisa memberikan gambaran yang jelas mengenai produktivitas kerja yang dicapai karyawan. Dalam penelitian ini semua posisi atau jabatan pekerjaan yang ada pada pabrik PT. Cakra Alam

Sejahtera menjadi bagian yang tidak terlewatkan untuk dipaparkan karena berkenaan dengan pelatihan kerja yang diterima masing-masing karyawan.

Dengan demikian jelaslah bahwa semua bagian yang ada di PT. Cakra Alam Sejahtera diisi oleh karyawan yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pekerjaan, sehingga dengan semua posisi yang ditetapkan mampu memberikan produktivitas kerja yang maksimal sebagaimana diharapkan perusahaan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras?
- 1.2.2 Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras?
- 1.2.3 Apakah Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah:

1.3.1.1 Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras.

1.3.1.2 Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras.

1.3.1.3 Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras.

#### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah:

1.3.2.1 Dapat memberikan masukan dan berbagai informasi kepada pihak perusahaan bagaimana membantu memecahkan masalah terkait kebijakan tentang pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan produktivitas karyawan pada masa yang akan datang.

1.3.2.2 Menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan dan menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama bangku kuliah dalam manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.3.2.3 Sebagai bahan kajian dan acuan bagi para peneliti berikutnya serta pihak-pihak yang membutuhkannya.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memahami makna dalam penulisan skripsi ini penulis mengelompokkan dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :



**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, struktur penelitian, dan hipotesa.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang sejarah perusahaan, bentuk struktur organisasi dan tugas karyawan serta aktivitas yang dilakukan, fasilitas yang dimiliki

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas tentang identitas responden, deskripsi variabel pengalaman kerja, variabel pelatihan kerja, dan variabel produktivitas, analisis data, dan interpretasi data.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran sebagai bahan masukan pada perusahaan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Kajian Teoritis

##### 2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan satu konsep yang menunjukkan adanya kaitan *output* dengan *input* yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah *output* yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Produktivitas mempunyai beberapa pengertian, secara filosofis produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2003). Secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Sutrisno (2012:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Sementara Render dan Heizer (2010:14), menyatakan bahwa produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Peningkatan berarti

perbandingan naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (*input*) dengan barang dan jasa yang dihasilkan (*output*).

Menurut Hasibuan dalam Sinungan (2003: 23) berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- 1) 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.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat menarik karena mengukur hasil kerja manusia dengan segala masalahnya. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per orang per jam kerja diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran tersebut pada umumnya tidaklah memuaskan, karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun), pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang tepercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh



beberapa faktor dan dapat dilihat dari keinginan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis (Sinungan, 2005).

### **2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Simanjuntak *dalam* Umar (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik pekerja yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.
- 2) Sarana pendukung kerja mencakup lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Supra sarana, meliputi kebutuhan pemerintah, hubungan industrial dan kemampuan dalam mencapai sistem kerja yang optimal.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah *dalam* Umar (2003) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- a) Sikap kerja.
- b) Tingkat keterampilan.
- c) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan.

- d) Manajemen produktivitas.
- e) Efisiensi tenaga kerja.
- f) Kewiraswastaan.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tingkat mikro dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: produk, pabrik dan perlengkapannya, teknologi, sumber daya manusia, manajemen, sistem organisasi, metode kerja, bahan dan energi. Sedangkan faktor eksternal meliputi: kebijaksanaan pemerintah, kondisi politik, sosial, ekonomi dan hankam serta tersedianya sumber daya alam.

Produktivitas kerja merupakan satu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Tri, 1996:283) adalah:

- a) Manusia

Faktor manusia mencakup beberapa aspek antara lain kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur, jenis kelamin.

- b) Modal

Faktor modal meliputi aspek modal tetap, teknologi, bahan baku.

- c) Faktor metode (proses)

Faktor metode meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui

pengecehan, teknologi yang memakai cara alternatif.

d) Faktor produksi

Meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.

e) Faktor lingkungan organisasi

Meliputi organisasi dan perencanaan, kebijaksanaan personalia, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, ukuran perusahaan, iklim kerja, sistem intensif.

f) Faktor lingkungan negara

Meliputi struktur sosial politik, struktur industri, pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang dan lain-lain.

g) Faktor lingkungan internasional

Meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

h) Umpan balik

Umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi berapa banyak uang yang harus dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) di mana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu diupayakan, karena mempunyai manfaat, baik secara makro maupun secara mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga



lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain. Secara mikro bermanfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan gaji atau upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman di tempat kerja dan lain-lain. Oleh karenanya meningkatkan produktivitas karyawan merupakan satu keinginan perusahaan. Melalui para manajernya, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (2005: 56-60) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan dan sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Dalam rangka usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Menurut Sinungan (2000: 45) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- a) Kuantitas
- b) Tingkat keahlian
- c) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
- d) Kemampuan, sikap
- e) Minat
- f) Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja

Sedangkan menurut Tampe (1992: 71) mengasumsikan bahwa produktivitas setiap individu tenaga kerja dipengaruhi oleh karakteristik perseorangan (pengalaman, umur, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, jenis kelamin dan kepribadian) dan produktivitas tersebut akan lebih besar apabila mendapat dukungan organisasi (petunjuk, upah, gaya manajemen, komunikasi, peralatan, pelatihan) karena tingkat kepuasan pribadinya terpenuhi, yang nantinya akan merupakan tingkat produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Menurut Nawawi (1997: 14) terdapat dua faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia :

- a) Tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun bersumber dari pengalaman kerja.
- b) Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang

memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

Kedua faktor tersebut dipengaruhi pula oleh kemampuan mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja pada diri setiap pekerja atau secara individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah salah satunya kesehatan dan keselamatan kerja yang baik. Dengan kesehatan karyawan yang baik maka produktivitasnya akan meningkat. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi adalah:

- a) Faktor upah
- b) Faktor kebutuhan
- c) Faktor lingkungan kerja
- d) Pengaturan jam kerja
- e) Keamanan dalam bekerja

Seperti yang di sebutkan di atas produktivitas juga dapat di pengaruhi faktor upah, dengan upah yang sesuai dengan beratnya pekerjaan akan meningkatkan produktivitas, faktor kebutuhan jika kebutuhan karyawan terpenuhi juga dapat meningkatkan produktivitas, faktor lingkungan kerja, aturan jam kerja, keamanan juga harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas tersebut.

Menurut Simamora (2004 :612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja ada tiga yakni:



- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan sesuatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan sebuah standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari satu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat sesuatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap sesuatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.

### **2.1.3. Pengalaman Kerja**

Pegawai yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja, karena pegawai tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Menurut Sutrisno (2009: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil

risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Mangkuprawira (2009: 223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Gibson (2011: 523), berpendapat Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Indrastuti (2012:114) ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu

- d. Intensif terhadap kemampuan tenaga kesehatan dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi.
- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja.
- g. Kemampuan kerja sama dengan rekan sekerja.
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan.
- i. Kejujuran dalam menjalankan tugas.
- j. Kepemimpinan, kemampuan karyawan dalam memimpin dan memotivasi pekerja.

Sedangkan menurut Handoko (2010:241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Menurut Foster, indikator pengalaman kerja antara lain :

### 1. Masa Kerja

Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

#### **2.1.4. Pelatihan Kerja**

Menurut Amstrong (2014: 308), Pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana. kegiatan pelatihan berguna untuk meningkatkan pembelajaran. Pendekatan itu dapat diringkas dalam ungkapan pelatihan berbasis pelajar. Ini adalah salah satu dari beberapa tanggapan organisasi dapat melakukan upaya untuk mempromosikan pembelajaran.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) (dalam Sinambela, 2017: 169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Sinambela (2017: 169) pelatihan adalah



serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013:213).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja pada perusahaan (Putra Pratama, 2011:753). Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas dan tidak mengabaikan kemampuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain peserta, pelatih/instruktur, fasilitas pelatihan, kurikulum, dan dana pelatihan (Hasibuan, 2010:75). Menurut Melmambessy Moses (2011:69), indikator-indikator pelatihan antara lain :

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam perusahaan dan untuk mengoreksi kekurangan kinerja. Kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual pegawai yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30).

Menurut Mangkunegara (2011: 52), tujuan dilakukannya pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

### **2.1.5 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas**

#### **2.1.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas**

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang produktivitas karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran di mana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dari karyawan.

Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan produktivitas yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Jadi dapat dikatakan ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

### 2.1.5.2. Pengaruh Pelatihan Kerja dengan Produktivitas

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh produktivitas yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan.

Seperti kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan produktivitas mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai produktivitas yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.



### 2.1.5.3 Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas

Pengalaman kerja penting dan bisa didapatkan dengan berbagai cara di berbagai tempat. Pengalaman kerja tidak hanya dinilai dari lamanya bekerja seseorang pada suatu bidang pekerjaan tertentu saja, akan tetapi dapat dilihat dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tersebut.

Pelatihan sangat penting terutama dilakukan di bidang industri yang tidak membutuhkan pendidikan tinggi. Jika latihan dilakukan secara benar, berarti pekerja memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang lebih baik. Hal itu tentu akan meningkatkan keahlian dan keterampilan di bidang pekerjaannya yang akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut :

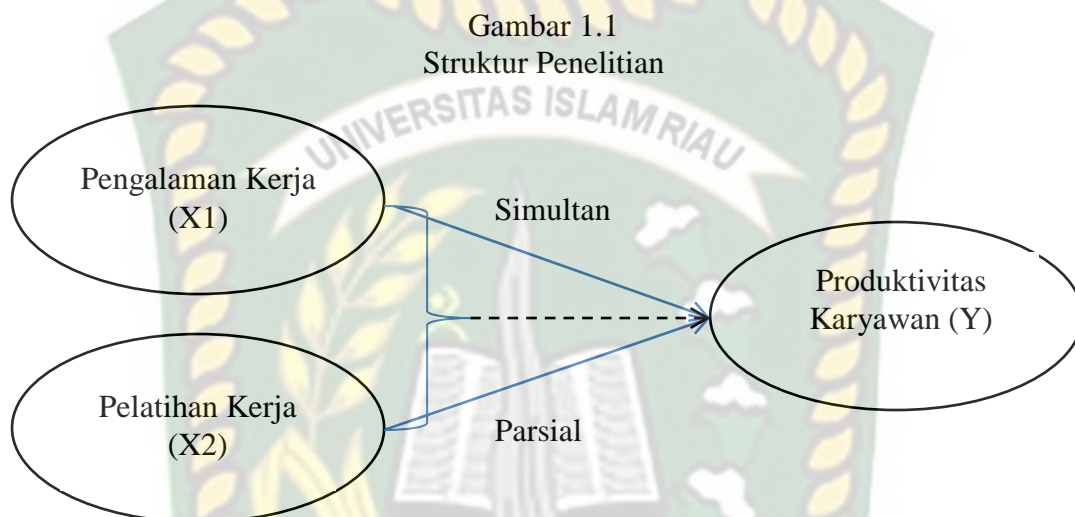
Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Senda Yunita Leatemia <i>Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018</i>	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)	X1= Pelatihan X2= Pengalaman Kerja Y= Kinerja pegawai	Regresi linear Berganda	Pengalaman kerja yang banyak dapat menunjang pekerjaan pegawai BPS, hal ini akan menunjang pada kinerja pegawai.
2	Wungow Raymond Octavianus	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan	X1=Pengalaman Kerja X2=Pelatihan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	<i>Jurnal EMBA</i> Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758 – 1767	Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Kerja Y= Kinerja		pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan.
3	Deni Oktavianti <i>skripsi</i> STKIP PGRI Sumatera Barat Tahun 2018	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Sawit Di PTP Nusantara VI Solok Selatan	X1 = Kompetensi X2 = Kompensasi Finansial X3 = Pengalaman Kerja X4 = Pelatihan Y = Produktivitas	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi finansial, pengalaman kerja, pelatihan secara stimultan terhadap produktivitas kerja dengan $F_{hitung} 56,749 >$ $F_{tabel} 2,66$ .
4	Aisah Nurramadhani Lubis <i>Jurnal Media Wahana Ekonomika,</i> Vol. 17 No.4, Januari 2020 : 314-320	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk- Banyuasin	X1 = Pelatihan X2 = Pengalaman Kerja Y = Produktivitas	Regresi Linear Berganda	Secara bersama- sama ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk- Banyuasin

### 2.3. Struktur Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan skema sistematis struktur penelitian sebagai berikut :



Sumber: Modifikasi Pendapat Nawawi (1997: 14)

### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

- 2.4.1 Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras.
- 1.2.2 Diduga Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras.
- 1.2.3 Diduga Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) Pangkalan Kuras.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini berada pada PT. Cakra Alam Sejati (CAS) yang beralamat di Jalan Lintas Timur Sumatera Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

### 3.2. Operasional/Variabel Penelitian

Tabel 3.1  
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala/Item
Pengalaman Kerja	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	a. Prosedur kerja b. Kebijakan perusahaan c. Informasi kerja d. Kondisi fisik	Ordinal
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	a. Menguasai peralatan kerja b. Memiliki teknik menyelesaikan kerja.	
Pelatihan Kerja	Jenis pelatihan	a. Pelatihan keterampilan kerja b. Pelatihan K3	Ordinal
	Materi pelatihan	a. Penyampaian secara teori b. Adanya praktek	
	Waktu pelatihan	a. Lama pelatihan. b. Daya serap karyawan dalam pelatihan	



Produktivitas Karyawan	Kuantitas kerja	a. Tercapai target tonase produksi harian b. Tercapai target tonase produksi tahunan	Ordinal
	Kualitas kerja	a. Mutu produk yang dihasilkan b. Standar kualitas yang ditetapkan	
	Ketepatan waktu	a. Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan b. Cekatan dalam menjalankan pekerjaan	

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik/produksi PT. Cakra Alam Sejati (CAS) yang berjumlah 43 orang. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel populasi berikut:

Tabel 3.2

Populasi Penelitian Karyawan Bagian Produksi PT. Cakra Alam Sejati (CAS)

No.	Jabatan	Frekuensi
1	Mandor	5
2	Boiler	2
3	Gudang	4
4	Klarifikasi	8
5	Loading Ramp	1
6	Mekanik	3
7	Olah Kernel	3
8	Proses	4
9	Rail Track	7
10	Rebusan	4
11	Water Treatment	2
Jumlah		43

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2020

### 3.3.2 Sampel

Adapun sampel penelitian yang ditetapkan adalah bagian produksi perusahaan PT. Cakra Alam Sejati (CAS) sejumlah 43 orang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *sensus sampling*, yakni seluruh populasi yang merupakan karyawan pabrik dijadikan sampel penelitian, maka dalam penelitian penulis mengambil sampel sebanyak 43 orang karyawan yang ada pada bagian produksi.

### 3.4. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung melalui penyebaran angket dan melalui wawancara di perusahaan tersebut sesuai dengan variabel penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, masa kerja karyawan, jenis pelatihan, target produksi perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan uraian dari masing-masing jabatan dan aktivitas perusahaan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penulis melakukan 2 teknik pengumpulan data yaitu :

- a. Interview

Wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait yang sesuai dengan objek penelitian

b. Kuesioner

Memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan yang di ajukan kepada pihak yang berkepentingan

### 3.6. Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui di lapangan, lalu di tabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori. Adapun langkah-langkah analisis data sebagai berikut:

#### 3.6.1. Deskriptif Persentase

Metode Deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini dengan demikian dapat diketahui pengalaman kerja, pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Untuk mengukur variabel yang ada dengan memberikan skor jawaban angket yang diisi oleh responden, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika jawaban a maka diberi nilai 5
- b. Jika jawaban b maka diberi nilai 4
- c. Jika jawaban c maka diberi nilai 3
- d. Jika jawaban d maka diberi nilai 2
- e. Jika jawaban e maka diberi nilai 1

Menurut Ali (2004:84) untuk mengetahui secara tepat tingkat persentase skor jawaban digunakan rumus :

$$N = n \times 100\%$$

Keterangan :

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Nilai persentase atau hasil

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya akan dikonsultasikan dengan tabel deskriptif persentase yang dikelompokkan dalam lima kategori yaitu; sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

### 3.6.2. Uji Instrumen

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto *dalam* Riduwan (2010 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012 : 137). Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.



Adapun rumus yang digunakan adalah uji korelasi *Product Moment*, yang kemudian hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Jika didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dikatakan valid. Akan tetapi jika harga  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Adapun perhitungan teknik analisa data tersebut, peneliti menggunakan bantuan *instrument* dengan *software* SPSS V.19.0.

#### **b. Uji Realibilitas**

Menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010 : 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach*.

Jika harga  $r_{alpha} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika harga  $r_{alpha} < r_{tabel}$  maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.

#### **3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan sistem SPSS dan analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu. Kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

Di sini dapat dimasukkan ke dalam regresi berganda dengan bentuk persamaan matematik.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon \quad (\text{Sudjono, 2008:347})$$

Di mana : Y = Produktivitas  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> = Pengalaman Kerja  
 X<sub>2</sub> = Pelatihan Kerja  
 ε = Epsilon (Variabel lain yang tidak diteliti)

a. Menentukan Koefisien Regresi (*r*)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana : *r* = koefisien korelasi  
*n* = jumlah sampel  
 Y = variabel terikat  
 X = variabel bebas

b. Menentukan Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)

Koefisien Determinan (*R*<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai *R*<sup>2</sup> yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. (Ghozali, 2005)

Rumus koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) :

$$R^2 = \frac{b\{\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

### 3.6.4 Uji Statistik

#### a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk menguji secara keseluruhan (bersama-sama) variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan pelatihan kerja dengan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dalam artian ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel bebas terdapat pengaruh terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Koefisien Epsilon

Untuk menguji koefisien epsilon data diperoleh dari hasil perhitungan nilai  $R^2$  dapat diidentifikasi faktor residual ( $e$ ) yang merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti (epsilon).

Nilai epsilon dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - r^2}$$

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Cakra Alam Sejati adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, yang berdiri pada tahun 1987. Di mana pada saat itu PT. Cakra Alam Sejati hanya mempunyai perkebunan karet. Hasil dari karet tersebut di kirim ke perusahaan lain untuk dapat dijadikan bahan olahan.

Namun adanya larangan pemerintah mengekspor karet yang bermutu rendah maka perusahaan perlu memperluas ekspansinya di bidang perkebunan dengan mendirikan pabrik untuk mengolah hasil perkebunan karet berupa *Banker Sheet* menjadi *Crumb Rubber*. Di mana *Crumb Rubber* adalah bahan baku setengah jadi yang nantinya akan diolah oleh perusahaan lain untuk diproses lebih lanjut menjadi bahan jadi seperti ban, sepatu, karet, lapisan permadani, perekat, kabel dan lain-lain.

Untuk mengembangkan perusahaan menjadi salah satu perusahaan perkebunan terkemuka di Kabupaten Pelalawan, pihak manajemen mengembangkan usahanya di bidang perkebunan kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit didirikan pada tahun 1992 dengan luas lahan 214 Ha. Di mana hasil dari kelapa sawit ini dulunya dibawa ke perusahaan lain untuk diproses lebih lanjut. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan perusahaan yang cukup pesat maka pada tahun 2003 PT. Cakra Alam Sejati yang berada di Desa Dundangan



Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan mendirikan pabrik pengolahan kelapa sawit.

Perkembangan perusahaan kelapa sawit begitu pesat sehingga dari tahun ke tahun perusahaan terus berekspansi mengembangkan lahan kelapa sawit yang dikelolanya maupun dari perkebunan-perkebunan kelapa sawit milik masyarakat setempat. Area perkebunan kelapa sawit PT. Cakra Alam Sejati dengan luas area perkebunan untuk kebun inti kelapa sawit lebih kurang 4.000 Ha berdasarkan HGU Nomor : 017/RSL/HGU/2003 tanggal 26 Juni 2003.

Areal perkebunan kelapa sawit tersebut terletak di beberapa desa yang berada di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Perusahaan ini memiliki perkebunan kelapa sawit seluas 4.000 Ha dan memiliki petani plasma seluas 1.000 Ha atau 500 petani plasma.

Berdirinya perusahaan ini pertama kali didasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut :

- a) Untuk dapat membuka lapangan pekerjaan demi mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan.
- b) Untuk memanfaatkan lahan yang selama ini tidak produktif.
- c) Untuk dapat mengelola sumber daya non migas menjadi produk yang berguna bagi masyarakat umum

Adapun produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah minyak sawit mentah (CPO) yang diproduksi pada unit pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/Jam, yang siap dipasarkan baik untuk kebutuhan dalam

negeri maupun luar negeri. Produk ini merupakan hasil dari pengolahan bahan baku tandan buah segar (TBS) yang berasal dari perkebunan milik perusahaan dan masyarakat sekitar.

#### **4.2 Proses Pengolahan Kelapa Sawit**

Tandan Buah Segar (TBS) diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) untuk diambil minyak dan intinya. Minyak dan inti yang dihasilkan dari PKS merupakan produk setengah jadi. Minyak mentah atau Minyak Kelapa Sawit atau Crude Palm Oil (CPO, MKS) dan inti Kelapa sawit atau Palm Kernel (PK, IKS) harus diolah lebih lanjut untuk dijadikan produk jadi lainnya.

Produk dari perkebunan kelapa sawit pada tingkat perkebunan yaitu buah yang berbentuk Tandan Buah Segar (TBS). TBS diolah di unit ekstraksi yang berlokasi di perkebunan menjadi produk atau Bahan Setengah Jadi (BSJ) yang berbentuk minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit dan dapat diolah menjadi bermacam-macam produk lanjutan dengan bermacam-macam kegunaan. Nilai tambah yang didapatkan sepanjang *value chain agribisnis* kelapa sawit di dapat dari konversi bahan baku menjadi bahan baku proses (TBS), bahan setengah jadi (CPO dan PK) dan bahan jadi seperti minyak goreng, margarin, dan lain – lain.

#### **4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.**

Untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan efektif dan efisien, maka perlu adanya penyusunan dan pembagian yang jelas masing-masing bidang tugas serta menentukan tugas dan fungsi serta tanggungjawabnya. Struktur organisasi yang baik memungkinkan untuk mengetahui tugas dan wewenang serta

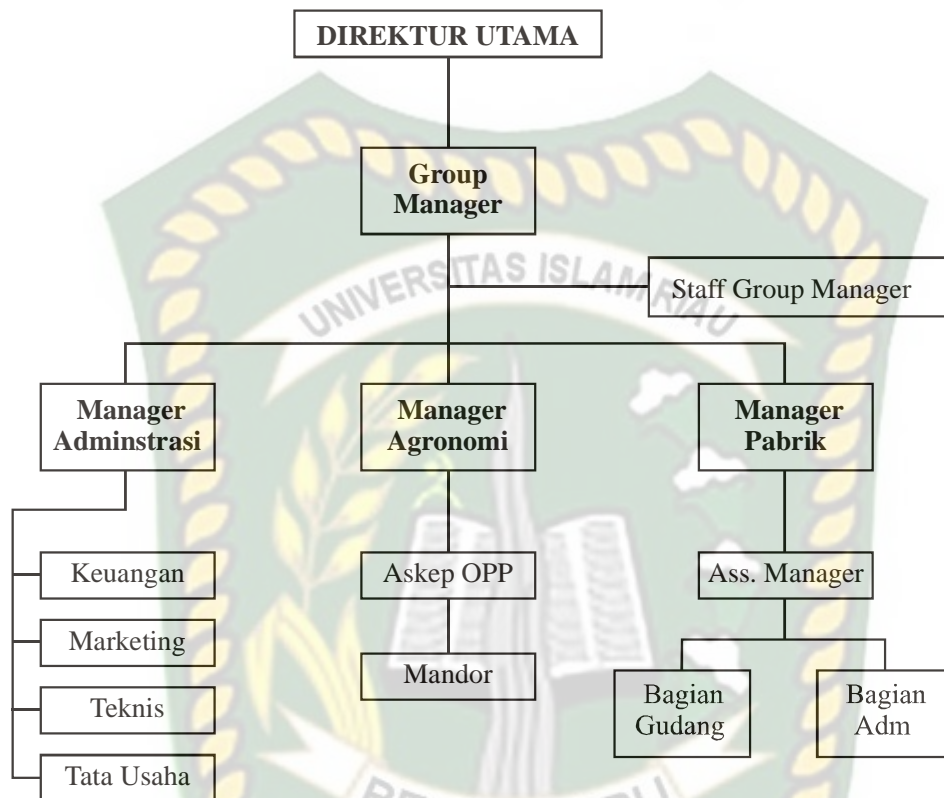
tanggung jawab dari setiap orang atau individu yang ada atau tertera dalam struktur organisasi tersebut.

Maka dari itu, struktur organisasi perusahaan akan membantu pihak pimpinan dalam mengendalikan dan mengawasi sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Demikian pula halnya dengan PT. Cakra Alam Sejati yang merupakan suatu perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perkebunan dan industri proses produksi CPO, sehingga adanya struktur organisasi akan membantu dalam operasional dan pengendalian perusahaan.

Adapun struktur organisasi yang digunakan perusahaan ini adalah struktur organisasi bentuk garis (*line*). Dalam struktur organisasi bentuk garis ini setiap karyawan dalam unit-unit tugas mempunyai satu atasan tertentu dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan tersebut.

Struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan ini seperti yang dijelaskan pada Gambar 4.1 di bawah ini :

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT. Cakra Alam Sejati



Sumber : PT. Cakra Alam Sejati, 2020.

Uraian tugas dan wewenang serta tanggungjawab dari masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut adalah :

1. Direktur Utama

Adalah pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang bertugas dan mempunyai wewenang terhadap seluruh bawahannya dan juga berfungsi untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan.

2. Group Manager

Adalah sebagai pelaksana dari tanggungjawab perusahaan atas aktivitas perusahaan sehari-hari, serta sebagai koordinator dalam pelaksanaan proses



produksi yakni mengawasi seluruh para pekerja baik di kantor maupun di lapangan. Group Manager dibantu oleh Staff Group Manager dan membawahi:

- a) Manager Administrasi
  - b) Manager Agronomi
  - c) Manager Pabrik
3. Staff Group Manager
- Bertugas membantu aktivitas Group Manager sehari-hari di perusahaan dan bertanggungjawab penuh kepada Group Manager.
4. Manager Administrasi
- Bertugas menangani masalah administrasi perusahaan dan mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepala Bagian Keuangan, Marketing, Teknik, Kesehatan, dan Bagian Tata Usaha.
- a. Kepala Bagian Keuangan
- Tugasnya adalah mengkoordinir pelaksanaan tugas sub bagian verifikasi, pembukuan dan inventaris.
- b. Kepala Bagian Marketing
- Tugasnya mengawasi pelaksanaan tugas pada sub bagian produksi, pembelian, penjualan dan pergudangan.
- c. Kepala Bagian Teknik
- Bertugas mengkoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian angkutan, perminyakan, bangunan, bengkel dan spareparts.

d. Kepala Bagian Tata Usaha

Bertugas mengkoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian surat-menyerut dan dokumen, personalia dan sub bagian umum

5. Manager Agronomi

Tugasnya adalah mengatur dan menyusun areal perkebunan serta mengadakan pengecekan langsung mengenai keadaan bahan baku buah kelapa sawit tersebut untuk diproses menjadi minyak sawit mentah (CPO).

a. Asisten Operasional

Membantu manajer melaksanakan kebijaksanaan Direksi sesuai ketentuan pedoman kerja yang telah digariskan. Melaksanakan pengawasan atas seluruh kegiatan pekerjaan di lapangan. Bertanggung jawab langsung kepada manajer, sesuai ruang lingkup tugas yang telah ditetapkan.

b. Mandor

Melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan di lapangan agar dapat berjalan dengan lancar. Melakukan tindakan perbaikan terhadap semua pekerjaan karyawan lapangan yang dinilai kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh asisten. Memberikan laporan kepada Asisten atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan pada setiap waktu tertentu. Memberikan teguran dan nasihat kepada setiap karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan lapangan. Memberikan/menyampaikan setiap informasi yang datang dari asisten kepada karyawan lapangan secara jelas. Mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang berada dibawah

pengawasannya kepada asisten. Mengawasi pemeliharaan tanaman, pelaksanaan panen, serta melaksanakan perhitungan kerapatan buah setiap hari serta mengawasi kualitas dan kuantitas pekerjaan pemanenan. Mengoordinir terlaksananya transportasi tandan buah segar hasil panen dengan kerani buah.

#### 6. Manager Pabrik

Tugasnya adalah mengkoordinir kegiatan operasional untuk memproduksi minyak sawit mentah (CPO) yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh : kepala bagian gudang, administrasi, pengeluaran, pengumpulan, laboratorium, pemeliharaan dan bagian keamanan.

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa PT. Cakra Alam Sejati menerapkan struktur organisasi bentuk garis dimana setiap bagian dan sub bagian tugas memiliki atasan tertentu.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Dalam melaksanakan aktivitasnya, PT. Cakra Alam Sejati berusaha untuk meningkatkan produksi pada setiap tahunnya melalui peningkatan pengelolaan baik di bidang tanaman maupun pengolahan. Selain aktivitas tersebut, perusahaan juga melaksanakan pemasaran hasil produksinya berupa minyak sawit (CPO).

Dalam proses produksi tanaman kelapa sawit, akan berkaitan dengan banyak hal seperti : bibit, pemupukan, pemeliharaan, pemberantasan hama, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan alam yakni iklim dan kesuburan tanah. Penerapan teknologi juga akan mempengaruhi tingkat produksi seperti varietas unggul yang digunakan serta cara bercocok tanam.

Langkah pertama dalam proses produksi tanaman kelapa sawit adalah penyiapan lahan dan bibit unggul. Lahan terlebih dahulu dibersihkan sebelum penanaman dilakukan. Kemudian di gali lubang untuk tempat bibit. Membersihkan tidak dilakukan untuk semua areal yang ada tetapi dalam jumlah atau luas tertentu yang diatur sedemikian rupa. Hal ini dimaksudkan agar terdapat kontinuitas *supply* bahan baku. Kemudian dilanjutkan dengan penanaman dan pemeliharaan tanaman, dan akhirnya dilakukan pemanenan dari lahan perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Dalam hal pemanenan TBS ini, pihak manajemen menetapkan standar kerja sebanyak 120 jenjang TBS kelapa sawit per orang/hari bagi para pemanen. Bagi para pekerja yang mampu memanen lebih dari standar yang ditetapkan tersebut, maka akan diberi premi.

Selanjutnya hasil pemanenan TBS kelapa sawit dari lahan perkebunan diangkut ke Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS). TBS kelapa sawit ini dalam pabrik diolah menjadi minyak inti sawit (KPO) dan minyak sawit mentah (CPO).



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang berjenis kelamin pria sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan/masalah yang dihadapinya dibandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin wanita.

Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1  
Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	43	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu seluruhnya berjenis kelamin pria sejumlah 43 orang atau sebesar 100%. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerja pada pabrik kelapa sawit PT. Cakra Alam Sejati (CAS) seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Di mana seluruh rangkaian pekerjaan memang membutuhkan tenaga yang besar, sehingga perusahaan lebih

memiliki laki-laki sebagai tenaga kerjanya karena lebih memungkinkan untuk menjalankan pekerjaan yang ada.

### 5.1.2. Tingkat Usia

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.2  
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21 – 25	1	2,3%
26 – 30	14	32,6%
31 – 35	21	48,8%
36 – 40	7	16,3%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berada pada tingkat usia 21 – 25 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3%, responden yang berusia 26 – 30 tahun sejumlah 14 orang atau sebesar 32,6%, responden yang berusia 31 – 35 tahun sejumlah 21 orang atau sebesar 48,8%, responden yang berusia 36 – 40 tahun sejumlah 7 orang atau sebesar 16,3%.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga tenaga kerja pabrik PT. Cakra Alam Sejati berada pada usia

yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia responden yang begitu menunjang hendaknya dapat memberikan memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Di mana pekerjaan yang ada di pabrik kelapa sawit ini sebagian besarnya menggunakan tenaga mulai dari proses penyortiran sampai perebusan dan menjadi CPO seluruhnya menggunakan tenaga, tentunya dengan dilakukan laki-laki yang berusia muda lebih baik hasilnya dibandingkan dengan usia yang sudah tua.

### 5.1.3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu bukti konkret bagi setiap karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya dan memiliki pengalaman dalam menyelesaikan persoalan kerja yang pernah ditanganinya. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat masa kerja sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.3  
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	0	0%
1 – 5 tahun	22	51,2%
6 – 10 tahun	16	37,2%
11 – 15 tahun	5	11,6%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang memiliki masa kerja 1 – 10 tahun. Adapun jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun tidak ada

atau 0%, masa kerja responden pada rentang 1 – 5 tahun sejumlah 22 orang atau 51,2%, sementara responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sejumlah 16 orang atau 37,2%, dan responden yang bekerja pada rentang masa kerja 11- 15 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%.

Gambaran masa kerja yang dimiliki karyawan PT. Cakra Alam Sejati yang merupakan responden dalam penelitian ini sangat beragam dan bervariasi, sehingga dengan masa kerja yang beragam ini diharapkan karyawan mampu memberikan hasil yang kerja maksimal dan saling mendukung dalam menghasilkan pekerjaan yang baik satu sama lainnya.

## **5.2. Uji Validitas dan Realibilitas**

### **5.2.1. Uji Validitas**

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto dalam Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Yang dikatakan valid apabila skor pada butir tes mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran 3 dapat disimpulkan bahwa dari 6 butir pertanyaan variabel pengalaman kerja (x1), 6 butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja (x1) dan 6 butir pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (y) diketahui seluruh pertanyaan yang disajikan telah valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga pertanyaan tersebut layak untuk



dianalisis. Di mana nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,304, sehingga apabila nilai  $r_{\text{tabel}}$  lebih kecil maka pertanyaan yang diajukan tidak valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai  $r_{\text{tabel}}$  lebih besar maka pertanyaan yang diajukan dapat diterima untuk dianalisis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4  
Validitas Data

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Corelation	$R_{\text{tabel}}$	Validitas
1	Pengalaman Kerja (x1)	01	0,487	0,304	Valid
		02	0,602	0,304	Valid
		03	0,415	0,304	Valid
		04	0,539	0,304	Valid
		05	0,523	0,304	Valid
		06	0,580	0,304	Valid
2	Pelatihan Kerja (x2)	01	0,389	0,304	Valid
		02	0,352	0,304	Valid
		03	0,430	0,304	Valid
		04	0,489	0,304	Valid
		05	0,382	0,304	Valid
		06	0,307	0,304	Valid
3	Produktivitas Kerja (y0)	01	0,531	0,304	Valid
		02	0,695	0,304	Valid
		03	0,658	0,304	Valid
		04	0,375	0,304	Valid
		05	0,597	0,304	Valid
		06	0,595	0,304	Valid

Sumber: Olahan Penelitian, 2020.

### 5.2.2. Uji Realibilitas

Realibilitas suatu instrumen yang menunjukkan konsistensi sebuah data, oleh karena itu instrumen yang reliabel berarti dapat digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu berbeda dengan memberikan hasil yang sama. Uji realibilitas ini akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dengan demikian, jumlah butir

pertanyaan yang dapat diuji reliabilitas ini adalah sebanyak 6 butir pertanyaan variabel pengalaman kerja (x1), 6 butir pertanyaan variabel pelatihan kerja (x2) dan 6 butir pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (y).

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Di mana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5  
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
x1	0,773	Reliabel
x2	0,659	Reliabel
y	0,813	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS V.22.00 Lampiran 3.

Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel reliabel, sehingga instrumen variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Alam Sejati yang digunakan dinyatakan reliable.

Pengujian realibilitas ini menggunakan penafsiran realibilitas yang dikemukakan Arikunto (2010 :211) berikut:

Kriteria reliabilitas suatu penelitian:

Sangat reliabel	Interval koefisien 0,800 – 1.000
Reliabel	Interval koefisien 0.600 – 0.800
Cukup reliabel	Interval koefisien 0.400 – 0.600
Kurang reliabel	Interval koefisien 0.200 – 0.400
Tidak reliabel	Interval koefisien 0.000 – 0.200

### 5.3. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

#### 5.3.1 Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sesuatu yang pernah dijalani seseorang dan memperoleh pengetahuan serta kemampuan, sehingga pengalaman kerja dapat dikatakan seseorang yang sudah pernah menjalankan pekerjaan yang digeluti saat ini sehingga memberikannya pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Menurut Sutrisno (2009: 158) pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Adapun indikator yang ditetapkan sebagai sarana untuk melihat pengalaman kerja dalam penelitian ini yang telah diajukan dan diberikan tanggapan oleh para responden dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 5.6  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Prosedur Kerja Yang Dihadapi  
Karyawan Dalam Bekerja Di Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	17	85
Baik	4	25	100
Cukup	3	1	3
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	188
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	87,44%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator prosedur kerja yang dihadapi karyawan dalam bekerja di perusahaan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 25 orang, tanggapan baik sebanyak 25 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Cakra Alam Sejati telah memahami semua prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dengan adanya prosedur kerja yang ada ini memberikan karyawan sebuah pengalaman kerja dengan memiliki prosedur kerja yang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga dengan prosedur kerja yang ada bisa meningkatkan kontribusi karyawan dalam memberikan hasil kerja yang maksimal berupa produktivitas.



Tabel 5.7  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Perusahaan Dalam  
Pelaksanaan Pekerjaan Yang Dilakukan Karyawan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	26	130
Baik	4	16	64
Cukup	3	1	3
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	197
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	91,62%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 26 orang, tanggapan baik sebanyak 16 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Tanggapan yang diberikan responden di atas memberikan penjelasan bahwa para karyawan bekerja sesuai dengan kebijakan-kebijakan kerja yang ditetapkan perusahaan, seperti contoh karyawan bagian sortir buah melakukan penyortiran sesuai dengan besar dan kecil buah serta memisahkan semua buah yang dianggap tidak layak. Kemudian pada bagian lainnya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga hasil kerja yang diberikan karyawan bisa memenuhi harapan perusahaan. Dengan demikian hasil kerja yang diberikan karyawan dari pengalaman kerja yang dimilikinya mampu memberikan kontribusi dalam bentuk hasil kerja.

Tabel 5.8  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pekerjaan Yang Menjadi  
Tugas Karyawan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	12	60
Baik	4	22	88
Cukup	3	9	27
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	175
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	81,39%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 12 orang, tanggapan baik sebanyak 22 orang, tanggapan cukup sebanyak 9 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil tanggapan yang diberikan karyawan ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga semua pekerjaan yang dijalani mampu dikerjakan dengan baik. Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, sehingga dengan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Tabel 5.9  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kondisi Karyawan Dalam  
Menjalankan Aktivitas Pekerjaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	16	80
Baik	4	23	92
Cukup	3	4	12
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	184
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	85,58%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kondisi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang, tanggapan baik sebanyak 23 orang, tanggapan cukup sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Tanggapan yang diberikan responden ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sudah dengan kondisi kemampuan dan keahlian yang baik, sehingga mampu memberikan hasil kerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian jelaslah bahwa kondisi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mampu memberikan kontribusi besar bagi pencapaian hasil kerja dalam bentuk produktivitas kerja pada perusahaan.

Tabel 5.10  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam  
Menguasai Peralatan Kerja Yang Digunakan Dalam Proses Pekerjaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	14	70
Baik	4	26	104
Cukup	3	3	9
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	183
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	85,12%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kemampuan karyawan dalam menguasai peralatan kerja yang digunakan dalam proses pekerjaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 14 orang, tanggapan baik sebanyak 26 orang, tanggapan cukup sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil yang diberikan responden ini dapat menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati sudah memiliki kemampuan bekerja dengan menguasai semua peralatan kerja yang mendukung proses produksi di perusahaan. Di mana salah satu contohnya adalah karyawan mampu menggunakan alat untuk memindahkan buah sawit yang sudah disortir ke tempat perebusan dengan menggunakan alat kerja berupa derek pemindah dan juga menggunakan remote kontrol untuk memindahkan dan mengangkat buah yang sudah direbus ketempat pengolahan selanjutnya.



Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan sudah memiliki kemampuan dalam menguasai peralatan kerja, sehingga tingkat kesalahan kerja menjadi kecil dan juga kecepatan kerja bisa ditingkatkan sesuai dengan alur produksi yang dijalani. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan sudah memberikan kontribusi besar dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal sebagaimana diharapkan perusahaan.

Tabel 5.11  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Teknik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Masing-Masing

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	20	100
Baik	4	18	72
Cukup	3	5	15
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	187
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	86,98%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator karyawan memiliki teknik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 20 orang, tanggapan baik sebanyak 18 orang, tanggapan cukup sebanyak 5 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil tanggapan yang diberikan responden ini memberikan gambaran bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan dari pengalaman yang diperolehnya dengan menggunakan cara atau teknik tersendiri yang dianggap mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat, sehingga masing-masing karyawan memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan sesuai dengan prosedur atau alur pekerjaan yang ditetapkan.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati sudah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing untuk menunjang pencapaian hasil kerja yang ditetapkan perusahaan. Hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan sudah memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dalam memberikan kontribusi pencapaian hasil kerja.

Berdasarkan dari masing-masing pertanyaan yang telah diajukan pada variabel pengalaman kerja ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan suatu produk pada pabrik kelapa sawit sudah memiliki pengalaman dalam bekerja, sehingga dengan pengalaman yang ada mampu menunjang pencapaian hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Adapun tanggapan dari masing-masing pertanyaan pada indikator pengalaman kerja (x1) ini dapat dikumpulkan dalam tabel rekapitulasi sebagai landasan dalam penarikan kesimpulan dari indikator penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja

No.	Indikator Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)	
1.	Prosedur kerja	17	25	1	-	-	
	Bobot Nilai	85	100	3	-	-	188
2.	Kebijakan perusahaan	26	16	1	-	-	
	Bobot Nilai	130	64	3	-	-	197
3.	Informasi kerja	12	22	9	-	-	
	Bobot Nilai	60	88	27	-	-	175
4.	Kondisi karyawan	16	23	4	-	-	
	Bobot Nilai	80	92	12	-	-	184
5.	Menguasai peralatan kerja	14	26	3	-	-	
	Bobot Nilai	70	104	9	-	-	183
6.	Memiliki teknik dalam menyelesaikan pekerjaan	20	18	5	-	-	
	Bobot Nilai	100	72	15	-	-	187
Total Skor							1.114
Skor Tertinggi 5 x 6 x 43							1.290
Skor Terendah 1 x 6 x 43							258
% Share Perolehan							86,36%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan kebijakan perusahaan sebesar 197 dan nilai terendah pada pertanyaan informasi kerja dengan skor 175, sehingga diperoleh total skor pada variabel pengalaman kerja sejumlah 1.114 atau sebesar 86,36%.

Dengan demikian terdapat 1 indikator yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal, yakni informasi kerja. di mana informasi kerja perlu disampaikan secara terus menerus untuk mengingat dan memperkuat kebiasaan karyawan dalam bekerja sehingga proses produksi dapat berjalan dengan tepat dan cepat yang akan berdampak pada produktivitas kerja. Pengalaman kerja saja yang dimiliki karyawan tidak cukup bila tidak diimbangi dengan informasi pekerjaan yang selalu disampaikan perusahaan.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai pengalaman kerja pada PT. Cakra Alam Sejati sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 6 \times 43 = 1.290$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 6 \times 43 = 258$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} \\ &= \frac{1.290 - 258}{5} \\ &= 206 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengalaman kerja pada PT.

Cakra Alam Sejati, maka dapat ditentukan di bawah ini :

**Sangat Baik** : 1.085 – 1.290

Baik : 879 – 1.084

Cukup : 673 – 878

Tidak Baik : 467 – 672



Sangat Tidak Baik : 258 - 466

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pengalaman kerja pada PT. Cakra Alam Sejati adalah sebesar 1.114 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.085 – 1.290 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian besar karyawan PT. Cakra Alam Sejati sudah memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga mampu memberikan kontribusi pada hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

### **5.3.2. Variabel Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian kerja sesuai dengan bidang kerja yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dalam menjalankan proses kerja yang ada. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Dengan demikian, pelatihan kerja erat kaitannya dengan kemampuan yang diperlihatkan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya selama bekerja. Pelatihan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang dijadikan tolak ukur indikator dalam penelitian ini. Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan  
Dapat Meningkatkan Keterampilan Kerja Karyawan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	17	85
Baik	4	20	80
Cukup	3	6	18
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	183
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	85,12%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 17 orang, tanggapan baik sebanyak 20 orang, tanggapan cukup sebanyak 6 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Tanggapan yang diberikan karyawan menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Di mana semua karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik karyawan baru maupun karyawan lama sudah menerima pelatihan dari perusahaan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Setiap karyawan baru menerima pelatihan kerja sesuai bidang kerjanya, begitu juga karyawan lama yang berpindah posisi tetap menerima pelatihan untuk menjalankan pekerjaan baru yang ditempatinya,

sehingga dengan adanya pelatihan kerja para karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai aktivitas kerja yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian melalui pelatihan kerja yang diterima karyawan bisa meningkatkan kemampuan kerja dan tentunya bisa mendukung peningkatan hasil kerja berupa produktivitas kerja.

Tabel 5.14  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan K3 yang Diberikan Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	17	85
Baik	4	24	96
Cukup	3	2	6
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	187
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	86,98%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pelatihan K3 yang diberikan perusahaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 17 orang, tanggapan baik sebanyak 24 orang, tanggapan cukup sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil tanggapan yang diberikan responden menggambarkan bahwa para karyawan sudah menerima pelatihan K3 dari perusahaan, sehingga setiap karyawan mampu memahami K3 dalam setiap menjalankan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kecelakaan kerja, sehingga pelaksanaan pekerjaan

dapat berjalan dengan baik tanpa ada hambatan kecelakaan. Di mana dengan adanya pelatihan K3 tentunya karyawan sudah memahami mana proses pekerjaan yang berisiko dan mana pekerjaan yang tidak berisiko, sehingga semua pekerjaan yang dijalani mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.15  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyampaian Tugas Atau Tanggung Jawab Pekerjaan Selama Di Pelatihan Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	16	80
Baik	4	26	104
Cukup	3	1	3
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	187
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	86,98%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator penyampaian tugas atau tanggung jawab pekerjaan selama di pelatihan kerja secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang, tanggapan baik sebanyak 26 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil tanggapan yang diberikan karyawan ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati sudah memperoleh informasi dari perusahaan mengenai tugas dan kewajiban masing-masing karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Di mana informasi ini diperoleh pada saat karyawan memperoleh pelatihan kerja dari perusahaan. Dengan adanya informasi pekerjaan



yang disampaikan perusahaan, tentunya karyawan dapat memahami jenis pekerjaan yang dijalannya, sehingga pekerjaan dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Tabel 5.16  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Praktek Yang Diikuti Pada Saat Pelatihan Kerja Yang Diberikan Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	14	70
Baik	4	25	100
Cukup	3	4	12
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	182
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	84,65%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator praktek yang diikuti pada saat pelatihan kerja yang diberikan perusahaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 14 orang, tanggapan baik sebanyak 25 orang, tanggapan cukup sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Tanggapan yang diberikan responden ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sudah memperoleh pelatihan kerja dari perusahaan. Di mana setiap karyawan telah menerima materi dan praktek sebelum menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan demikian jelaslah bahwa semua karyawan

yang ada telah menerima pelatihan kerja berupa praktek kerja dari perusahaan, sehingga semua karyawan memahami jenis pekerjaan yang dijalaninya.

Tabel 5.17  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Waktu Atau Lamanya Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	14	70
Baik	4	26	104
Cukup	3	3	9
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	183
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	85,11%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator waktu atau lamanya pelatihan yang diberikan perusahaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 14 orang, tanggapan baik sebanyak 26 orang, tanggapan cukup sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil yang diberikan responden ini dapat menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati sudah menerima pelatihan kerja dari perusahaan. Di mana masing-masing karyawan paling sedikit menerima pelatihan kerja selama 1 Minggu yang di dalamnya terdapat pelatihan kerja materi dan praktek, namun yang paling besar komposisinya yakni praktek kerja.

Dengan demikian dari waktu pelatihan yang cukup memungkinkan bagi karyawan memahami dan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam bekerja,

tentunya bisa mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Hal ini tentu bisa memberikan kontribusi bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Tabel 5.18  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Daya Serap Pengetahuan Karyawan Atas Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	16	80
Baik	4	23	92
Cukup	3	4	12
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	184
Maksimal skor		-	215
Kategori		-	85,58%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator daya serap pengetahuan karyawan atas pelatihan yang diberikan perusahaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang, tanggapan baik sebanyak 23 orang, tanggapan cukup sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil tanggapan yang diberikan responden ini memberikan gambaran bahwa setiap karyawan memiliki daya serap yang baik atas pelatihan kerja yang diperolehnya dari perusahaan. Dengan adanya daya serap untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka diharapkan dengan adanya kemampuannya tersebut memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dalam mencapai hasil kerja maksimal.

Berdasarkan dari masing-masing pertanyaan yang telah diajukan pada variabel pelatihan kerja ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan suatu produk pada pabrik kelapa sawit sudah memiliki pengalaman dalam bekerja, sehingga dengan pengalaman yang ada mampu menunjang pencapaian hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Adapun tanggapan dari masing-masing pertanyaan pada indikator pelatihan kerja (x2) ini dapat dikumpulkan dalam tabel rekapitulasi sebagai landasan dalam penarikan kesimpulan dari indikator penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5.19  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Kerja

No.	Indikator Pelatihan Kerja (x2)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)	
1.	Pelatihan keterampilan kerja	17	20	6	-	-	
	Bobot Nilai	85	80	18	-	-	183
2.	Pelatihan K3	17	24	2	-	-	
	Bobot Nilai	85	96	6	-	-	187
3.	Penyampaian secara teori	16	26	1	-	-	
	Bobot Nilai	80	104	3	-	-	187
4.	Adanya praktek	14	25	4	-	-	
	Bobot Nilai	70	100	12	-	-	182
5.	Lama pelatihan	14	26	3	-	-	
	Bobot Nilai	70	104	9	-	-	183
6.	Daya serap karyawan dalam pelatihan	16	23	4	-	-	
	Bobot Nilai	80	92	12	-	-	184
Total Skor							1.106
Skor Tertinggi 5 x 6 x 43							1.290
Skor Terendah 1 x 6 x 43							258
% Share Perolehan							85,74%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan pelatihan K3 dan penyampaian teori sebesar 187 dan nilai terendah pada pertanyaan adanya praktek dengan skor 182, sehingga diperoleh total skor pada variabel pengalaman kerja sejumlah 1.106 atau sebesar 85,74%.

Dengan demikian terdapat 1 indikator yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal, yakni lamanya waktu pelatihan. Di mana pelatihan kerja yang diberikan perusahaan selama 1 Minggu belum cukup baik dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik, terutama pada bagian yang memang membutuhkan keterampilan dan keahlian. Dengan demikian dibutuhkan evaluasi atas pelatihan kerja, sehingga pelatihan kerja tidak sama waktunya untuk setiap bagian dan dibagi dari tingkat kesulitan kerja.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai pelatihan kerja pada PT. Cakra Alam Sejati sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 6 \times 43 = 1.290$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 6 \times 43 = 258$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} \\ &= \frac{1.290 - 258}{5} \\ &= 206 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pelatihan kerja pada PT. Cakra Alam Sejati, maka dapat ditentukan di bawah ini :

**Sangat Baik** : 1.085 – 1.290

Baik : 879 – 1.084

Cukup : 673 – 878

Tidak Baik : 467 – 672

Sangat Tidak Baik : 258 - 466

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pelatihan kerja pada PT. Cakra Alam Sejati adalah sebesar 1.008 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 879 – 1.084 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian besar karyawan PT. Cakra Alam Sejati sudah memperoleh pelatihan kerja dari perusahaan, sehingga mampu memberikan kontribusi pada hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

### 5.3.3 Variabel Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan ukuran terhadap pencapaian hasil yang diperoleh, dibandingkan dengan tingkat penggunaan input dalam menghasilkan suatu/hasil kerja. Dengan demikian jelaslah bahwa produktivitas merupakan hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan target yang ditetapkan, sehingga diperoleh tingkat produktivitas kerja.

Tabel 5.20

Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Tonase Produksi Harian Yang Dihasilkan Karyawan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	30	150
Baik	4	12	48
Cukup	3	1	3
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	201
Maksimal skor			215
Kategori			93,49%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pencapaian target tonase harian yang secara keseluruhan berada pada kategori

sangat baik atau sebesar 93,49%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 30 orang, tanggapan baik sebanyak 12 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Tanggapan yang diberikan responden pada indikator pencapaian target tonase harian terlihat jelas bahwa karyawan PT. Cakra Alam Sejati telah berusaha dengan maksimal untuk mencapai target kerja berupa tonase harian yang ditetapkan perusahaan. Di mana target kerja yang ditetapkan dalam bentuk harian berupa jumlah tonase dari hasil produksi sawit berupa CPO.

Tabel 5.22  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Tonase Produksi Tahunan Yang Dihasilkan Karyawan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	28	140
Baik	4	14	56
Cukup	3	1	3
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	199
Maksimal skor			215
Kategori			92,56%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pencapaian target tonase tahunan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 92,56%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 30 orang, tanggapan baik sebanyak 12 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.



Pencapaian target tonase tahunan yang dicapai karyawan PT. Cakra Alam Sejati secara umum telah mencukupi. Namun ada beberapa karyawan merasa kurang dengan pencapaian hasil kerja yang diperolehnya untuk memberikan hasil kerja maksimal sebagaimana target tahunan yang ditetapkan perusahaan. Dikarenakan dengan mencapai target kerja tentunya kepuasan karyawan semakin baik dan memberikan kenyamanan selama menjalankan pekerjaan.

Tabel 5.23  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Mutu Produk Yang Dihasilkan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	32	160
Baik	4	10	40
Cukup	3	1	3
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	203
Maksimal skor			215
Kategori			94,42%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator mutu produk yang dihasilkan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 94,42%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 32 orang, tanggapan baik sebanyak 10 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Karyawan PT. Cakra Alam Sejati pada penelitian telah menjalankan beban kerja yang diembannya dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Di mana beban kerja merupakan tanggung jawab dari setiap karyawan untuk memberikan dan menjalankan

pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Dengan demikian salah satu beban kerja yang menjadi tanggung jawab dari karyawan adalah menghasilkan produk dengan mutu yang ditetapkan perusahaan seperti kualitas CPO yang sesuai dengan standar ISO.

Tabel 5.24  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Standar Kualitas Yang Ditetapkan Perusahaan Pada Setiap Produk Yang Dihasilkan Karyawan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	30	150
Baik	4	13	52
Cukup	3	-	-
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	202
Maksimal skor			215
Kategori			93,95%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator standar kualitas yang ditetapkan perusahaan pada setiap produk yang dihasilkan karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 93,95%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 30 orang, tanggapan baik sebanyak 13 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban cukup, tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Cakra Alam Sejati telah teliti dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan memberikan hasil berupa mutu produk sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Di mana ketelitian kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan

ketelitian kerja dalam memproduksi CPO sangat penting untuk meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan.

Tabel 5.25  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Waktu Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	29	145
Baik	4	13	52
Cukup	3	1	3
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	200
Maksimal skor			215
Kategori			93,02%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kesesuaian waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 93,02%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 29 orang, tanggapan baik sebanyak 13 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Cakra Alam Sejati telah berupaya menjalankan pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Di mana setiap karyawan telah berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang dalam jadwal/waktu kerja yang telah menjadi aturan perusahaan.

Tabel 5.26  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kecekatan Karyawan Dalam Menjalankan Pekerjaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	29	145
Baik	4	12	48
Cukup	3	2	6
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		43	199
Maksimal skor			215
Kategori			92,56%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kecekatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 92,56%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 29 orang, tanggapan baik sebanyak 12 orang, tanggapan cukup sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Cakra Alam Sejati dalam menjalankan pekerjaannya telah memanfaatkan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Di mana kemampuan karyawan bisa dilihat dari kecepatan dalam bekerja mencapai hasil kerja untuk mendukung produktivitas yang ditetapkan perusahaan. Kecepatan dalam bekerja juga bisa dilihat dari kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan dari masing-masing pertanyaan yang telah diajukan pada variabel produktivitas karyawan ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Cakra Alam Sejati dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan suatu



produk pada pabrik kelapa sawit sesuai dengan produktivitas yang diharapkan perusahaan.

Adapun tanggapan dari masing-masing pertanyaan pada indikator produktivitas karyawan (y) ini dapat dikumpulkan dalam tabel rekapitulasi sebagai landasan dalam penarikan kesimpulan dari indikator penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Indikator Produktivitas Karyawan (y)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)	
1.	Tercapai target tonase produksi harian	30	12	1	-	-	
	Bobot Nilai	150	48	3	-	-	201
2.	Tercapai target tonase produksi tahunan	28	14	1	-	-	
	Bobot Nilai	150	56	3	-	-	199
3.	Mutu produk yang dihasilkan	32	10	1	-	-	
	Bobot Nilai	160	40	3	-	-	203
4.	Standar kualitas yang ditetapkan	30	13	-	-	-	
	Bobot Nilai	150	52	-	-	-	202
5.	Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan	29	13	1	-	-	
	Bobot Nilai	145	52	3	-	-	202
6.	Cekatan dalam menjalankan pekerjaan	29	12	2	-	-	
	Bobot Nilai	145	48	6	-	-	199
Total Skor							1.206
Skor Tertinggi 5 x 6 x 43							1.290
Skor Terendah 1 x 6 x 43							258
% Share Perolehan							93,49%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan mutu produk yang dihasilkan sebesar 203 dan nilai terendah pada pertanyaan pencapaian tonase tahunan dan cekatan dalam bekerja dengan skor 199, sehingga diperoleh total skor pada variabel pengalaman kerja sejumlah 1.206 atau sebesar 94,49%.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai produktivitas karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 6 \times 43 = 1.290$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 6 \times 43 = 258$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} \\ &= \frac{1.290 - 258}{5} \\ &= 206 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati, maka dapat ditentukan di bawah ini :

**Sangat Baik : 1.085 – 1.290**

Baik : 879 – 1.084

Cukup : 673 – 878

Tidak Baik : 467 – 672

Sangat Tidak Baik : 258 - 466

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati adalah sebesar 1.206 dan

berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.085 – 1.290 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian besar karyawan PT. Cakra Alam Sejati sudah memberikan hasil kerja berupa produktivitas kerja secara maksimal.

## **5.4 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

### **5.4.1 Regresi Linear Berganda**

Untuk menganalisis pengaruh variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas karyawan ( $Y$ ) digunakan analisis statistik dengan analisis regresi berganda, di mana rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \varepsilon$$

Dimana :  $Y$  = Produktivitas

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$x_1$  = Pengalaman Kerja

$x_2$  = Pelatihan Kerja

$\varepsilon$  = Error (kesalahan pengganggu)

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa pengaruh antar variabel pengalaman kerja dan variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan, maka data-data yang telah diperoleh dari tanggapan responden pada

quesioner penelitian dimasukkan ke dalam tabel tabulasi dan digunakan rumus-rumus statistik dengan dibantu program SPSS.

Tabel 5.28  
Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,851	2,738		2,867	,007
Pengalaman Kerja	,414	,134	,465	3,091	,004
Pelatihan Kerja	,367	,154	,357	2,375	,022

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus statistik melalui bantuan Program SPSS, maka didapat persamaan regresi sebagaimana tertuang pada tabel di atas yakni  $Y = 7.851 + 0.414X_1 + 0.367X_2 + 2.738\varepsilon$ . Persamaan di atas dapat diuraikan bahwa konstanta (a) = 7.851, artinya tanpa variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja, produktivitas karyawan telah terbentuk dengan sendirinya sebesar 7.851%. Koefisien regresi  $X_1$  (b) = 0.414, artinya dengan variabel pengalaman kerja meningkat sebesar 0,414% akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 7,851%. Begitu juga dengan regresi  $X_2$  (b) = 0,367, artinya dengan variabel pelatihan kerja meningkat sebesar 0,367% akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 7,851%.



### a. Koefisien Regresi (R)

Tabel 5.29

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,589	,568	1,48330

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

Pada tabel tersebut diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.767. Informasi ini menunjukkan signifikansi atau pengaruh yang kuat antara variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan. Adanya pengaruh yang besar diberikan pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan menggambarkan bahwa perusahaan PT. Cakra Alam Sejati telah memiliki karyawan yang berpengalaman dalam menjalankan pekerjaan dan perusahaan juga berusaha meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan melalui pemberian pelatihan untuk menunjang aktivitas pekerjaannya terutama yang berada di pabrik.

Dengan pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang sudah memadai dimiliki karyawan, tentunya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan semakin baik dan memberikan kontribusi besar dalam produksi CPO yang menjadi produk yang dihasilkan perusahaan.

### b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.589 berarti tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang mempengaruhi sebesar 58,9%. Hasil

ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 58,9% setiap ada perubahan pada pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang semakin baik.

#### 5.4.2. Uji Statistik

##### a. Uji F (Uji Signifikansi)

Tabel 5.30  
Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,993	2	62,996	28,632	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,007	40	2,200		
	Total	214,000	42			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak,

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.

Pengujian pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dari tabel Anova di atas, diketahui  $F_{hitung} = 28,632 > F_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0,05) dengan derajat bebas pembilang  $(k-1) = 3 - 1 = 2$  ; derajat penyebut  $(n - k) (43 - 2) = 41$ , sehingga dapat diketahui  $F_{tabel} = 3.23$ , maka hipotesis diterima atau

sesuai dengan syaratnya, sehingga secara signifikan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel (Y).

Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan akan menjadi semakin baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati.

#### b. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5.31  
Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,851	2,738		2,867	,007
Pengalaman Kerja	,414	,134	,465	3,091	,004
Pelatihan Kerja	,367	,154	,357	2,375	,022

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada kolom Coefficients dilakukan uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independent.

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan

Uji t, yaitu untuk menilai variabel bebas (independent) berpengaruh dengan variabel terikat (dependent).

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak,

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang digunakan, adalah

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Pada tabel di atas memperlihatkan  $T_{hitung}$  untuk pengalaman kerja 3,091 dan  $T_{tabel}$  1.683 dengan probabilitas (Sig) 0,004 ( $<$  dari  $\alpha$  0,05), berarti terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Cakra Alam Sejati. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Sementara dari tabel di atas memperlihatkan  $T_{hitung}$  untuk pengalaman kerja 2,375 dan  $T_{tabel}$  1.683 dengan probabilitas (Sig) 0,022 ( $<$  dari  $\alpha$  0,05), berarti adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Cakra Alam Sejati. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil yang diperoleh jelaslah bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya produktivitas kerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dan memberikan pelatihan kerja kepada pegawai.

Secara parsial variabel independen yaitu dipengaruhi variabel pengalaman kerja dan variabel pelatihan kerja secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Di mana untuk lebih jelasnya positif dan negatif pengaruh yang



diberikan variabel independen terhadap produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.32  
Hasil Perhitungan Regresi Berganda Nilai t

Model	Nilai	Signifikansi	Arah	Pengaruh
Y	2,867	0,007<0,5	(+)	Berpengaruh
X <sub>1</sub>	3,091	0,004<0,5	(+)	
X <sub>2</sub>	2,375	0,022<0,5	(+)	

Sumber: Data Olahan, 2020

Data yang ditampilkan pada tabel di atas, menggambarkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004 untuk pengalaman kerja dan 0.022 untuk pelatihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kondisi ini terjadi karena pengalaman kerja dan pelatihan kerja dapat memberi dampak berkebalikan dengan dampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 5.5. Pembahasan

Produktivitas yang merupakan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan pada perusahaan pengolahan kelapa sawit yakni PT. Cakra Alam Sejati dalam penelitian dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pelatihan kerja. di mana untuk mendukung produktivitas kerja karyawan perusahaan telah mempekerjakan sebagian besar karyawan yang sudah dari 1 tahun kerja, sehingga rata-rata karyawan yang bekerja telah memiliki pengalaman dalam menjalankan pekerjaan.

Hal ini tentu mendukung karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Begitu juga dengan pelatihan kerja yang secara langsung memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Di mana dengan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan setiap tahunnya mampu meningkatkan hasil kerja yang produktif sebagaimana diharapkan. Berbagai jenis pelatihan kerja yang diberikan berupa pelatihan K3, pelatihan bagi operator-operator yang bekerja menggunakan mesin, dan pelatihan bagi karyawan baru masuk maupun karyawan lama yang berpindah posisi pekerjaan. Dengan demikian tentunya pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan memberi dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Senda Yunita Leatemia (2018) yang menyatakan pengalaman kerja yang banyak dapat menunjang pekerjaan pegawai BPS, hal ini akan menunjang pada kinerja pegawai. Begitu dengan penelitian Wungow Raymond Octavianus (2018) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari hasil penelitian Aisah Nurramadhani (2020) menyatakan secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk-Banyuasin.

Hasil penelitian yang telah ditampilkan dan diuraikan pada bagian sebelumnya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian tentang pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Cakra Alam Sejati, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Temuan penelitian variabel pengalaman kerja pada PT. Cakra Alam Sejati berada pada kategori sangat baik. Di mana rata-rata karyawan sudah memiliki pengalaman dikarenakan karyawan sudah bekerja di atas 1 tahun, sehingga tentunya bisa memahami setiap pekerjaan yang menjadi tugasnya.
2. Temuan penelitian variabel pelatihan kerja pada PT. Cakra Alam Sejati berada pada kategori sangat baik. Di mana pelatihan kerja yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan, dikarenakan rentang waktu pelatihan kerja hanya 1 Minggu sehingga kurang cukup waktu karyawan memahami semua aktivitas pelatihan kerja yang diterimanya.
3. Temuan penelitian variabel produktivitas karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian produktivitas karyawan PT. Cakra Alam Sejati telah baik sebagaimana diharapkan perusahaan.
4. Dari hasil perhitungan regresi linear berganda terdapat pengaruh yang signifikan diberikan variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap



produktivitas karyawan. Di mana koefisien determinasi dapat dipengaruhi oleh adanya pengalaman kerja dan pelatihan kerja.

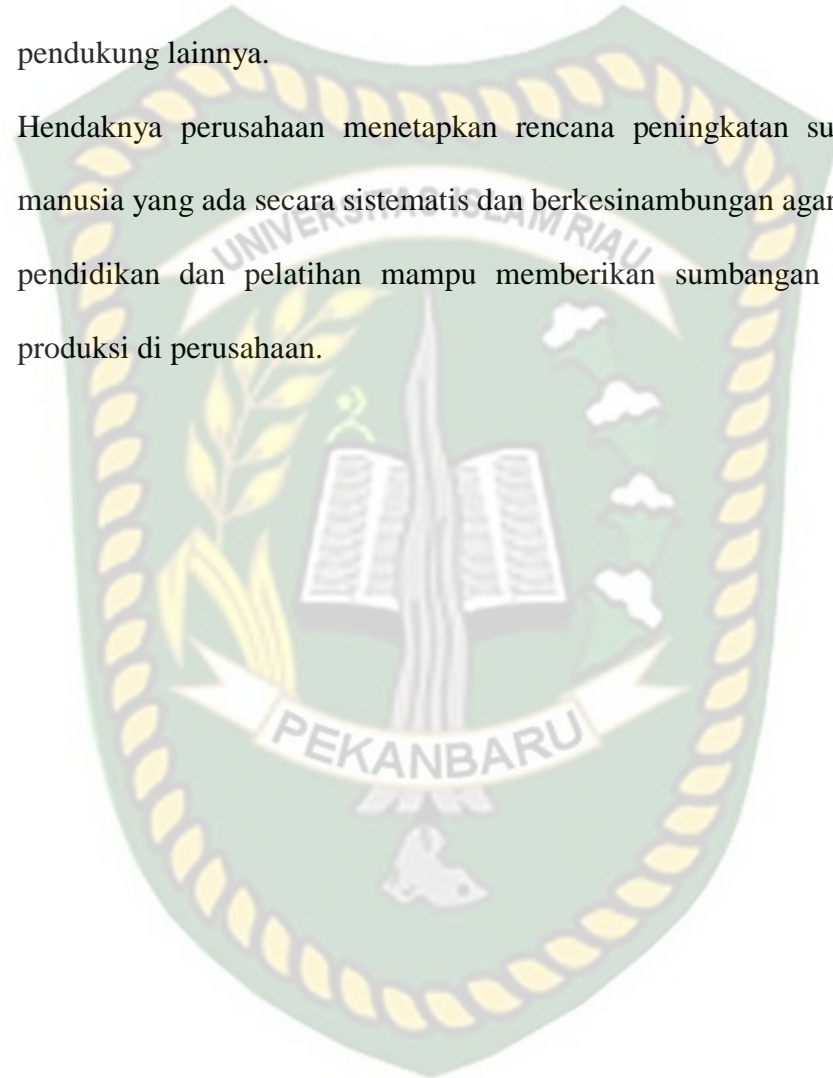
5. Secara parsial uji t, variabel pengalaman kerja dan variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
6. Secara simultan uji f, terdapat pengaruh yang signifikan diberikan variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## 6.2 Saran-saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya produktivitas kerja. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan seleksi ketat bagi setiap karyawan baru, agar karyawan yang dipekerjakan mampu dengan cepat memahami pekerjaan yang dijalannya. Untuk karyawan yang berpengalaman dipekerjakan sesuai dengan pengalamannya, sedangkan bagi karyawan yang baru bekerja tidak memiliki pengalaman hendaknya dilakukan training terlebih dahulu dan diberikan masa percobaan.
2. Perlunya adanya terobosan baru dari perusahaan untuk memperbaiki pola pelatihan kerja, sehingga menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Hendaknya ada waktu yang ditetapkan dalam setiap pelatihan dan jenis pelatihan yang sesuai dengan keadaan perusahaan, sehingga karyawan yang dilatih mendapatkan keahlian sesuai diharapkan.

3. Produktivitas kerja yang diberikan karyawan sudah baik dan perlu ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan sarana dan prasarana pekerjaan serta fasilitas pendukung lainnya.
4. Hendaknya perusahaan menetapkan rencana peningkatan sumber daya manusia yang ada secara sistematis dan berkesinambungan agar pemberian pendidikan dan pelatihan mampu memberikan sumbangan pada hasil produksi di perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal/Skripsi

- Hartanto Frans Mardi. 2007. *Manusia Karya yang Bersumber Daya di Dalam Usaha : Paradigma Tenaga Kerja di Abad ke 21*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Karya Vol.4 No.1. Program Pasca Sarjana Universitas Atmajaya : Yogyakarta
- Miner, J. B. 2007. *Organizational Behavior 4 From Theory To Practice*. State University of New York. ISBN-10: 0765621843.
- Ni Nyoman Witya Candra. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016*
- Senda Yunita Leatemia. Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018*
- Wungow Raymond Octavianus. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758 – 1767*

### Buku:

- Arikunto, Suharsimin. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta
- Armstrong, M. 2014. *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management, Practice* (13th ed Kogan Page Limited.). London (UK) and Philadelphia (USA)
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M. dan Donnelly. 2011. *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas: Business Publication, New York.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara : Jakarta

Indrastuti, Sri S. dan Amries Rusli Tanjung. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama : Bandung.

Mangkunegara, A.A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mangkuprawira, TB S. 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua IPB Press, Bogor.

Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung

Rivai, Vaithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Simanjuntak, P. J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI : Jakarta

Sudjono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

**Dokumen:**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh