

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SKALA ANDALAN
UTAMA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*

OLEH:

AHMAD ZIKRI

NPM: 165210754

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kahrudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AHMAD ZIKRI
NPM : 165210754
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.
SKALA ANDALAN UTAMA PEKANBARU

Disetujui :

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Yul Efnita, SE., 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 : Ahmad Zikri
NPM : 165210754
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Skala Andalan Utama
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., Ma ()
2. Kamar Zaman, SE., MM ()
3. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM ()

Pekanbaru, 31 Agustus 2021

Mengetahui:

Pembimbing I

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

Pembimbing II

(Yul Efnita, SE., MM)



Ketua Program Studi

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Zikri
NPM : 165210754
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S., MM
Co Sponsor : Yul Efnita, SE., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Skala Andalan Utama

No.	Waktu	Catatan		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
1.	11/08/20	x		- Data pengalaman kerja dan data pelatihan kerja - Tujuan penelitian buat dua konsep - Teori dan sesuaikan operasional variabel penelitian - Kerangka pemikiran		
2	28/08/20	x		- Acc Seminar Proposal		
	31/08/20		x	- Surat izin penelitian dari perusahaan - Teknik pengambilan sampel		
	01/09/20		x	- Acc Seminar Proposal		
3	22/04/21	x		- ACC Kuesioner		
4	21/06/20	x		- Kerangka berfikir bentuk oval - Pembahasan diperjelas - Jawaban responden diperhatikan untuk saran - Kelemahan variabel jadikan saran penelitian		

5	06/07/21	x		- Acc Ujian Seminar Hasil dan lanjutkan ke Pb 2		
7	16/07/21		x	- Lengkapi lampiran, foto lokasi penelitian dan biodata peneliti - Acc ujian seminar hasil		

Pekanbaru, 31 Agustus 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

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 Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 832/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Selasa 03 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Ahmad Zikri |
| 2. NPM | : 165210754 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 03 Agustus 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(73) |
| 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. Yul Efnita, SE., MM
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
4. Kamar Zaman, SE., MM
5. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 03 Agustus 2021

Mengetahui
Dekan,

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

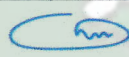
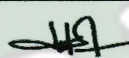
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

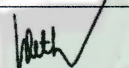
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Zikri
NPM : 165210754
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Selasa 03 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Yul Efnita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

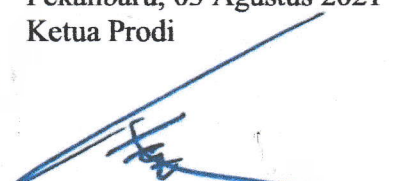
- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


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



Pekanbaru, 03 Agustus 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif 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 : Ahmad Zikri

N P M : 165210754

Program Studi : Manajemen S1

Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif 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	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Methodologi	Anggota
4	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional 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 : 03 Agustus 2021
Dekan

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

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

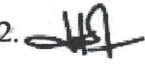
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ahmad Zikri
NPM : 165210754
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV. Skala Andalan Utama.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Yul Efnita, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 01 Desember 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	Ketua	1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	3. 
4.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	4. 
5.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	5. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

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



Pekanbaru, 01 Desember 2020
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 140/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 Juli 2020 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. Pembangunan
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/I/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 I
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Ahmad Zikri
N P M : 165210754
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru
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: 28 Juli 2020
Dekan,


Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

Tembusan : Disampaikan pada:

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 30 Agustus 2021

Saya yang membuat pernyataan,



Ahmad Zikri

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SKALA ANDALAN UTAMA PEKANBARU

AHMAD ZIKRI

NPM: 165210754

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Skala Andalan Utama. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Jenuh Sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan seluruh jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING AND EXPERIENCE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT CV. SKALA ANDALAN UTAMA PEKANBARU

AHMAD ZIKRI

NPM: 165210754

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and experience on employee productivity at CV. Main Mainstay Scale. The population in this study were all employees who worked at CV. Main Mainstay Scale. The sampling technique in this study used Saturated Sampling, namely the determination of the sample based on the entire population. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that training and work experience have a positive and significant effect on employee work productivity at CV. Pekanbaru Main Mainstay Scale.

Key Word: Training, Experience And Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Amri dan Ibunda Ida yang telah membesarkan penulis. Terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih,

dan kepada Abang, Kakak Adek Tante dan saudara yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Da. Hj. Sri Indrastuty, S., MM dan Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku dosen pembimbing I dan II yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Ridho Hidayat, Ilham Kurniawan, Ilham Ramapala, Ahmad Irawan, Thansya Persada, Makmur Setiawan, M. Rafi Saputra, Mhd Rezki, Julen dan teman-teman lainnya Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat,

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 20 Juni 2021

Ahmad Zikri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Produktivitas Kerja	12
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	12
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	14
2.2 Pelatihan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
2.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	19
2.2.3 Metode Pelatihan Kerja.....	24
2.2.4. Manfaat Diklat Bagi Individu Organisasi	28
2.2.5 Standar Pelaksanaan Pelatihan Kerja	29
2.2.6 Indikator Pelatihan Kerja	30
2.3 Pengalaman Kerja	31
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja	32
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	33
2.3.3. Pengukuran Pengalaman Kerja	34
2.4 Penelitian Terdahulu	35

2.5 Kerangka Pemikiran.....	37
2.6 Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	38
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data	42
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	43
2. Uji Normalitas.....	43
3. Uji Multikolinearitas	44
4. Uji Heterokedastisitas.....	45
5. Uji Autokorelasi	45
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.6.2 Uji Hipotesis	46
1. Koefisien Determinasi.....	46
2. Uji F Simultan	47
3. Uji T Parsial	48
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat CV. Skala Andalan Utama	49
4.2 Visi dan Misi CV. Skala Andalan Utama	50
4.3 Struktur Organisasi	51
4.4 Tugas dan Wewenang CV. Skala Andalan Utama	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	54
5.1.1 Usia Responden	54
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	55
5.1.3 Masa Kerja Responden	56
5.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden	57

5.2	Uji Kualitas Data.....	58
5.2.1	Uji Validitas Data	58
5.2.2	Uji Reliabilitas	60
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1) Pada CV. Skala Andalan Utama	61
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X2) Pada CV. Skala Andalan Utama	81
5.5	Analisis Deskriptif Produktivitas (Y) Pada CV. Skala Andalan Utama.....	92
5.6	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama	105
1.	Uji Asumsi Klasik.....	105
a.	Uji Normalitas	105
b.	Uji Multikolinearitas	107
c.	Uji Heterokedastisitas.....	109
d.	Uji Autokorelasi	109
2.	Uji Hipotesis.....	113
a.	Koefisien Determinasi (R ²).....	113
b.	Uji F Simultan	114
c.	Uji T Parsial	115
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	116
1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama.....	116
2.	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama.....	117
3.	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama.....	118
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	120

6.2	Saran	120
-----	-------------	-----

DAFTAR PUSTAKA



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan. Sumber daya manusia memiliki peran utama untuk segala aktivitas perusahaan, sebagai peran utama sumber daya tentu akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang dihadapi perusahaan yaitu bagaimana agar karyawan bisa bekerja secara efisien. Oleh karena itu karyawan dituntut mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun pada kenyataannya kemampuan dan keterampilan para karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dibutuhkan sebuah usaha yang sangat besar dari perusahaan

Pelatihan merupakan metode yang bisa diterapkan perusahaan terhadap para karyawannya, karena dengan adanya pelatihan karyawan bisa mengembangkan dan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan. Selain itu pelatihan juga dapat mengembangkan sikap, sehingga dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2006, hal 257) mengungkapkan betapa pentingnya sebuah pelatihan. Dikatakan dalam bukunya bahwa pelatihan dapat memberikan banyak manfaat termasuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Jika pelatihan ini diabaikan oleh perusahaan mungkin banyak karyawan yang tidak tau apa yang harus mereka kerjakan. Karena tidak semua karyawan bisa langsung bekerja menyesuaikan pekerjaan mereka kecuali para karyawan telah melakukan pekerjaan yang sama sebelumnya. Jika perusahaan mengabaikan pelatihan ini, bias saja perusahaan mereka tidak mencapai tujuannya. Dikarenakan dengan adanya pelatihan ini karyawan bisa menambah wawasan mereka serta menciptakan inovasi-inovasi yang baru dan bias menyesuaikan produktivitas mereka sesuai keinginan konsumen.

Setiap aktivitas pelatihan selalu bertujuan untuk menyelaraskan apa yang merupakan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Bisa juga pelatihan diarahkan pada tercapainya sasaran atau target kerja perusahaan. Pada dasarnya pelatihan dianggap perlu jika terjadi celah (gap) antara yang diharapkan terjadi atau proyeksi kinerja organisasi dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kenyataan ini menyebabkan perlunya merancang sebuah strategi pelatihan yang berorientasi pada bisnis organisasi tersebut. Jadi, ada semacam alur yang tinier antara strategi pelatihan dengan sasaran bisnis atau strategi bisnis sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Tidak sedikit perusahaan yang mengabaikan perlunya pelatihan ini, akibatnya banyak kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan meningkatnya kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin meningkatnya kesulitan dalam bekerja maka pelatihan sangat dibutuhkan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien. Program pelatihan yang baik merupakan pemberian pelatihan dengan metode yang tepat

dan memiliki alasan serta tujuan yang jelas mengapa pelatihan tersebut perlu dilakukan. Menurut Marwansyah (2016: 156) tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi

Pelatihan sangat penting diberikan terhadap karyawan CV. Skala Andalan Utama dengan tingkat produktivitas tetap atau menurun. Karena Perusahaan CV. Skala Andalan Utama memiliki produktivitas yang memiliki target berbeda dalam setiap produksinya. Berdasarkan dari teori diatas beririkut adalah data karyawan produksis Cv. Skala Andalan Utama

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Produksi CV. Skala Andalan Utama 2020

No	Bagian Karyawan Produksi	Jumlah
1	Kepala Produksi	1
2	Penjahit	22
3	Bagian Potong/pola	3
4	Design	4
5	Sablon	3
		33

Sumber: CV. Skala Andalan Utama, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada perusahaan ini berjumlah 33 orang yang memiliki bidang kerja masing-masing untuk meningkatkan hasil kerjanya dan perusahaan diharapkan untuk melakukan pelatihan kerja kepada karyawan tersebut. Dengan keahlian yang dimiliki dan pelatihan yang diberikan karyawan bisa bekerja dan berkontribusi semaksimal

mungkin Berikut data pelatihan yang diberikan CV. Skala Andalan Utama terhadap karyawannya.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Yang Telah Diberikan Pada 3 Tahun Terakhir

Materi Pelatihan	Jumlah Peserta Karyawan
Pengoperasian Terhadap mesin bordir baru	4 Karyawan
Meningkatkan kualitas dan cara menjahit yang bagus dan rapi	18 Karyawan
Meningkatkan kemampuan Design untuk memunculkan inovasi yang baru	4 Karyawan
Mengajarkan pengoperasian alat mesin sablon terbaru	3 Karyawan
Meningkatkan kualitas potongan	3 Karyawan
Belum mengikuti pelatihan	1 Karyawan
	33 Karyawan

Sumber: CV. Skala Andalan Utama, 2020

Berdasarkan tabel di atas merupakan data pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan 3 tahun terakhir, dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan mampu menyeimbangkan antara ilmu dan pengalaman yang ia dapat selama melakukan pelatihan kerja. Pengalaman merupakan faktor yang penting didalam perusahaan, terlebih perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Jika karyawan tidak memiliki pengalaman maka akan terjadi penurunan hasil produksi atau menurunnya kegiatan operasional perusahaan. Hal ini menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan setiap para pekerja. Pelatihan kerja yang dilakukan CV ini ialah cenderung kepada pelatihan teknis seperti kemampuan karyawan yang dapat menjahit lebih rapi, atau pelatihan dari materi yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut seperti pelatihan pada

penggunaan mesin bordir dengan benar, dan materi pelatihan yang di berikan CV ini ialah materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan karyawan pada CV Skala ini ialah diberikan tenaga pelatih yang baik dan professional agar selama melakukan pelatihan, karyawan mampu mengimplementasikan hasil pelatihannya dengan baik.

Seseorang karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja apabila telah melakukan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang. Lama waktu bekerja dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan juga menambah pengalaman bekerja dan akan meningkatkan kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bisa bekerja lebih produktif.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi penambahan ilmu, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka semakin mudah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya pekerjaan yang pernah diduduki oleh seseorang dan berapa lama mereka bekerja pada bagian yang pernah mereka kerjakan.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Jurnal Ratulangi 2016:323) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja akan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai targetnya dengan maksimal. Ketika perusahaan mencapai target produktivitasnya maka perusahaan bisa memberikan hak para tenaga kerjanya dengan maksimal.

Dalam meningkatkan produktivitas pada perusahaan maka perlu usaha untuk mengembangkan potensi, skill, dan keahlian untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Maka dari itu pelatihan cocok bagi para karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan skill dan keahlian para tenaga kerjanya. Dengan adanya pelatihan karyawan bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaannya semenjak hari pertama mereka bekerja.

Seharusnya, kegiatan atau pelaksanaan pelatihan dalam perusahaan atau organisasi dirancang berdasarkan kebutuhan yang sudah melalui serangkaian proses. Proses yang dimaksud adalah dengan menyadari dan melihat fakta bahwa ada penurunan kinerja, produktivitas dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau mengejar targetnya. Berdasarkan fakta inilah disusun serangkaian program yang tepat sasaran dan efektif untuk mengatasi masalah diatas. Jadi, semakin jelas bahwa pelatihan akan mampu mengatasi masalah penurunan kinerja dan produktivitas.

CV. Skala Andalan Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan jasa pakaian/ konveksi/ mikro garmen yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai No.15 Pekanbaru, Riau, Indonesia. Dapat dilihat dari table 1

hasil dari produksi CV. Skala Andalan Utama memiliki karyawan bagian produksi berjumlah 33 orang. Berikut hasil Produktivitas karyawan bagian Produksi tahun 2020.

Tabel 1.3
Data hasil Produktivitas Karyawan bagian Produksi CV. Skala Andalan Utama

Bulan	Jumlah Karyawan Produksi	Hasil Produksi	Produktivitas Karyawan
Januari	35	6.550	187,14
Februari	35	5.658	161,65
Maret	34	6.152	180,94
April	34	7.246	213,11
Mei	34	7.678	225,82
Juni	34	8.485	249,55
Juli	34	9.150	269,11
Agustus	34	7.150	210,29
September	33	6.869	208,15
Oktober	33	5.150	156,06
November	33	4.185	126,81
Desember	33	4.750	143,93

Sumber: CV. Skala Andalan Utama, 2020

Tidak dapat dipungkiri kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan akan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan, termasuk produktivitas kerja yang semakin tinggi. Selain itu ilmu pengetahuan berkembang terus. Keterampilan manusia cepat ketinggalan jaman, dari sudut pandang inilah pentingnya mutu pelatihan dan pengalaman, serta peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam karya sangat sederhana ini akan di bahas suatu topik dengan judul

“Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama
3. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan analisis variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel pelatihan dan pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan keilmuan penulis, sebagai sarana mengaplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan

b. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen perusahaan. Serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahannya dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang pelatihan kerja dan pengalaman kerja serta produktivitas kerja, penelitian terdahulu, operasional variabel kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang mengemukakan hasil dari penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian

BAB VI :PENUTUP

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan

saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas adalah pengubahan ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang diinginkan untuk mengerjakan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisien dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa “produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2014).

Istilah “Produksi” sering dikaitkan dengan “Produktivitas” yang tinggi merupakan tujuan setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri, bahwa produktivitas itu merupakan fasilitas produktif yang aktif. Kebanyakan definisi produktivitas yang dipakai adalah hasil riil per jam kerja.

Secara nalar produktivitas dapat kita artikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang secara individual maupun kelompok, yang membandingkan antara output dan input. Menurut Mulyadi (2015) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Mangkunegara (2011) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama

satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Menurut Handoko (2011: 210) produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara (output) dengan masukan (input). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri dalam menghasilkan barang atau jasa.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2012). Berdasarkan dari kedua definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yaitu seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja atau absen karyawan. Produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wartana (2011: 24) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tindakan konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimiliki.
9. Semangat kerja untuk mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014: 218), bila suatu organisasi / perusahaan mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat

pada turunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

alam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

2) Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target tidak tercapai.

3) Ketepatan waktu

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

4) Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5) Tingkat absensi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk

kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah.

Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. dengan kata lain, untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit, akan tetapi hal yang diperoleh lebih besar dari pengorbanan, dengan dilaksanakannya pelatihan diharapkan dilaksanakan dengan baik. Ada baiknya kita mengetahui beberapa pendapat menurut para ahli mengenai definisi tersebut.

Seperti diketahui apabila seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan baru, walaupun sudah mempunyai pendidikan, namun belum tentu mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh sebab itulah diperlukan pelatihan instansi yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, ini berarti bahwa investasi sumber daya manusia melalui pelatihan haruslah

mendapatkan prioritas tinggi dari instansi agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai tidak menjadi hilang.

Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Serta pelatihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, 2008)

Gomes (2005) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Suapaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Hamalik (2007:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam Satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan memiliki orientasi untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2015) Pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya pada saat ini. Veidzal Rivai (2012), berpendapat bahwa pelatihan sebagai kegiatan dari pendidikan yang menyangkut proses belajar didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga meningkatkan kerja pada saat ini dan kinerja masa mendatang.

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kepribadian seseorang yang diperoleh dalam jangka waktu yang relatif lama untuk meningkatkan kinerja seseorang. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan teknis operasional dan kemampuan yang spesifik yang

dilakukan dalam waktu relatif singkat untuk meningkatkan kinerja dan prestasi seseorang.

2.2.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Setiap perusahaan yang menjalankan program pengembangan, dalam hal ini pelatihan bagi karyawan-karyawannya, membutuhkan perumusan yang jelas mengenai pentingnya program pelatihan bagi perkembangan karir karyawan itu pada khususnya dan bagi pencapaian perusahaan pada umumnya.

Secara luas menurut Simamora (2010:228-290), tujuan utama pelatihan itu dikelompokkan kedalam lima bidang, yaitu :

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan – pekerjaan sering berubah dan gilirannya berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah memutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan. Seringkali karyawan baru tidak memiliki keahlian – keahlian dan kemampuan mencapai hasil (output) dan standar kualitas yang diharapkan. Penyebabnya antara lain :
 - 1) Sistem seleksi karyawan yang tidak sempurna, tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan

sepanjang waktu, sehingga, pelatihan seringkali diperlukan untuk mengisi kesenjangan antara kinerja aktualnya.

- 2) Membantu memecahkan permasalahan operasi, meskipun persoalan - persoalan organisasi menyangkut berbagai penjurur, pelatihan adalah salah satu cara terpenting untuk memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi, oleh karena itu serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan dapat membantu karyawan memecahkan masalah masalah-masalah organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
- 3) Manajemen sengaja mengangkat karyawan – karyawan yang membutuhkan untuk bekerja pada level – level standar, biasanya dilakukan apabila lowongan pekerjaan yang ada melebihi jumlah pelamar.
- 4) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan menyenangkan sampai pada kesan tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta hasil produksi. Karena alasan inilah beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama untuk secara benar – benar mengorientasikan karyawan – karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan .

Menurut Carrell dan Kuzmis (2006) tujuan utama pelatihan kerja dapat dibagi menjadi 5 area :

- a) Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
- b) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- c) Untuk membantu secara keseluruhan karyawan masalah operasional
- d) Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi jabatan.
- e) Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Selain dari tujuan–tujuan yang telah dijelaskan di atas, program pengembangan dalam hal ini pelatihan, juga mempunyai manfaat yang sangat positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Secara umum program ini mempunyai manfaat untuk meningkatkan efektifitas dan produktivitas serta hasil produksi. Pelatihan berperan besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Beberapa manfaat nyata yang dihubungkan dengan program pelatihan dan pengembangan, Manullang (2009) dalam bukunya yang mengutip pendapat proctor dan thorton, adalah sebagai berikut :

1. Menaikkan rasa puas karyawan
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidak hadiran dan turn over karyawan
4. Memperbaiki metode dan system kerja
5. Menaikkan tingkat keberhasilan
6. Mengurangi biaya -biaya lembur
7. Mengurangi biaya – biaya pemeliharaan mesin – mesin
8. Mengurangi keluhan karyawan

9. Menimbulkan kerja sama yang baik

10. Memperbaiki moral karyawan

Dari penjelasan diatas, maka jelaslah bahwa program pelatihan ini memberikan suatu keuntungan yang besar nantinya akan dapat dinikmati, baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri, sehingga dapat memberikan manfaat dan membantu dalam pencapaian individu dan organisasi.

Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan perusahaan adalah sebagai berikut:

a) Karyawan

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- 2) Meningkatkan moral karyawan, dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya, maka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, maka dapat diminimalkan dengan melalui program pelatihan dan pengembangan.
- 4) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia itu sendiri. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
- 5) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan, dengan pelatihan maka keterampilan akan semakin meningkat dan prestasi kerja

semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena gaji yang didasarkan prestasi.

b) Perusahaan

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, dengan pelatihan perusahaan melakukan upaya bersama untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
- 2) Penghematan, pelatihan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (teknis, manusia dan septual), jika karyawannya lebih terampil, maka bekarjanya cepat selesai, penggunaan bahan baku lebih hemat, dan dapat menggunakan mesin-mesin dengan lebih baik sehingga tidak cepat rusak.
- 3) Mengurangkan tingkat kerusakan dan kecelakaan, dengan pelatihan dapat mengurangi kerusakan barang, produksi, mesin- mesin dan kecelakaan karyawan, karena keterampilan karyawan telah meningkat. Hal ini dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.
- 4) Memperkuat komitmen karyawan, organisasi yang gagal dalam menyediakan pelatihan akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapain yang merasa frustasi karena merasa tidak ada kesempatan

untuk promosi dan akhirnya keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karier mereka.

- 5) Berdasarkan pernyataan diatas, maka tujuan pelatihan adalah untuk membawa perubahan-perubahan pada orang-orang yang nantinya akan membawa perbaikan dalam pekerjaan mereka sendiri sehingga kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya semakin bertambah.

2.2.3 Metode Pelatihan Kerja

Ada banyak metode atau teknik-teknik pelatihan, namun sangatlah sulit untuk menemukan metode mana yang terbaik karena masing-masing metode mempunyai kelebihan dan kekurangan sendiri . Suatu metode pelatihan mungkin saja cocok untuk memperoleh suatu pendidikan atau keterampilan tertentu, tetapi kurang cocok untuk memperoleh kecakapan lainnya.

Banyak para ahli yang mencoba menjelaskan berbagai macam metode pelatihan diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Edwin Flippo yang dikutip dan diterjemahkan oleh Masud (2003 : 217) adalah :

- a. Pelatihan ditempat kerja (*on the job training*)
- b. Sekolah (*vestibule*)
- c. Magang (*Apprenticeship*)
- d. Kursus- kursus khusus

Sementara itu, Simamora (2010 : 310) menjelaskan bahwa metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara, antara lain :

- 1) Teknik Presentasi Informasi, meliputi kuliah-kuliah, metode koferensi, kursus tertulis, daftar bacaan, instansi terprogram, modal perilaku, intruksi berbantuan computer, pelatihan sensitivitas dan lain-lain .
- 2) Metode simulasi, meliputi metode kasus, permainan peran, latihan kelompok yang terprogram dan permainan bisnis (*business games*)
- 3) Metode pelatihan pada pekerja (*on the job training*) meliputi latihan orientasi, magang, pelatihan pada pekerjaan, pelatihan dekat pekerjaan (*near the job training*) menggunakan perlengkapan yang sama tetapi jauh dari perjanjian itu sendiri, rotasi pekerjaan penugasan komisi, penugasan penelitian dan penelitian kinerja.

Menurut Handoko (2008) pada dasarnya ada dua kategori pokok program pelatihan, yaitu pelatihan pada pekerjaan (*on the job training*) dan pelatihan diluar waktu kerja (*off the job training*) :

A. Metode Praktis (*on the job training*) yang sering digunakan antara lain :

1) Rotasi Jabatan (*Position Rotation*)

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

2) Latihan Instruksi Pekerjaan (*In Basket Exercise*)

Melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3) Magang (*Apprentice Ship*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Hampir semua karyawan pengrajin (*craft*), seperti tukang kayu dan ahli pipa yang dilatih dengan program – program magang formal.

4) Pelatihan Sambil Berkerja (*Coaching*)

Pelatihan sambil bekerja ialah atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5) Penugasan Sementara (*While Task*)

Penempatan karyawan dan posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlebih dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah- masalah organisasional nyata.

B. Metode Pelatihan di Luar Waktu Kerja (*Off The Job Training*)

Pada dasarnya metode ini terbagi dalam dua bentuk yang mempunyai teknik-teknik tersendiri untuk dipraktekkan didalam perusahaan, model-model itu antara lain :

1. Metode-Metode Simulasi

Melalui pendekatan ini, peserta pelatihan menerima presentasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menaggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Metode simulasi yang umumnya digunakan adalah :

2. Metode Studi Kasus (*Care Study*)

Aspek-aspek organisasi terpilih, diuraikan pada lembar kasus karyawan yang terlihat pada penelitian ini diminta untuk mengidentifikasi

masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

3. Rotasi Peranan (*Role Playing*)

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan peserta pelatihan untuk memainkan sebagai peran yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu dan diminta untuk menghadapi para peserta yang berbeda perannya.

Efektifitas metode ini sangat tergantung pada kemampuan peserta lain untuk memainkan peran yang ditugaskan kepadanya. Teknik tersebut dapat mengubah sikap peserta, misalnya seperti toleransi terhadap perbedaan individu dan mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.

4. Simulasi Pekerjaan (*Business Game*)

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Para peserta produk yang akan dipasarkan, besarnya anggaran periklanan, siapa yang akan ditarik dan sebagainya. Agar terprogram pelatihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, organisasi menggunakan *vestibule training*. Bentuk pelatihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan tetap oleh pelatihan-pelatihan khusus.

5. Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)

Teknik ini berbentuk pelatihan kelompok yang terutama untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan aktivitas. Metode ini dimaksudkan untuk mengubah perilaku melalui pribadi. Dimana peserta belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain dan lingkungan serta mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

2.2.4 Manfaat Diklat Bagi Individu Organisasi

Menurut Proctor dan Thorton dan Manullang (2013) diuraikan bahwa manfaat pendidikan dan latihan baik itu bagi perusahaan maupun bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Memainkan rasa puas karyawan
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidak hadiran dan turn over karyawan
- d. Meningkatkan tingkat penghasilan
- e. Mengurangi biaya lembur
- f. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- g. Mengurangi keluhan-keluhan karyawan
- h. Memperbaiki komunikasi
- i. Memperbaiki moral karyawan
- j. Menimbulkan kinerja sama yang baik

Berkaitan dengan uraian diatas tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dengan adanya pendidikan dan latihan adalah :

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih hemat
- 3) Menggunakan peralatan mesin diharapkan lebih tahan lama
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah

2.2.5 Standar Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Menurut Handoko (2010) dalam pemberian pendidikan dan pelatihan dibutuhkan suatu standar pelaksanaan agar mencapai sasaran dapat dilakukan dengan benar yaitu:

1. Isi program

Isi program di tentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyimpan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta.

2. Prinsip- prinsip belajar

Ada beberapa prinsip-prinsip belajar yang biasa digunakan sebagai pedoman tentang pelajaran yang paling efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan,

pengulangan (revetisi) dan pemindahan, serta pemberi umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan.

2.2.6 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2009:46), diantaranya

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus pdate agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi (Mapp dalam Saparwati, 2012). Jika seseorang melakukan pekerjaan yang dimana pekerjaan itu sudah pernah dikerjakannya dengan baik maka dia bisa disebut berpengalaman. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman oleh (Sulaeman, 2014 : 97).

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers, 2013). Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal yaitu mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Manullang, 2012) Menurut Raranupandojo (2016) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman kerja dapat memberikan manfaat bagi seseorang dalam melaksanakan kerja karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah.

Dari pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas saya sebagai penulis menyimpulkan bahwa, pengalaman kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang dimana sebelumnya dia pernah melakukan pekerjaan tersebut dengan baik maka dia diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang sebelumnya.

2.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal yang menentukan pengalaman tidaknya seorang karyawan sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dan jenis pekerjaannya.

a) Lama kerja atau masa kerja.

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

b) Tingkat pengetahuan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan menunjuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan, pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung

jawab pekerjaan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknis peralatan dan teknik pekerjaan. (Foster, 2001 : 43)

2.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang akan digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri (2015):

- a. Gerakannya mantap dan lancar tanpa keraguan
- b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada
- d. Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki gerakan yang lancar. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena itu seseorang

karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerjasama serta tidak akan membahayakan dirinya dan perusahaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis mengenai lokasi usaha, jam kerja, dan tingkat pendapatan. Penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

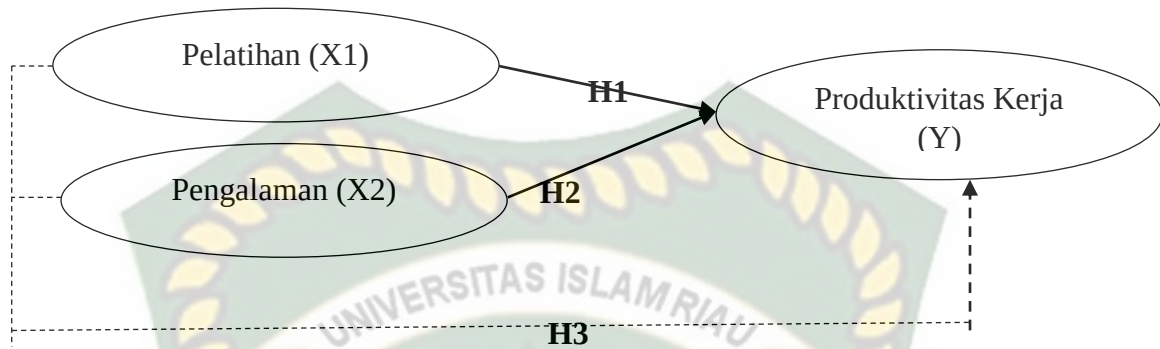
Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Hanna rianita putri (2013)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (3) karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo

Indriana Kristiawati dan Ike Susanti (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Pelatihan, Kualitas Produk secara bersama/simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan
Yuliawati dan Endah Utami,	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Roduktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Konveksi 1 Hasta Karya)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersamasama pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap peroduktivitas kerja karyawan Di Konveksi 1 Hasta Karya

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah. Dalam penelitian ini semakin lama pengalaman kerja dan semakin sering mengikuti pelatihan kerja maka tingkat hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin baik

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Knoers (2013) Dan Dessler (2015)

Keterangan Gambar

- : Pengaruh secara parsial
 - - - - - : Pengaruh secara simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

- H1 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skalan Andalan Utama
- H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Skalan Andalan Utama
- H3 : Diduga pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Skalan Andalan Utama

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Tuanku Tambusai no.15 Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variable penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan kerja (X1), dan Pengalaman Kerja (X2).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1), adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Pengabean, 2014).	Instruktur	• Mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti kepada karyawan • Tenaga pelatih yang menguasai materi pelatihan	Ordinal
	Peserta	• Karyawan bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja • Karyawan dilatih untuk mengembangkan potensi kerja	Ordinal
	Materi	• Materi pelatihan dapat dipahami oleh karyawan • Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja	Ordinal
	Metode	• Metode pelatihan sesuai dengan karakter karyawan • Metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Ordinal
	Tujuan	• Karyawan mengetahui dan dapat memahami tujuan pelatihan • Pelatihan dilakukan untuk membina karyawan	Ordinal
	Sasaran	• Sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria karyawan • pelatihan dilakukan untuk karyawan yang kurang berprestasi	Ordinal
Pengalaman Kerja (X2), adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang	Lama waktu/ masa kerja	• Masa kerja karyawan mampu untuk memahami tugasnya dengan baik • Karyawan berpengalaman dengan	Ordinal

metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Sulaeman, 2014:9)		masa kerja yang cukup lama	
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	• Karyawan mengetahui konsep dan kebijakan perusahaan • Karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja	Ordinal
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	• Karyawan mampu menguasai tugas yang diberikan perusahaan • Karyawan memahami peralatan dan fasilitas kerja	Ordinal
Produktivitas kerja adalah merupakan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil terutama terlihat dari kualitasnya, dengan kehidupan kerja pada seorang pegawai. Umar (2013:9)	Kualitas kerja	• Hasil kerja yang dicapai berkualitas • Hasil kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Ordinal
	Kuantitas kerja	• Karyawan mencapai target produksi perusahaan • Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	Ordinal
	Ketepatan waktu	• Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja	Ordinal
	Tingkat kesalahan	• Tingkat kesalahan karyawan selalu rendah • Karyawan selalu bertanggungjawab jika ada kesalahan	Ordinal
	Tingkat absensi	• Karyawan selalu hadir sesuai jam kerja	Ordinal

3.3 Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi penelitian adalah semua karyawan/i bagian produksi CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru sebanyak 33 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013: 126). Yang mana dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru bagian Produksi dijadikan sampling yaitu sebanyak 33 karyawan produksi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan CV. Skala Andalan Utama. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.

2. Data Sekunder

Yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar

pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur atau digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaiknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk taraf signifikan (α) 5% dengan angka kritis 0,316. Kriteria keputusan adalah r hitung lebih besar atau sama dengan taraf 5% (0,05) maka dinyatakan valid. Untuk menguji validitas instrumen menggunakan bantuan program IBM SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat

tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat

digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Alat untuk menguji heteroskedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistik

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/diubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = *Constanta*

b_1 - b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Variabel pelatihan
X_2	= Variabel pengalaman
e	= Error distriances

3.6.3 Uji Hipotesis Data

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang

(*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja . Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya konflik kerja dan beban kerja simultan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

3. Uji- T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat CV. Skala Andalan Utama

Konveksi merupakan usaha yang sangat menjanjikan untuk mendapatkan keuntungan. Di era sekarang usaha konveksi selalu dibutuhkan dalam pembuatan baju seragam oleh sekolah, kantor, organisasi kampus dll. CV. Skala andalan utama merupakan salah satu konveksi yang cukup terkenal di Riau dengan nama toko Skala Konveksi yang terletak di jalan T. Tambusai No.15 Kec sukajadi Kota Pekanbaru.

Perusahaan yang dipimpin oleh bapak H.Baidrus S.A,g sudah memiliki banyak konsumen baik didalam daerah maupun dari luar daerah. Awal mula beliau dalam memulai karirnya yaitu pada tahun 1998 yang dimana beliau bekerja dengan orang lain sebagai penjahit, segala pekerjaan beliau pelajari mulai dari menjait, sablon, motong baju. Pada tahun 2000 beliau mencoba untuk membuka jahitan sendiri yang dimana pada saat itu cuma bermodalkan 3 mesin jahit dan terletak dirumah beliau. Hingga pada tahun 2007 usaha beliau semakin berkembang pesat dan penjualannya meningkat yang dimana pada saat itu beliau membuka tokonya di jl. Tuanku tambusai dan membeli mesin bordir komputer.

Pada tahun 2009 skala konveksi terbentuk sebagai badan usaha berbadan hokum dengan nama CV. Skala Andalan Utama yang mempunyai 3 cabang yang

terletak di Pekanbaru. Hingga saat ini penjualan CV. Skala semakin meningkat dan memiliki banyak konsumen dari dalam kota maupun dari luar kota.

4.2 Visi dan Misi CV. Skala Andalan Utama

1. Visi

Adapun visi CV. Skala Andalan Utama adalah “Menjadi Home Industry jasa konveksi/garmen skala nasional dan internasional”

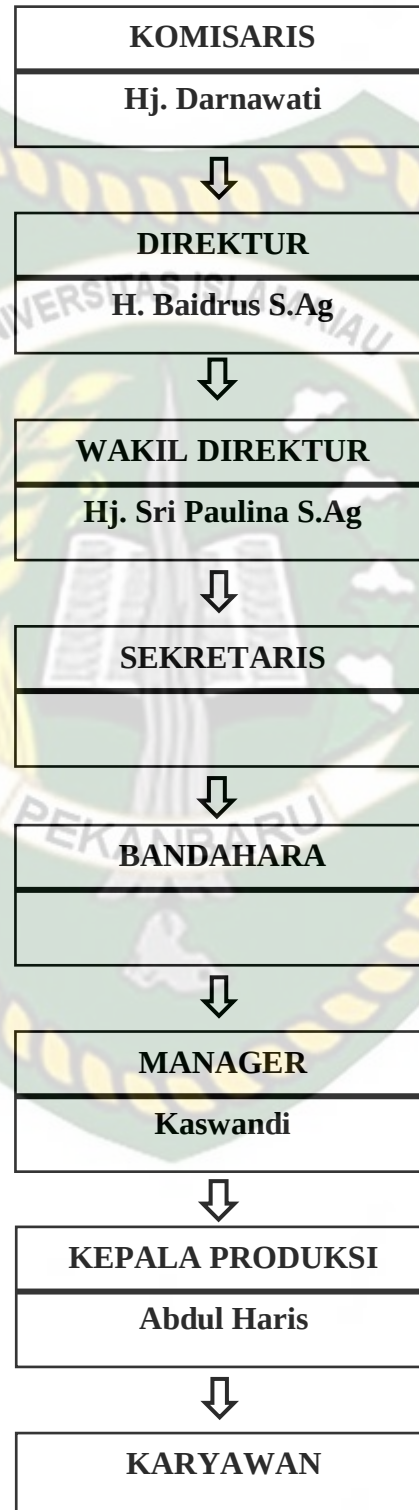
2. Misi

- a. Menyediakan produk dan jasa konveksi dengan kualitas produk yang berorientasi pada peningkatan citra, estetika dan customer brand konsumen.
- b. Menjalani rantai nilai hubungan (Value Chain) antar stake holder yang berkesinambungan

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu bagan yang menggambarkan secara sistematis mengenai penetapan tugas-tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing divisi atau bidang dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan aktivitas perusahaan, maka CV. Skala Andalan Utama telah menyusun suatu struktur organisasi:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.4 Tugas Dan Wewenang Struktur CV. Skala Andalan Utama

Berikut ini adalah keterangan tugas struktur organisasi Skala Andalan Utama:

1. Komisaris

- a. Mengawasi jalannya perusahaan secara berkala serta mempunyai kewajiban untuk mengevaluasi tentang hasil yang diperoleh perusahaan
- b. Memberikan masukan-masukan yang berguna bagi perusahaan

2. Direktur / pimpinan

- a. Bertanggung jawab atas operasional perusahaan dan mengkoordinir semua bagian perusahaan
- b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk tugas intern dan ekstern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.

3. Wakil direktur / wakilpimpinan

- a. Membantu pimpinan dalam menjalankan tanggung jawab.
- b. Mengkoordinir masalah-masalah yang terjadi pada tiap-tiap bagian.

4. Bendahara

- a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan
- b. Mengatur penagihan dan penerimaan piutang
- c. Menyusun laporan keuangan

5. Manager

- a. Mengawasi, mengatur, kegiatan jual beli.
- b. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan.
- c. Memberikan laporan kepada pimpinan/direktur setiap bulan.

6. Kepala Produksi

- a. Mengawasi dan mengontrol kegiatan jual beli setiap harinya.
- b. Mengontrol persediaan barang produksi.
- c. Memberikan laporan kepada manager setiap minggu.

7. Karyawan

- a. Melayani Konsumen dengan baik
- b. Mendata barang yang diproduksi
- c. Meningkatkan hasil produksi



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah penilaian dari peneliti yang ditunjukkan kepada responden untuk melihat serta menunjukkan seberapa jauh penelitian yang dilakukan ini. Dengan menilai dan menyeimbangkan penilaian peneliti maka dapat diberikan identitas responden. Identitas responden dalam penelitian ini yaitu: usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan tertinggi. Adapun identitas responden yang dijelaskan dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini adalah penilaian dari peneliti yang dinilai dan ditunjukkan secara langsung untuk mengevaluasi dari segi usia mana yang akan diberikan dan yang bekerja pada perusahaan ini. Dengan adanya penilaian usia ini maka akan mempermudah peneliti untuk menilai karyawan tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	9	27,2
2	26- 30 Tahun	12	36,3
3	31- 35 Tahun	10	30,3
4	36- 40 Tahun	2	6
5	41- 50 Tahun	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 9 orang atau 27,2%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 26-30 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada penelitian ini memiliki umur yang produktif dalam bekerja.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin adalah penilaian dari peneliti kepada responden yang digunakan untuk melihat seberapa banyak mayoritas yang bekerja pada perusahaan ini dan melihat bagaimana peneliti menyimpulkannya. Dengan menilai jenis kelamin yang dinilai bahwa akan mempermudah karyawan untuk bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	18	54,5
2	Laki-laki	15	45,4
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau 54,5%. Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 45,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah perempuan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada bagian jahit dan konveksi baju lebih diutamakan karyawan perempuan, karena karyawan lebih rapi dalam bekerja dibandingkan perempuan.

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden tersebut bekerja pada perusahaan tempat meneliti. Dengan adanya masa kerja juga peneliti mampu menilai seberapa puasny karyawan itu bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	6 Bulan	6	18
2	1-2 Tahun	4	12
3	3-5 Tahun	19	57,5
4	6- 10 Tahun	4	12
5	>15 Tahun	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 6 orang atau 18%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 4 orang atau 12%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5

tahun berjumlah 19 orang atau 57,5%. Dan karyawan yang bermasa kerja berjumlah 4 orang atau 12%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 19 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan usia masa kerja yang lama akan lebih produktif dalam bekerja.

5.1.4 Pendidikan Tetinggi Responden

Pendidikan merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden berpendidikan dan untuk meninjau bagaimana kepuasan karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Dengan pendidikan yang tertinggi maka karyawan akan mampu bekerja dengan tingkat produktif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SD	2	6
2	SMP	6	18
3	SMA/SMK	18	54,5
4	D3	4	12
5	S1	3	9
6	Pascasarjana (S2)	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 2 orang atau 6%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 6 orang atau 18%. Karyawan yang

berpendidikan SMA/ SMK berjumlah 18 orang atau 54,5%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 4 orang atau 12%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi tetapi memiliki skill dan kemampuan dalam bekerja.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 33 - 2 = 31$ ialah 0,344. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,964	0,344	Valid
	0,967	0,344	Valid
	0,975	0,344	Valid
	0,976	0,344	Valid
	0,967	0,344	Valid
	0,979	0,344	Valid
	0,979	0,344	Valid
	0,973	0,344	Valid
	0,975	0,344	Valid
	0,950	0,344	Valid
	0,970	0,344	Valid
	0,976	0,344	Valid
Pengalaman (X2)	0,942	0,344	Valid
	0,962	0,344	Valid
	0,965	0,344	Valid
	0,952	0,344	Valid
	0,956	0,344	Valid
	0,977	0,344	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,984	0,344	Valid
	0,946	0,344	Valid
	0,978	0,344	Valid
	0,973	0,344	Valid
	0,963	0,344	Valid
	0,974	0,344	Valid
	0,977	0,344	Valid
	0,979	0,344	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel pelatihan kerja (X1, Variabel pengalaman kerja (X2) dan produktivitas (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,344. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 12 indikator variabel pelatihan kerja, 6 indikator pengalaman kerja dan 8 indikator variabel produktifitas kerja

karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Pelatihan Kerja (X1)	0,994	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,981	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,991	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas pelatihan kerja lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,994 > 0,60$). dan uji reliabilitas pengalaman kerja lebih besar dibandingkan batas nilai cronbach's alpha ($0,981 > 0,60$), Dan nilai uji

reliabilitas produktivitas kerja lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,991 > 0,60$). Jadi dapat diartikan bahwa semua keseluruhan item pada variabel dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Serta pelatihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Suapaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Untuk melihat pelatihan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Instruktur Mampu Memberikan Pelatihan Yang Mudah Dimengerti Oleh Karyawan

Pada pelatihan kerja, pihak pemberi pelatihan kerja memberikan simulasi atau informasi mengenai pengembangan potensi kerja, hal ini dilakukan untuk menambah aktivitas karyawan secara positif agar mampu mengembangkan potensi yang belum nampak pada dirinya kepada perusahaan. Instruktur

diharapkan untuk memahami dan memudahkan karyawan untuk menjelaskan sesuatu penerapan yang untuk dilakukan secara bertahap. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai instruktur mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Mampu Memberikan Pelatihan Yang Mudah Dimengerti Oleh Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	75,8
2	Setuju	8	24,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai instruktur mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti oleh karyawan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 75,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai instruktur mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti oleh karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memilih orang atau tenaga pelatih yang sangat mudah dan objektif dimengerti oleh karyawan.

Menurut Mahmuda (2010) pelatihan karyawan diharapkan untuk memiliki tenaga pelatih yang dapat memberikan keinginan dan kemudahan karyawan untuk memahami materi pelatihan.

2. Tenaga Pelatih Mampu Menguasai Seluruh Materi Pelatihan

Tenaga pelatih yang baik akan memberikan dampak kepada karyawan yang bekerja diperusahaan. Dengan adanya pelatih yang berkualitas dan kompeten maka akan memberikan suasana pelatihan yang efektif dan mampu menambah wawasan pengetahuan dan informasi mengenai pelatihan yang dilakukan. Dengan demikian kualitas tenaga pelatih sangat penting untuk memberikan ilmu dan informasi kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga pelatih mampu menguasai seluruh materi pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Pelatih Mampu Menguasai Seluruh Materi Pelatihan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	45,4
2	Setuju	16	48,4
3	Cukup Setuju	2	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga pelatih mampu menguasai seluruh materi pelatihan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 16 orang atau 48,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tenaga pelatih mampu menguasai seluruh materi pelatihan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mempraktekkan materi pelatihan yang dilatih oleh instruktur karena pelatih menguasai seluruh isi materi pelatihan yang dilakukan perusahaan.

Menurut Guntur (2010) penguasaan tenaga pelatih dalam memberikan materi harus dikuasai sepenuhnya dan memberikan kemudahan bagi karyawan tersebut jika penguasaan dari pelatih dapat dipahami.

3. Karyawan Selalu Bersemangat Dalam Mengikuti Pelatihan Kerja

Semangat dalam bekerja adalah salah satu keinginan dari perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang punya semangat diri dan punya keinginan diri untuk tekun dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang tepat. Begitu juga dengan pelatihan kerja, karyawan diharuskan untuk mengikuti pelatihan kerja dengan baik dan konsisten. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Bersemangat
Dalam Mengikuti Pelatihan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	36,3
2	Setuju	13	39
3	Cukup Setuju	8	24
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 39%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 24%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bersemangat dalam bekerja dan mengikuti pelatihan dengan serius yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Kuntoro (2010) pelatihan kerja yang memberikan semangat terhadap peserta pelatihan akan memudahkan dan melancarkan pelatihan tersebut dengan baik dan dapat memberikan kemudahan karyawan itu untuk mengimplementasikannya.

4. Karyawan Dilatih Untuk Mengembangkan Potensi Kerja

Potensi tanpa dikembangkan tidak akan menjadi sesuatu yang dapat dinilai. Jika manusia khususnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan haruslah mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam dirinya. Dengan adanya potensi tersebut, maka prestasi kerja akan meningkat secara signifikan. Dalam pelatihan kerja, pihak pemberi pelatihan kerja memberikan simulasi atau informasi mengenai pengembangan potensi kerja, hal ini dilakukan

untuk menambah aktivitas karyawan secara positif agar mampu mengembangkan potensi yang belum nampak pada dirinya kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan dilatih untuk mengembangkan potensi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dilatih Untuk Mengembangkan Potensi Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	57,5
2	Setuju	14	42,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dilatih untuk mengembangkan potensi kerja yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 57,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan dilatih untuk mengembangkan potensi kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan kerja pada CV. Skala Andalan Utama ini diharuskan untuk mengembangkan skill dan kemampuannya dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2013) potensi kerja dalam pengembangannya dilakukan untuk menyeleksi dan menilai bahwa pelatihan kerja digunakan untuk meningkatkan potensi kerja anggota karyawan.

5. Materi Pelatihan Dapat Dipahami Oleh Karyawan

Materi pelatihan sangat penting dalam menjalankan kegiatan pelatihan karena materi yang diajarkan tersebut perlu untuk menunjang prestasi karyawan setelah atau sebelum melakukan kegiatan pelatihan kerja. Dalam hal ini narasumber seminar haruslah memberikan materi sesuai dengan kebutuhan kerja dan pada masing-masing bidang kerja pelatihannya, hal tersebut juga akan berdampak pada pelaksanaan pelatihan kerja harus dipahami dengan baik oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai materi pelatihan dapat dipahami oleh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Dapat Dipahami
Oleh Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	30,3
2	Setuju	19	57,5
3	Cukup Setuju	4	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai materi pelatihan dapat dipahami oleh karyawan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah

10 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 57,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai materi pelatihan dapat dipahami oleh karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memahami setiap isi materi yang diberikan oleh pelatih atau instruktur karena bahasa yang digunakan oleh instruktur adalah bahasa yang mudah.

Menurut Indrastuty (2010) pelatihan kerja yang baik adalah memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mampu dipahami oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pelatihan kerja.

6. Materi Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Kerja

Pelatihan kerja yang efektif dan efisien adalah dengan memberikan soal atau pernyataan yang bersifat terstruktur dan mampu mengembangkan sebuah pelatihan kerja yang baik kepada karyawan. Salah satu cara agar pelatihan kerja yang dilakukan itu baik, ialah karyawan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan kerjanya agar dalam pelatihan karyawan mampu membangkitkan semangat dan gairah selama pelatihan kerja yang bertujuan untuk memberikan kefokuskan karyawan pelatihan kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Sesuai Dengan
Kebutuhan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	36,3
2	Setuju	18	54,5
3	Cukup Setuju	3	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk ikut pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang kerjanya dan perusahaan mencari instruktur dengan kemampuan untuk menguasai materi pelatihan dengan baik.

Menurut Wilson (2012) Kemampuan menguasai materi sama hal nya dengan memberikan materi pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Karena dengan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

7. Metode Pelatihan Sesuai Dengan Karakter Karyawan

Metode pelatihan adalah salah satu strategi atau taktik tenaga pelatih dalam melakukan pelatihan, baik itu pelatihan pada awal, tengah maupun akhir harus memberikan training atau latihan yang sesuai dengan karakter dan kepribadiannya, karena jika metodenya tidak sesuai maka karyawan akan merasa bosan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai metode pelatihan sesuai dengan karakter karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Sesuai Dengan Karakter Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	42,4
2	Setuju	12	36,3
3	Cukup Setuju	7	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai metode pelatihan sesuai dengan karakter karyawan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12

orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai metode pelatihan sesuai dengan karakter karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai metode yang diberikan selama pelatihan yang diberikan memiliki metode yang tepat dan sangat sesuai dengan karakter karyawan.

Menurut Yanin (2012) metode pelatihan yang sesuai dan memberikan teknik yang tepat dan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pelatihan kerjanya dalam melakukan pembinaan dan strategi yang sesuai dengan karakter karyawan.

8. Metode Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

Metode pelatihan yang baik dan sesuai dengan taktik dari pelatih untuk karyawan itu dalam menyelesaikan dan menyeimbangkan hasil dan implementasi dari setiap karyawan dan memberikan kemudahan dan keinginan dari setiap perusahaan itu, metode yang baik dan metode yang sejalan dengan kebutuhan karyawan maka akan mempermudah karyawan itu bekerja. Metode yang jelas dan sesuai dengan materi isi pelatihan dan menarik maka perusahaan akan mengambil ulang tenaga pelatih tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Sesuai Dengan
Kebutuhan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	72,7
2	Setuju	9	27,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 72,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa metode yang pelatih lakukan untuk perusahaan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri dan memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan.

Menurut Fadlan (2013) metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari konsep yang diberikan oleh perusahaan dan metode yang digunakan sangat menarik sehingga karyawan tidak merasa bosan dalam melakukan pelatihan kerja.

9. Karyawan Mengetahui Dan Memahami Tujuan Pelatihan

Penyampaian materi baik berjalan dengan baik atau berjalan hanya setengah-setengah tidak akan mampu memberikan efek yang baik bagi karyawan. Hal ini disebabkan bahwa setiap materi yang baru mulai dilakukan oleh narasumber kepada karyawan yang mengikuti pelatihan kerja harus mengetahui manfaat dari materi yang telah diajarkan dan dipelajari, dari tujuan pelatihan karyawan juga akan mampu memahami konsep pelatihan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengetahui dan memahami tujuan pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengetahui Dan Memahami Tujuan pelatihan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	51,5
2	Setuju	10	30,3
3	Cukup Setuju	6	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengetahui dan memahami tujuan penelitian yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mengetahui dan memahami tujuan penelitian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki konsep dalam pelatihan kerja untuk menunjang karir dan memahami secara luas tentang pekerjaannya melalui pelatihan kerja yang diberikan perusahaan.

Menurut Tambunan (2013) pelatihan kerja memiliki manfaat dan tujuan agar dalam memahami isi dan metode pelatihan kerja harus dilakukan dengan seefektif mungkin. Karena tanpa metode pelatihan yang baik maka akan menunjukkan karyawan memahami pelatihan kerjanya.

10. Pelatihan Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Untuk Membina Karyawan

Pelatihan untuk membina karyawan dalam memberikan dan memudahkan karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dan menyelesaikan pekerjaan untuk memudahkan karyawan dan membina karyawan dengan sebagaimana mestinya. Karena dengan pelatihan yang dilakukan untuk memberikan karyawan ilmu dan pengetahuan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membina karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Dilakukan Oleh
Perusahaan Untuk Membina Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	39,3
2	Setuju	18	54,5
3	Cukup Setuju	2	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membina karyawan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 39,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membina karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan di haruskan mengikuti pelatihan kerja untuk membina karyawan dan membimbing karyawan dengan baik.

Menurut Jalaluddin (2014) pelatihan kerja bertujuan untuk membina dan melatih karyawan yang memberikan kemudahan untuk karyawan dalam bekerja dan pelatihan tersebut. Dengan pelatihan yang dapat membina dan memberikan karyawan untuk bekerja maka karyawan memahami makna pelatihan kerja tersebut.

11. Sasaran Pelatihan Sesuai Dengan Kriteria Karyawan

Sasaran pelatihan yang sesuai adalah sasaran yang tepat dan memenuhi syarat atau kriteria yang dapat menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Dengan mengetahui dan menyelesaikan sasaran yang tepat maka akan mempermudah karyawan itu dalam bekerja. Sasaran yang tidak merugikan karyawan dan sesuai dengan karakter karyawan maka akan mempermudah karyawan itu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Sasaran Pelatihan Sesuai Dengan Kriteria Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	48,4
2	Setuju	9	27,2
3	Cukup Setuju	5	15
4	Tidak Setuju	3	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria karyawan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa instruktur atau pelatih mengetahui sasaran dan konsep pelatihan kerja tersebut dan memberikan kemudahan karyawan untuk melatih dirinya dengan baik.

Menurut Mathis (2010) sasaran pelatihan yang sesuai dengan kemudahan karyawan yang dapat mempermudah karyawan untuk mengimplementasikan ilmu pelatihannya dalam bekerja.

12. Pelatihan Dilakukan Untuk Karyawan Yang Berprestasi

Pelatihan kerja karyawan yang dilakukan secara berjalan dengan baik dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja, maka pelatihan diperuntukkan untuk seluruh karyawan yang memiliki konsep dalam bekerja dengan baik dan seimbang dengan hasil kerjanya nantinya. Dengan pelatihan yang dibuat dan melakukan dengan baik secara tidak langsung karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan dilakukan untuk karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Dilakukan Untuk
Karyawan Yang Berprestasi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	24,2
2	Setuju	12	36,3
3	Cukup Setuju	13	39,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan dilakukan untuk karyawan yang berprestasi yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 39,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pelatihan dilakukan untuk karyawan yang berprestasi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang diharuskan untuk mengikuti pelatihan adalah bukan hanya karyawan yang berprestasi saja, tetapi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Pelatihan Kerja (X1) Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru

Variabel Pelatihan	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Instruktur						
Instruktur mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti kepada karyawan	25	8	0	0	0	157
Bobot Nilai	125	32	0	0	0	
Tenaga pelatih mampu menguasai seluruh materi pelatihan	15	16	2	0	0	145
Bobot Nilai	75	64	6	0	0	
Peserta						
Karyawan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja	12	13	8	0	0	136
Bobot Nilai	60	52	24	0	0	
Karyawan dilatih untuk mengembangkan potensi kerja	19	14	0	0	0	151
Bobot Nilai	95	56	0	0	0	
Materi						
Materi pelatihan dapat dipahami oleh karyawan	10	19	4	0	0	138
Bobot Nilai	50	76	12	0	0	
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja	12	18	3	0	0	141
Bobot Nilai	60	72	9	0	0	
Metode						
Metode pelatihan sesuai dengan karakter karyawan	14	12	7	0	0	139
Bobot Nilai	70	48	21	0	0	
Metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	24	9	0	0	0	156
Bobor Nilai	120	36	0	0	0	
Tujuan						

Karyawan mengetahui dan memahami tujuan pelatihan	17	10	6	0	0	144
Bobot Nilai	85	40	18	0	0	
Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membina karyawan	13	18	2	0	0	143
Bobot Nilai	65	72	6	0	0	
Sasaran						
Sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria karyawan	16	9	5	3	0	137
Bobot Nilai	80	36	15	6	0	
Pelatihan dilakukan untuk karyawan yang berprestasi	8	12	13	0	0	127
Bobot Nilai	40	48	39	0	0	
Total Skor						1.714
Skor Tertinggi						157
Skor Terendah						127
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu instruktur mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti kepada karyawan dengan skor sebanyak 157. Dan yang paling rendah berada pada indikator Pelatihan dilakukan untuk karyawan yang berprestasi dengan skor sebanyak 127.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 5 \times 33 = 1.980$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 1 \times 33 = 396$$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

5

: 1.980-396

5

: 317

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pelatihan kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama adalah sebesar 1.714. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.980- 1.663 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai bahwa instruktur pelatih dalam pelatihan kerja mampu menguasai materi pelatihan kerja dan memiliki metode pelatihan yang sesuai dengan karakter karyawan.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal yaitu mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Untuk melihat pengalaman kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Masa Kerja Yang Cukup Lama Mampu Untuk Memahami Tugasnya Dengan Baik

Masa kerja yang cukup lama dan memiliki pengalaman kerja yang sudah mampu memahami tugasnya dengan baik akan mempermudah karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan masa kerja yang baik dan karyawan mampu memahami tugasnya dengan efektif maka masa kerja yang dilakukannya bermanfaat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai masa kerja yang cukup lama mampu untuk memahami tugasnya dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Masa Kerja Yang Cukup Lama Karyawan Mampu Untuk Memahami Tugasnya Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	51,5
2	Setuju	11	33,3
3	Cukup Setuju	6	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai masa kerja yang cukup lama karyawan mampu memahami tugasnya dengan baik yang

berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai masa kerja yang cukup lama karyawan mampu memahami tugasnya dengan baik ualah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki masa kerja yang lama dan mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut Yuanda (2010) Masa kerja yang lama dan sebentar merupakan salah satu penilaian dari tugas anggota karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif.

2. Karyawan Memiliki Pengalaman Masa Kerja Yang Cukup Lama

Pengalaman masa kerja yang cukup lama akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mengetahui dan menanalisis bagaimana dirinya dalam bekerja, dan sejauh mana produktifnya karyawan tersebut bekerja. Karena dengan pengalaman yang cukup lama karyawan juga mampu memahami dan menilai pekerjaan karyawan yang kurang dan harus diperbaiki. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pengalaman masa kerja yang cukup lama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Pengalaman
Masa Kerja Yang Cukup Lama

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	63,6
2	Setuju	12	36,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pengalaman masa kerja yang cukup lama yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 63,6%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki pengalaman masa kerja yang cukup lama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini sudah bekerja dengan lama meskipun 2 atau 3 tahun mereka bekerja dan mampu memahami tugas dan pekerjaannya dengan sangat baik.

Menurut Handoko (2010) pengalaman kerja adalah masa hitung waktu kerja yang dilakukan oleh anggota karyawan yang berjalan dengan efektif, sehingga dengan masa waktu kerjanya dapat bekerja secara efisien.

3. Karyawan Mengetahui Tugas Dari Bidang Kerjanya Secara Menyeluruh

Tugas dan bidang kerja yang baik dan memberikan kemudahan dari karyawan itu dapat berjalan dengan baik dan efektif sehingga karyawan memiliki

ilmu dan wawasan pengetahuan dalam bekerja, karyawan yang memahami tugasnya hanya secara parsial atau setengah maka produktivitas kerja akan menurun. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengetahui tugas dari bidang kerjanya secara menyeluruh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengetahui Tugas Dari Bidang Kerja Secara Menyeluruh

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	85
2	Setuju	5	15
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengetahui tugas dari bidang kerja secara menyeluruh yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang tau 85%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mengetahui tugas dari bidang kerja secara menyeluruh ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan pemahaman yang baik dan memiliki pengalaman dari tugas yang diberikan perusahaan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2011) kompetensi karyawan terdiri atas tiga salah satunya ialah kompetensi pengetahuan, karyawan atau anggota karyawan diharuskan untuk memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja.

4. Karyawan Memiliki Keterampilan Yang Kreatif Dalam Bekerja

Kreatif dalam bekerja adalah salah satu penilaian dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan karena jika karyawan memiliki kreatif dalam bekerja dan dengan pengalaman masa kerjanya dapat dinilai baik maka perusahaan akan memberikan reward dan prestasi kerja yang maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Keterampilan Yang Kreatif Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	45,5
2	Setuju	16	48,4
3	Cukup Setuju	2	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 45,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini harus terampil dan mampu menguasai teknik dan metode jahitan baju, membuat desain baju dan jenis konveksi lainnya.

Menurut Sadili (2010) kompetensi yang selalu diperhatikan oleh perusahaan adalah kompetensi keterampilan yang akan memberikan dampak yang baik kepada karyawan tersebut dalam bekerja.

5. Karyawan Mampu Menguasai Tugas Yang Diberikan Perusahaan

Penguasaan tugas yang baik dan mampu dikuasai sepenuhnya oleh karyawan akan menambahkan kesan dari perusahaan itu tersebut dapat meningkatkan keefektifan dari pekerjaan karyawan. Karena jika karyawan tidak menguasai tugasnya maka produktivitas kerja karyawan menurun. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menguasai tugas yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menguasai
Tugas Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	48,4
2	Setuju	10	30,3
3	Cukup Setuju	7	21,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menguasai tugas yang diberikan perusahaan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan mampu menguasai tugas yang diberikan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dituntut untuk memahami tugas dan menguasai tugas yang diberikan perusahaan dengan baik dan sejalan dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2014) penguasaan tugas yang baik dan memberikan peningkatan karyawan dalam pengalaman kerjanya akan memberikan dampak yang dapat sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

6. Karyawan Memahami Peralatan Dan Fasilitas Kerja

Pemahaman karyawan dalam menggunakan alat kerja dan seluruh fasilitas kerja dengan baik dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah fasilitas dan penunjang dalam setiap perusahaan yang diberikan kepada karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik efektif dan efisien, demi menjaga karyawan yang aktif untuk bekerja maka dibutuhkan alat kerja yang memadai dan tidak dilakukan secara manual. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan memahami peralatan kerja dan fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memahami Peralatan dan Fasilitas Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	81,8
2	Setuju	6	18
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memahami peralatan dan fasilitas kerja yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 81,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memahami peralatan dan fasilitas kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan sebelum bekerja diberikan pelatihan yang baik dalam menggunakan alat kerja, sehingga pengalaman yang ia miliki dapat menunjang pekerjaannya.

Menurut (Bary, 2012) Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala

sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Tabel 5.26
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Pengalaman Kerja (X2) Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru

Variabel Pengalaman Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Lama Waktu / Masa Kerja						
Masa kerja karyawan mampu untuk memahami tugasnya dengan baik	17	11	6	0	0	147
Bobot Nilai	85	44	18	0	0	
Karyawan memiliki pengalaman masa kerja yang cukup lama	21	12	0	0	0	153
Bobot Nilai	105	48	0	0	0	
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki						
Karyawan mengetahui tugas dari bidang kerjanya secara menyeluruh	28	5	0	0	0	160
Bobot Nilai	140	20	0	0	0	
Karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja	15	16	2	0	0	141
Bobot Nilai	75	64	6	0	0	
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
Karyawan mampu menguasai tugas yang diberikan perusahaan	16	10	7	0	0	146
Bobot Nilai	80	40	21	0	0	
Karyawan memahami peralatan dan fasilitas kerja	27	6	0	0	0	159
Bobot Nilai	135	24	0	0	0	
Total Skor						905
Skor Tertinggi						160
Skor Terendah						141

Kriteria Penilaian	Sangat Baik
--------------------	-------------

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mengetahui tugas dari bidang kerjanya secara menyeluruh dengan skor sebanyak 160. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja dengan skor sebanyak 141.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 5 \times 33 = 990$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 1 \times 33 = 198$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{990 - 198}{5}$$

$$: 158$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pengalaman kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama adalah sebesar 905 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 990- 832 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan

memiliki pengalaman kerja yang mampu meningkatkan keterampilan kerjanya dan mampu menguasai tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.

Skala Andalan Utama Pekanbaru

Produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Untuk menjelaskan produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Memiliki Hasil Kerja Yang Berkualitas

Hasil kerja yang berkualitas dan memberikan kemudahan bagi karyawan yang bekerja dengan hasil dan tugas yang berkualitas. Kualitas kerja merupakan salah satu penilaian perusahaan kepada karyawan nya yang bekerja dan menentukan sejauh mana ia bekerja dan meningkatkan tujuan perusahaannya dengan baik dan terarah. Karyawan yang menyimpang dan karyawan yang masih belum mampu meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik maka memerlukan perbaikan dan pelatihan yang efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hasil kerja yang berkualitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Hasil Kerja
Yang Berkualitas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	57,5
2	Setuju	14	42,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hasil kerja yang berkualitas yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 57,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki hasil kerja yang berkualitas ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan kualitas yang baik seperti menjahit baju dengan rapi dan menjaga kebersihan dari tugas dan pekerjaannya.

Menurut Winardi (2014) hasil kerja yang baik dan memberikan keseimbangan kerja yang dapat mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Kualitas kerja yang maksimal juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

Hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dapat memberikan kemudahan bagi karyawan yang menjadikan kualitas kerja karyawan yang sejalan dengan kebutuhan untuk karyawan itu sendiri. Jika hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan maka akan mengurangi kebutuhan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	39,3
2	Setuju	20	60,6
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 39,3%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 60,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai hasil kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan

bahwa karyawan mampu bekerja dengan kualitas yang baik dan dapat memberikan hasil dan prestasi yang jelas.

Menurut Mangkunegara (2013) hasil kerja karyawan yang jelas dan baik adalah jika karyawan mampu mengimpelentasikan semua apa yang telah disimulasikan oleh perusahaan sehingga kebutuhan perusahaan dapat tercapai.

3. Karyawan Bekerja Selalu Mencapai Target Produksi Perusahaan

Kemampuan dalam mencapai target produksi yang diinginkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan tugas merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Dalam pencapaian target juga diharuskan untuk menangani dan menyelesaikan kerjanya dengan efektif dan efisien. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja selalu mencapai target produksi perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Selalu Mencapai Target Produksi Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	48,4
2	Setuju	12	36,3
3	Cukup Setuju	5	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja selalu mencapai target produksi perusahaan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat

setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan bekerja selalu mencapai target ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan target yang maksimal dan menerima seluruh tugas yang diberikan perusahaan. Target produksi karyawan yang harus dilakukan ialah memiliki kuantitas jahit baju dalam jumlah yang banyak.

Menurut Sarwoto (2012) target perusahaan yang dapat memberikan karyawan dan memiliki ambisi yang baik untuk karyawan dalam bekerja. Dengan adanya target juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Yang Tepat

Penyelesaian tugas dengan tepat waktu adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Sehingga dengan ketepatan tersebut maka tidak perlu mengulangi pekerjaan yang sudah diselesaikannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan
Pekerjaan Dengan Waktu Yang Tepat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	27,2

2	Setuju	19	57,5
3	Cukup Setuju	5	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 57,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan waktu yang tepat dan tidak ada kelalaian dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Thamrin (2010) pekerjaan dengan waktu yang tepat adalah bentuk dari penilaian pada sebuah perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Karyawan Selalu Tepat Dan Tanggap Dalam Menyelesaikan Masalah Perusahaan

Tepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah maka akan mempermudah karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dengan efektif dan seimbang. Jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka akan memberikan kemudahan perusahaan untuk membina karyawan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Tepat Dan Tanggap dalam Menyelesaikan Masalah Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	45,4
2	Setuju	18	54,5
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah perusahaan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu dihadapkan pada permasalahan yang beragam, dan karyawan juga mampu menyelesaikan masalah tersebut tanpa merugikan perusahaan dan konsumen yang ingin menjahit atau memproduksi baju di CV. Skala Andalan Utama ini.

Menurut Indrastuty (2016) beban kerja yang dapat menimpa karyawan adalah salah satunya kurang mampu menyelesaikan permasalahan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan bahkan merugikan perusahaan.

6. Kesalahan Karyawan Dalam Bekerja Selalu Rendah

Jumlah kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kesalahan karyawan dalam bekerja selalu rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Kesalahan Karyawan Dalam Bekerja Selalu Rendah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	48,4
2	Setuju	10	30,3
3	Cukup Setuju	7	21,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kesalahan karyawan dalam bekerja selalu rendah yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Karyawann yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kesalahan karyawan dalam bekerja selalu rendah ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memperhatikan pekerjaannya dalam menjahit baju dan mendesain baju karena jika karyawan tidak teliti dalam bekerja maka kesalahan yang dilakukan juga semakin meningkat.

7. Karyawan Selalu Bertanggungjawab Jika Ada Kesalahan

Pertanggungjawaban dalam bekerja adalah sikap atau kepribadian yang harus dimiliki oleh karyawan, karena karyawan harus menerima resiko kerja yang didapatkannya jika ada kesalahan dalam bekerja, dengan adanya pertanggungjawaban yang membuat karyawan tersebut rendah maka perusahaan memberikan nasihat dan bahkan mengturnoverkan karyawan yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bertanggungjawab jika ada kesalahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Bertanggungjawab Jika Ada Kesalahan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	12
2	Setuju	26	78,7
3	Cukup Setuju	3	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu bertanggungjawab jika ada kesalahan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 12%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 78,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu bertanggungjawab jika ada kesalahan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dituntut untuk mengurangi kesalahan kerja, namun jika ada karyawan yang melakukan kesalahan karyawan akan bertanggungjawab untuk menyelesaikan permasalahannya tersebut.

8. Karyawan Selalu Hadir Sesuai Jam Kerja Yang ditetapkan Perusahaan

Kehadiran dalam bekerja adalah salah satu bentuk disiplin kerja yang dinilai untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, karena dengan hadirnya karyawan dalam bekerja adalah penentuan dari penilaian perusahaan

yang akan dinilai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu hadir sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Hadir Sesuai Jam Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	63,6
2	Setuju	9	27,2
3	Cukup Setuju	3	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu hadir sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan yang berjumlah 33 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 63,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu hadir sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang adil dan disiplin seperti hadir tepat waktu dalam bekerja dan pulang kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Menurut Siagian (2013) kehadiran dalam bekerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel 5.35
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru

Variabel Produktivitas Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Karyawan memiliki hasil kerja yang berkualitas	19	14	0	0	0	151
Bobot Nilai	95	56	0	0	0	
Hasil kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	13	20	0	0	0	145
Bobot Nilai	65	80	0	0	0	
Kuantitas Kerja						
Karyawan bekerja selalu mencapai target produksi perusahaan	16	12	5	0	0	143
Bobot Nilai	80	48	15	0	0	
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	9	19	5	0	0	136
Bobot Nilai	45	76	15	0	0	
Ketepatan Waktu						
Karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah perusahaan	15	18	0	0	0	147
Bobot Nilai	75	72	0	0	0	
Tingkat Kesalahan						
Kesalahan karyawan dalam bekerja selalu rendah	16	10	7	0	0	141
Bobot Nilai	80	40	21	0	0	
Karyawan selalu bertanggungjawab jika ada	4	26	3	0	0	133

kesalahan						
Bobor Nilai	20	104	9	0	0	
Tingkat Absensi						
Karyawan selalu hadir sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan	21	9	3	0	0	150
Bobot Nilai	105	36	9	0	0	
Total Skor						1.146
Skor Tertinggi						151
Skor Terendah						133
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu karyawan memiliki hasil kerja yang berkualitas dengan skor sebanyak 151. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan selalu bertanggungjawab jika ada kesalahan dengan skor sebanyak 133.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 33 = 1.320$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 33 = 264$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.320 - 264}{5}$$

$$: 211$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas karyawan pada CV. Skala Andalan Utama adalah sebesar 1.146

Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.320- 1.109 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki hasil kerja yang berkualitas dan mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi pada pekerjaannya, serta karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja dan tidak pernah absen dalam bekerja.

5.6 Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama

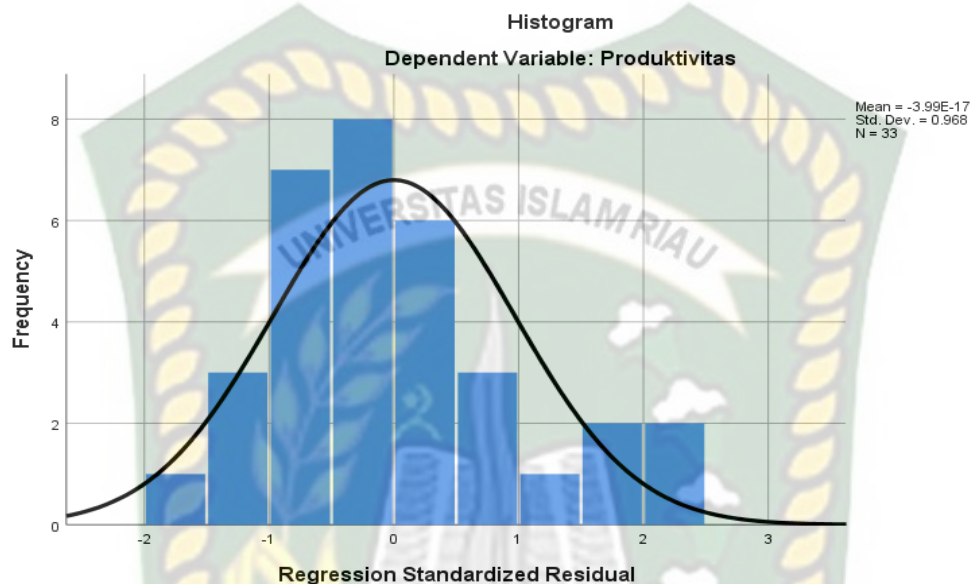
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

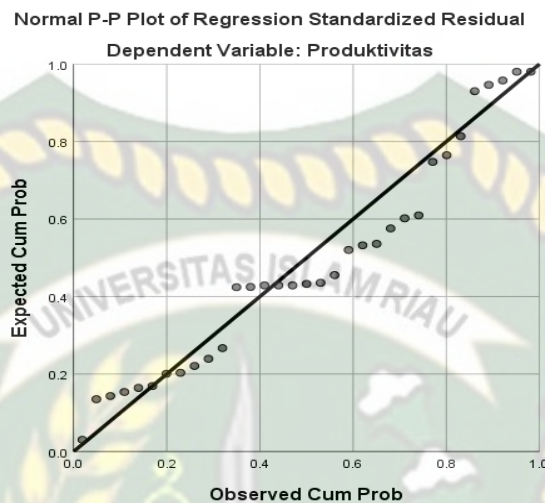
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Berdasarkan gambar diatas merupakan uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Berdasarkan gambar diatas uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Dari gambar tersebut dinyatakan bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut, tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi

multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.129	2.809		
	Pelatihan	.439	.102	.369	.912
	Pengalaman	.472	.057	.712	.912

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,912 dan nilai VIF nya adalah 1,097. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa variabel pelatihan, pengalaman dan produktivitas kerja dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara

membandingkan nilai DW dengan Du dan dL pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 37
Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.798	.785	4.452	.724

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 0,724 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 0,724 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 33 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,32 du sebesar 1,57 dan 4-du sebesar 2,43. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,57 < 0,724 < 2,43$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

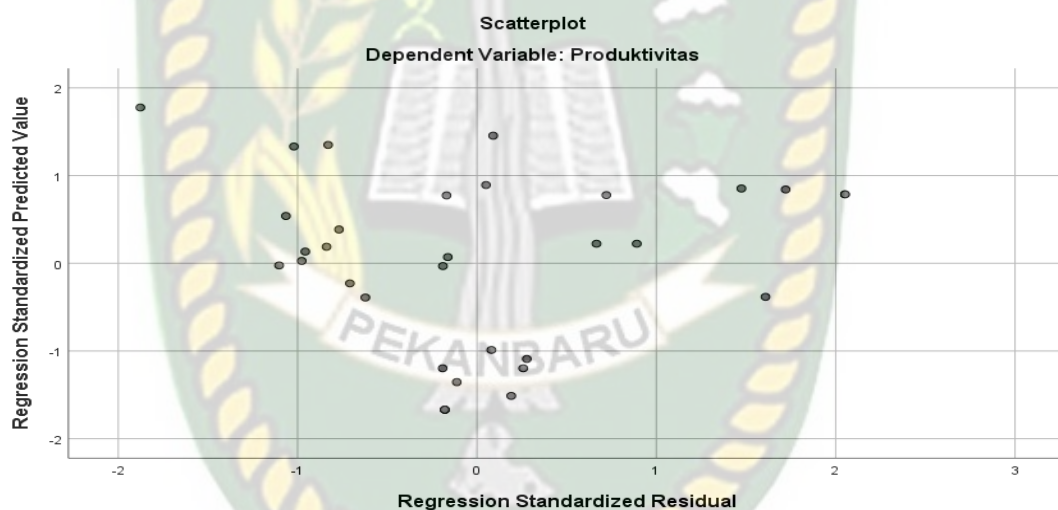
d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian

ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan gambar diatas merupakan pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel pelatihan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.38
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1.129		.402	.691
	Pelatihan	.439	.369	4.293	.000
	Pengalaman	.472	.712	8.292	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,129 + 0,439 X_1 + 0,472 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Pelatihan

X_2 : Pengalaman

Y : Produktivitas kerja karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi Pelatihan

b_2 : Koefisien regresi Pengalaman

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 1,129 artinya jika pelatihan dan pengalaman satuan nilainya adalah (0), maka produktivitas akan tetap berada pada 1,129. Artinya jika CV. Skala Andalan Utama tidak melakukan tidak memberikan pelatihan kerja dengan efektif dan pengalaman kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan akan berada tetap pada 1,129.
- b. Koefisien regresi dari variabel pelatihan. Jika satuan nilai dari pelatihan memiliki coefficient (b_1)= 0,439. Hal ini berarti setiap ada pelatihan kerja yang dapat mengembangkan potensi dan pengembangan karir karyawan pada CV. Skala Andalan Utama maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,439 atau 43,9%.
- c. Koefisien regresi dari pengalaman perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= 0,472. Hal ini berarti setiap ada karyawan yang memiliki pengalaman yang baik, serta menguasai seluruh tugas yang diberikan perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,472 atau 47,2%.

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.798	.785	4.452	.724

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .894^a. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pad CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,785 atau 78,5%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (pelatihan dan pengalaman) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru), jika:

- F hitung > F tabel maka H_0 diterima
- F hitung < F tabel maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2354.800	2	1177.400	59.393	.000 ^b
	Residual	594.715	30	19.824		
	Total	2949.515	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pelatihan

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,28$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 55,393 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($59,393 > 3,28$) yang berarti bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.

c. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Uji T Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.129	2.809		.402	.691
	Pelatihan	.439	.102	.369	4.293	.000
	Pengalaman	.472	.057	.712	8.292	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel pelatihan (X1) = memiliki nilai t hitung 4,293> dan T tabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (4,293>1,695). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pelatihan

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Skala Andalan Utama.

2. Nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja (X_2) = memiliki nilai t hitung 8,292 > dan t tabel 1,695 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,000 yaitu (8,292 > 1,695). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Skala Andalan Utama.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama. Pelatihan kerja yang dilakukan untuk karyawan dilakukan dengan membina potensi dan memberikan wawasan kepada karyawan agar mengetahui dan memahami tugas dan pekerjaan pada perusahaan.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Skala Andalan Utama.

Skor persentase tertinggi pada variabel pelatihan berada pada indikator instruktur mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti kepada karyawan, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan tenaga pelatih yang

berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan serta sesuai dengan kriteria dan keinginan karyawan.

Dan skor persentase yang paling rendah pada variabel pelatihan berada pada indikator pelatihan dilakukan untuk karyawan yang berprestasi, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan kerja memiliki sasaran untuk seluruh karyawan yang bekerja agar karyawan memiliki pemahaman mengenai tugas dan bidang kerjanya dengan baik.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama. Pengalaman kerja dengan masa atau waktu yang cukup lama akan memahami dan menguasai seluruh pekerjaan karyawan baik dalam waktu yang singkat maupun waktu yang lama.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya pengalaman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Skala Andalan Utama.

Skor persentase tertinggi pada variabel pengalaman kerja berada pada indikator karyawan mengetahui tugas dari bidang kerjanya secara menyeluruh, hal ini dikarenakan bahwa meskipun karyawan bekerja tidak terlalu lama masa kerjanya, namun karyawan pada perusahaan ini memahami tugas dan menguasai pekerjaannya dengan efektif.

Skor persentase terendah pada variabel pengalaman kerja berada pada indikator karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih belum memiliki keterampilan yang lebih dalam bekerja, karena karyawan menerima desain baju, dan konveksi yang dijahit dari pihak perusahaan dan mengikuti apa yang diberikan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanna rianita putri (2013) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (3) karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama. Pelatihan yang cukup dan memberikan wawasan kerja karyawan dan karyawan memiliki pengalaman dalam memami tugasnya dengan baik maka secara bersama-sama akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan dapat dijelaskan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama.

Berdasarkan pengujian menggunakan Koefisien Determinasi (R^2) pelatihan dan pengalaman memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,785 atau 78,5%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriana Kristiawati dan Ike Susanti (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Pelatihan, Kualitas Produk secara bersama/simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama
3. Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama ialah variabel pengalaman kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah mengikuti pelatihan agar pelatihan tersebut dapat sesuai dengan sasaran pelatihan untuk karyawan
2. Dan diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan pengalaman untuk karyawan agar karyawan lebih terampil dalam bekerja dan

kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta pengalaman yang diberikan perusahaan diharapkan mampu untuk membina karyawan yang memiliki kesadaran akan tanggungjawabnya.

3. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Endah Utami, Yuliawati .2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi kasus Di Konveksi Hasta Karya)*. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko. 2020. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Surabaya. PT Scopindo
- Iridiastadi, H. & Yassierli, 2015. *Ergonomi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik. Edisi Revisi*. UR Press. Pekanbaru
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Komara, Asrama Hendra, Angela Luwis. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.” Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019, “Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi”. Jakarta. Universitas Katolik Atma Jaya
- Riniwati, Harsuko. 2016. “Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)”. Malang. UB Press
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sarwoto, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muria Kencana, Jakarta.
- Sinaga, Onita Sari Dkk. 2020. “Manajemen Kinerja Dalam Organisasi”. Medan. Yayasan Kita Menulis
- Sodikin, Dickdick. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan. Selemba Empat
- Susanti Ike, Indriana Kristiawati. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kualitas Produk terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry*

(Konveksi Kerudung) di Vila Collection Laren Lamongan.Lamongan.
Jurnal ECOBISMA, Volume 6 No. 2 2019.

Thamrin. 2014. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Deepublish

Wijayanto, Dian. 2012. “Pengantar Manajemen” Jakarta. PT Gramedia Pustaka
Utama

