

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.SUMATERA
MAKMUR LESTARI (SML) DI DESA SEI PEJANGKI
KECAMATAN SEBERIDA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Riau*

MUHAMMAD REZA

NPM : 135210397

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis 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 ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arah Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 19 September 2020

Saya yang membuat pernyataan

Muhammad Reza

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida

Oleh : Muhammad Reza

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel untuk penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Untuk menganalisis apakah variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), maka penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML). Koefisien regresi untuk pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebesar 26,3%, dan koefisien regresi untuk pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebesar 37,2%. Maka diantara variabel bebas yang diteliti, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida.

Kata kunci : Produktivitas Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja.

ABSTRACT

The Effect of Training and Work Experience on Employee Productivity at PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) in Sei Pejangki Village, Seberida District

BY

MUHAMMAD REZA

This study aims to determine and analyze whether training and work experience affect employee work productivity at PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) in Sei Pejangki Village, Seberida District. The population in this study were 40 employees and the entire population was sampled for this study using the census method. To analyze whether the independent variables, namely training (X1) and work experience (X2), affect the dependent variable, namely employee productivity (Y), the authors use multiple linear regression analysis. The results showed that training and work experience had a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Sumatera Makmur Lestari (SML). The regression coefficient for job training affecting work productivity is 26.3%, and the regression coefficient for work experience affecting work productivity is 37.2%. So among the independent variables studied, it shows that the work experience variable has a more dominant influence on employee work productivity at PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) in Sei Pejangki Village, Seberida District

Keywords: Work Productivity, Training, Work Experience.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, nikmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam kepada penuntun umat yakni Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah Subhanahu wa Ta'ala berikan, maka penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida”**. sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa sanya terdapat begitu banyak kekurangan yang pasti berbeda dari setiap pandangan pembaca skripsi ini dan saya memaklumi itu, tak lupa proses penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, pegarahan, tuntunan, dan bantuan dari begitu banyak pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Ir. Robert Edward dan Ibunda Yuni Wartini yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang, dan selalu mensupport penulis dari segala hal agar tetap kuat dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Azmansyah S.E., M.Econ, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Semua Bapak/Ibu Dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang penulis hormati.
5. Terima kasih juga untuk teman dan sahabat yang telah banyak membantu, mendo'akan, dan memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan kasih sayang dan anugerah kepada mereka semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa Ta'ala, *Aamiin Ya Rabbal Alamin*.

Demikianlah dengan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki penulis sehingga menghasilkan skripsi ini, dan penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Maret 2020
Hormat Penulis

Muhammad Reza

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1. Produktivitas Kerja	10
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.1.2. Indikator Produktivitas Kerja.....	12
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi	13
2.2. Pelatihan Kerja.....	18
2.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	18
2.2.2. Manfaat Penelitian Kerja	20
2.2.3. Indikator Pelatihan Kerja.....	21
2.3. Pengalaman Kerja	22

2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	22
2.3.2. Indikator Pengalaman Kerja	23
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi.....	25
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Berpikir.....	28
2.6. Hipotesis	29
BAB III :	
METODE PENELITIAN	
3.1. Objek / Lokasi Penelitian.....	30
3.2. Operasional Variabel	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	32
3.6. Teknik Analisis Data	33
3.6.1. Uji Instrumen.....	33
3.6.2. Analisis Deskriptif.....	34
3.6.3. Analisis Kuantitatif	34
3.6.4. Pengujian Hipotesis.....	35
BAB IV :	
GAMBAR UMUM OBYEK PENELITIAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.2. Visi dan Misi Perusahaan	38
4.2.1. Visi Perusahaan	38
4.2.2. Misi Perusahaan.....	38
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	40
BAB V :	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden.....	41

5.1.1. Jenis Kelamin.....	41
5.1.2. Umur	42
5.1.3. Pendidikan	43
5.2. Uji Instrumen	44
5.2.1. Uji Validitas.....	44
5.2.2. Uji Reliabilitas	46
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46
5.3.1. Pelatihan Kerja.....	46
5.3.2. Pengalama Kerja.....	56
5.3.3. Produktivitas Kerja	65
5.4. Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y.....	74
5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
5.4.2. Koefisien Korelasi	75
5.4.3. Koefisien Determinasi	76
5.4.4. Uji Hipotesis	77
5.5. Pembahasan	79
BAB VI :	
PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	81
6.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data Karyawan PT. SML Bagian Produksi	4
Tabel 1.2 : Data Hasil Produksi TBS PT. SML tahun 2019	5
Tabel 1.3 : Data Diklat dan Pelatihan Kerja Karyawan PT. SML	6
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 : Operasional Variabel.....	30
Tabel 5.1 : Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 5.2 : Karakteristik Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 5.3 : Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 5.4 : Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	44
Tabel 5.5 : Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)	45
Tabel 5.6 : Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2).....	45
Tabel 5.7 : Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 5.8 : Mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan	47
Tabel 5.9 : Pengetahuan semakin berkembang dan mengalami peningkatan ..	49
Tabel 5.10 : Memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik lagi	50
Tabel 5.11 : Mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar	51
Tabel 5.12 : Banyak mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik setelah mendapat pelatihan kerja.....	52
Tabel 5.13 : Jadi mengerti bagaimana sikap yang harus diambil ketika sedang menghadapi berbagai masalah pekerjaan.....	53
Tabel 5.14 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja	54
Tabel 5.15 : Sudah cukup lama bekerja diperusahaan ini	57

Tabel 5.16 :Juga sudah cukup lama berkontribusi dibagian produksi diperusahaan ini	58
Tabel 5.17 :Pengalaman kerja yang anda miliki sebelumnya membantu anda dalam bekerja	59
Tabel 5.18 :Pengalaman yang anda miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja	60
Tabel 5.19 :Anda mampu menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda	62
Tabel 5.20 : Sudah merasa ahli dalam melakukan pekerjaan ini	63
Tabel 5.21 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja	63
Tabel 5.22 :Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku	66
Tabel 5.23 :Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya hasil produksi	67
Tabel 5.24 :Selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja	68
Tabel 5.25 :Bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	69
Tabel 5.26 :Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan	70
Tabel 5.27 :Selalu bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya	71
Tabel 5.28 :Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja	72
Tabel 5.29 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 5.30 : Koefisien Determinasi	76
Tabel 5.31 : Uji T (Uji Parsial)	77
Tabel 5.32 : Uji F (Uji Simultan)	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Data Olahan Penelitian (Tabulasi)

Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 22

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia disini yakni tenaga kerja yang perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Faktor tenaga kerja tidak kalah pentingnya dengan faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki akal, perilaku dan tujuan. Rendahnya kualitas dari tenaga kerja tentunya berpengaruh terhadap peningkatan dan pengembangan produksi dalam berbagai bidang. Sumber daya manusia menjadi salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasional perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut menjadi strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global guna meningkatkan pembangunan nasional. Dari hal tersebut berarti untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, perusahaan harus menjamin terpilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaannya disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara baik dan optimal.

Mengingat kekuatan setiap perusahaan ialah para tenaga kerja jadi sudah seleyaknya apabila tenaga kerja tersebut benar-benar diperhatikan, contohnya dengan menghargai bakat-bakatnya, mengembangkan kemampuannya dan menggunakan kemampuannya secara baik dan tepat. Apabila tenaga kerja dikelola secara tepat, maka perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas yang dapat melancarkan jalannya operasional perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan memiliki tujuan untuk menghasilkan laba dan mengembangkan usaha, sehingga produktivitas kerja dari tenaga kerja sangatlah penting sebagai

alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja setiap tenaga kerja dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja tenaga kerja diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan mereka pula.

Definisi produktivitas adalah merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil produksi dengan sumber tenaga kerja yang dipergunakan untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo, 1997:281). Secara umum, produktivitas memiliki pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Sedarmayanti, 2009:57). Sedangkan secara individualis, produktivitas adalah perbandingan dari efisiensi dengan efektivitas keluaran salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu tertentu. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi sasaran strategis, dikarenakan produktivitas faktor-faktor lainnya tergantung dari mereka yang memanfaatkannya (Simanjuntak, 1985:30).

Produktivitas merupakan kemampuan individu untuk memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seseorang dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan sesuatu lebih baik dari hari ini. Seorang yang produktif menggambarkan persepsi, potensi dan kreativitas produktivitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi dirinya

dan juga bagi lingkungannya. Tenaga kerja yang demikian akan menjadi aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan dari organisasi/perusahaan.

Produktivitas menjadi target yang hendak dicapai oleh semua organisasi/perusahaan, karena produktivitas mengarah pada pencapaian tujuan atau laba perusahaan. Ada beberapa faktor yang penting berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan diantaranya pengalaman dan pelatihan kerja. Faktor pelatihan kerja mempunyai dampak besar bagi seorang individu untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada di sekitarnya untuk kelancaran dalam melaksanakan tugas. Adapun faktor lain yang berperan dalam meningkatkan produktivitas seorang karyawan yaitu pengalaman kerja. Semakin luas pengalaman kerja individu, semakin sempurna dan semakin terampil pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu pengalaman kerja yang diperoleh seseorang akan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan membuat dan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, karena individu ialah aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh organisasi/perusahaan. Kenyataan bahwa seorang individu menjadi aset utama dalam perusahaan atau organisasi, mesti memperoleh perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini bermaksud agar sumber daya manusia yang dimiliki organisasi/perusahaan bisa memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam pengelolaan tenaga kerja inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelolanya secara terencana, sistematis, dan efisien. Berikut merupakan data

jumlah karyawan bagian produksi dan rata-rata masa kerjanya pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) beserta posisi-posisi yang ada pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.1

**Data Karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) Bagian Produksi
di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida**

No	Posisi	Jumlah	Rata-rata Masa Kerja
1	Mandor Panen	2	5-10 tahun
2	Tukang Muat	2	3-5 tahun
3	Panen A – H	12	0-5 tahun
4	Harian HP Divisi I & II	6	0-2 tahun
5	Harian Penyisipan & Penjarangan	2	3-4 tahun
6	Harian CDA Divisi I & II	6	1-3 tahun
7	Harian Pupuk Divisi I & II	8	0-2 tahun
8	Susun Jangkos	2	2-3 tahun
	Total	40	

Sumber : PT. Sumatera Makmur Lestari (SML)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data jumlah karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) bagian produksi yaitu sebanyak 40 orang dengan 8 posisi jabatan yang ada. Dapat dilihat juga bahwa posisi Panen A-H dan Harian Pupuk Divisi I & II lah yang merupakan posisi dengan anggota terbanyak yaitu masing-masing memiliki 12 orang dan 8 orang, dikarenakan pada posisi ini mereka membutuhkan tenaga yang ekstra untuk mengontrol, memanen dan memberikan pupuk secara rutin pada TBS yang ada.

PT. Sumatera Makmur Lestari merupakan sebuah perusahaan/organisasi yang bergerak dalam bidang tanaman buah segar (TBS) kepala sawit, yang kemudian diolah menjadi minyak mentah. Pada perusahaan/organisasi ini terdapat 2 divisi yang terdiri dari divisi 1 dan divisi 2, dimana divisi 1 merupakan blok yang terdiri dari kebun A, B, C, dan D, sedangkan divisi 2 merupakan blok yang terdiri dari kebun E, F, G, dan H. Berikut merupakan hasil produksi dari PT. Sumatera Makmur Lestari periode 2018.

Tabel 1.2
Data Hasil Produksi TBS PT. Sumatera Makmur Lestari (SML)
di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida 2019

Bulan	Est –	Act –	Selisi h	Est –	Act –	Selisih
	H I	H I		S/ HI	S/ HI	
Januar i	3.350. 00 0	3.017. 96 0	332,0 4 0	3.350.0 00	3.017.9 60	332,04 0
Febru ar i	3.420. 00 0	2.450. 84 0	969,1 6 0	6.770.0 00	5.468.8 00	1,301, 20 0
Maret	3.550. 00 0	2.916. 50 0	633,5 0 0	10.320. 00 0	8.385.3 00	1,934, 70 0
April	3.550. 00 0	2.603. 38 0	946,6 2 0	13.870. 00 0	10.988. 68 0	2,881, 32 0
Mei	3.670. 00 0	2.059. 68 0	1,610 , 3 2 0	17.540. 00 0	13.048. 36 0	4,491, 64 0

Juni			1,899			6,390,
	3.800.	1.900.	,	21.340.	14.949.	93
	00	71	2	00	07	0
	0	0	9	0	0	
			0			
Juli			1,279			7,670,
	4.110.	2.830.	,	25.450.	17.779.	20
	00	73	2	00	80	0
	0	0	7	0	0	
			0			
Agust us	3.800.	3.076.	723,1	29.250.	20.856.	8,393,
	00	85	5	00	65	35
	0	0	0	0	0	0
Septe m b er	3.630.	3.489.	140,0	32.880.	24.346.	8,533,
	00	92	8	00	57	43
	0	0	0	0	0	0
Oktob er	3.420.	3.638.	(218,	36.300.	27.985.	8,314,
	00	76	7	00	33	67
	0	0	6	0	0	0
			0			
Nove m b er	3.400.	3.308.	91,49	39.700.	31.293.	8,406,
	00	51	0	00	84	16
	0	0	0	0	0	0
Dese m b er	3.300.	2.650.	649,1	43.000.	33.944.	9,055,
	00	84	6	00	68	32
	0	0	0	0	0	0
			0			
Total	43.000	33.944	9,055	279.77	212.06	67,704
	.0	.6	,	0.0	5.0	,9
	00	80	3	00	40	60
			2			

Sumber : PT. Sumatera Makmur Lestari (SML)

Berdasarkan tabel diatas dapat diberi penjelasan tentang Est–HI merupakan estimasi target produksi bulanan, Act–HI merupakan aktualisasi target bulanan, Est–S/HI merupakan estimasi jumlah dari target produksi bulanan, dan Act–S/HI merupakan aktualiasi jumlah dari target produksi bulanan. Dari tabel diatas juga dapat dijelaskan mengenai selisih dari masing-masing estimasi menjadi aktualisasi, dapat dilihat bahwa dari tabel diatas untuk tahun 2018 jumlah estimasi adalah 279.770.000 dan jumlah aktualisasi adalah 212.065.040 maka diperoleh selisih untuk tahun 2018 yaitu sebanyak 67.704.960.

Dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas para karyawannya, PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) juga mengambil langkah dengan melakukan dan memberikan diklat dan pelatihan-pelatihan mengenai operasional perusahaan agar karyawan menjadi semakin banyak tau mengenai zona pekerjaan mereka. Berikut data diklat dan pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan dalam tahun 2018.

Tabel 1.3

Data Diklat dan Pelatihan Kerja Bagi Karyawan di PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida 2019

No	Diklat / Pelatihan	Keterangan
1	Cara Pemupukan Yang Tepat Guna	Diikuti oleh karyawan yang berkerja di bagian Harian Pupuk.
2	Cara Pemanenan dan Pengawasan Pemanenan	Diikuti oleh karyawan yang bekerja di bagian Panen A-H secara bergiliran.
3	Cara Pengendalian Hama	Diikuti oleh karyawan yang bekerja di

	Penyakit	bagian Harian CDA.
4	Tata Cara Pegelasan	Diikuti oleh karyawan yang bekerja di bagian Penyisipan dan Penjarangan serta di bagian Tukang Muat.
5	Peningkatan Produksi dan Pengawasan Pemanen dan Pemupukan	Diikuti oleh karyawan yang bekerja di bagian Mandor Panen, Harian Pupuk, Susun Jangkos, Panen A-H.
6	Motivasi Seluruh Mandor Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia	Diikuti oleh karyawan yang bekerja dibagian Mandor Panen.

Sumber : PT. Sumatera Makmur Lestari (SML)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 terdapat 6 diklat dan pelatihan kerja untuk karyawan dari perusahaan yang tujuannya agar bias memberikan pengetahuan lebih lagi kepada masing-masing karyawan sesuai dengan posisi kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada pengalaman dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan. Maka penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida.**

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML).
2. Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML).

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- 1) Bagi perusahaan, sebagai input informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Dan jika memungkinkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan yang lebih baik lagi pada saat ini maupun masa mendatang.
- 2) Bagi akademik, dapat digunakan sebagai informasi terhadap dunia ilmu pendidikan khususnya pengetahuan di bidang sumber daya manusia, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.
- 3) Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat langsung mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan dilapangan.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan juga Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang di gunakan dalam penelitian ini, Lokasi/Objek Penelitian, Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, serta Teknik Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini tentunya akan menjelaskan tentang bagaimana Sejarah Singkat Perusahaan, Visi dan Misi Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, dan Aktivitas Perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas memiliki makna sebagai kesejahteraan nasional. Kesejahteraan itu adalah kekuatan yang mampu menghasilkan jasa dan barang, serta berefek pada peningkatan standar hidup. Berikut makna produktivitas menurut Sinungan (2003:16),

- 1) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah rasio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*).
- 3) Produktivitas adalah interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:58) pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Malayu S. P. Hasibuan (2007:76) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dan output, dimana keluarannya harus memiliki *value added* dan teknik pengerjaannya yang jauh lebih baik. Payaman J. Simanjuntak (2001:38) mengungkapkan produktivitas yakni perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) terhadap keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan. Sedangkan Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013:156) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bisa disebut sebagai hasil yang kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun suatu kelompok, dalam kurun waktu tertentu dan dalam suatu proses kerja.

Dalam hal ini, maka dapat disebutkan bahwa produktivitas ada dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi.

- 1) Efektivitas adalah suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.
- 2) Efisiensi yaitu hal untuk membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya dipakai. Jika masukan yang dipakai semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, begitu sebaliknya jika masukan yang dipakai semakin kecil penghematannya maka tingkat efisiensi semakin rendah.

Secara umum dapat digambarkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat (*output*) dengan seluruh sumber daya yang dipakai (*input*). Tingkat produktivitas yang diperoleh menjadi suatu indikator terhadap kemajuan ekonomi dan efisiensi dalam ukuran suatu bangsa, suatu industri maupun untuk ukuran pendidikan.

2.1.2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:79) yang dimodifikasi dan dikembangkan dari pemikiran Gilmore (1974:80) dan Erich Fromm (1975:91), tentang individu yang produktif yaitu :

- 1) Bertanggung Jawab
- 2) Tindakannya konstruktif
- 3) Mempunyai pandangan visioner
- 4) Percaya kepada diri sendiri
- 5) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 6) Dapat mengatasi persoalan dan dapat beradaptasi terhadap lingkungan
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi dalam didalam dirinya.

Menurut Tjutju Yunarsih dan Suswanto (2013:160-161) Produktivitas ditentukan oleh dukungan sumber daya semua organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek- aspek :

- 1) Hasil akhir (produk nyata yang dicapai), baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya.
- 2) Durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk pencapaian hasil akhir tersebut.
- 3) Penggunaan sumber daya secara optimal
- 4) Kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna.

Berdasarkan pendapat yang diutarakan Sedarmayanti, dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap produktivitas kerja dengan memakai indikator dari kualitas kerja seorang karyawan yang ditangkap dari perilaku produktif yang dilakukan oleh seorang atau karyawan. Kualitas kerjanya merupakan kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan yakni meliputi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang berlaku dalam satu organisasi/perusahaan.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:72-77), terdapat pula berbagai faktor yang memiliki pengaruh pada produktivitas kerja, diantaranya yaitu :

- 1) Sikap mental, berupa:
 - a) Disiplin kerja
 - b) Motivasi kerja
 - c) Etika kerja
- 2) Pendidikan

Seorang yang memiliki pendidikan yang baik akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama rasa pentingnya produktivitas. Pendidikan bisa berarti pendidikan formal maupun *nonformal*. Tingginya kesadaran tentang pentingnya produktivitas dapat mendorong seorang karyawan melakukan tindakan produktif.

- 3) Keterampilan

Apabila karyawan semakin terampil, tentunya akan lebih mampu bekerja serta memakai fasilitas kerja dengan bagus. Karyawan akan lebih tampil apabila memiliki kemampuan dan pengalaman yang baik.

4) Manajemen

Pada hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan system yang ditentukan oleh pemimpin untuk memimpin atau mengelola serta mengendalikan karyawannya. Jika manajemennya bagus maka akan memberikan semangat yang baik maka dapat menumbuhkan tindakan yang lebih produktif.

5) Hubungan industrial pancasila (H.I.P).

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka, Akan:

- a) Menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja dan memberikan motivasi kerja secara baik dan bagus sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang dinamis dan serasi sehingga memunculkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas pegawai sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktifitas.
- c) Melahirkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja.
- 6) Tingkat pendapatan

Jika tingkat pendapatan tercukupi maka dapat memunculkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktifitas.

7) Gizi dan kesehatan

Jika karyawan bisa terpenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat maka akan lebih semangat dan kuat lagi dalam bekerja dan mempunyai semangat yang tinggi yang akan meningkatkan produktifitas karyawan itu sendiri.

8) Jaminan sosial

Jika jaminan sosial karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dipunyai untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

9) Lingkungan iklim kerja

Lingkungan iklim kerja yang baik akan mendorong para karyawan agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

10) Sarana produksi

Mutu sarana produksi memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktifitas. Jika sarana produksi yang dipakai tidak baik, maka kadang-kadang dapat memunculkan pemborosan bahan yang akan digunakan.

Sedangkan menurut Tjutju Yunarsih dan Suwanto (2013:159-160) faktor-faktor yang berpengaruh pada produktifitas dapat dikelompokkan menjadi dua:

1) Faktor Internal

- a) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung pencapaian target.
- b) Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional.
- c) Struktur dan desain pekerjaan.
- d) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.

- e) Dukungan sumber daya yang dapat digunakan untuk kelancaran tugas karyawan.
- f) Hubungan kerja yang ergonomis.
- g) Perlakuan menyenangkan yang dapat diberikan pimpinan atau rekan kerja.
- h) Komunikasi inter dan antar individu dalam pembangunan kerja sama.
- i) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- j) Kesesuaian tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai karyawan.

2) Faktor Eksternal

- a) Kemitraan yang dikembangkan.
- b) Peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- c) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
- d) Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi.
- e) Tingkat persaingan.
- f) Dampak globalisasi.

Kemudian, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktifitas kerja terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Simamora dalam Rudiansyah 2014), adalah :

- 1) Kualitas kerja adalah standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Dalam hal ini menjadi kemampuan tenaga kerja dalam menuntaskan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditentukan organisasi/perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditentukan perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah penyelesaian aktivitas yang ditetapkan pada suatu waktu tertentu, terlihat dari segi koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu bias diukur dari persepsi tenaga kerja dalam melakukan aktivitas secara tepat waktu hingga menjadi output.

Simanjuntak (1985 : 30) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, yang dipengaruhi oleh:
 - a. Tingkat pendidikan;
 - b. Motivasi Kerja;
 - c. Latihan;
 - d. Etos kerja;
 - e. Kemampuan fisik dan mental karyawan.
- 2) Sarana Pendukung, yaitu:
 - a. Menyangkut kesejahteraan tenaga kerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
 - b. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk cara produksi dan teknologi, sarana dan peralatan produksi yang dipakai, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri;

3) Supra Sarana

Secara umum, faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas karyawan perusahaan, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial karyawan.

2.2. Pelatihan Kerja

2.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan aktifitas untuk memperoleh, memberi, mengembangkan, dan menambah kompetensi kerja, sikap disiplin, produktivitas, dan etos kerja di tingkat keahlian dan keterampilan tertentu sesuai pada kualifikasi dan jenjang jabatan dalam pekerjaan (Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003) mengenai ketenagakerjaan. Tenagakerja disini merupakan bagian masukan pada sistem proses pelatihan. Tenagakerja bisa dilihat dari tingkatan pekerjaannya, yaitu sebagai pelaksana, teknis dan pengelola. Bisa juga dinilai dari segi pengalaman dan pendidikannya, dan bisa juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti minat dan bakat, aspirasi, motivasi, dan pengalaman pribadi.

Sudarmanto (dalam Safitri, 2009), pelatihan adalah usaha yang direncanakan oleh organisasi/perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi tenaga kerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan utama dari pelatihan ialah agar keterampilan, pengetahuan dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Pelatihan ialah upaya untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta melakukan dan mendapatkan pelatihan pada saat melakukan pekerjaan. Fathoni (dalam Asep Sudrajat, 2015).

Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilakukan dengan sengaja pada bentuk pemberian bantuan kepada karyawan yang dilakukan oleh tenaga profesional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk menambah kemampuan kerja peserta di bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu perusahaan/organisasi (Hamalik 2007:10). Maka dapat disebut bahwa pelatihan yaitu program yang dilakukan untuk membantu para tenaga kerja baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu supaya bisa membantu tenaga kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja di suatu organisasi/perusahaan.

Very Mahmuditya (2015) Pelatihan dijadikan sebagai sarana motivasi yang mendorong para teanga kerja untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari tenaga kerja tersebut. Pemberian pelatihan ditujukan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan. Pelatihan bisa diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan dan perilaku oleh tenaga kerja

Pelatihan yaitu usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas pekerja.

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai (karyawan) mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2009:44). Pelatihan kerja memiliki orientasi membantu pegawai mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Riva'i dan Sagala, 2009:212). Mangkuprawira (2002:135) menjelaskan pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

2.2.2. Manfaat Pelatihan Kerja

Sekaran (2009) pelatihan berefek pada bidang utama sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral pegawai, pelatihan membantu pegawai untuk memperoleh kepuasan kerja dan keamanan kerja. Semakin puas pegawai tersebut semakin besar pula moralnya, semakin ia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi dan lebih rendah akan absensi dan pemindahan pegawai.
- 2) Pengawasan yang kurang, seorang pegawai terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang dalam pengawasan. Maka dari itu, akan lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
- 3) Kecelakaan yang lebih berkurang, kesalahan yang mungkin terjadi bila pegawai tidak mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan

untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin terlatih pegawai, semakin sedikit kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan pegawai menjadi lebih mahir.

- 4) Kemungkinan promosi, pegawai mendapatkan keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih layak dan sesuai syarat untuk promosi dan mereka menjadi aset bagi perusahaan/organisasi.
- 5) Peningkatan produktivitas, pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktifitas pegawai. Pegawai yang terlatih melihat kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan uang, waktu dan sumber daya jika pegawai terlatih.

2.2.3. Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004) mengungkapkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja bertujuan untuk memperoleh karyawan yang mempunyai keterampilan yang baik, pengetahuan, sikap dan kemampuan yang baik, untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktifitas kerja yang tinggi, yang mampu memberikan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan ketentuan yang benar.

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil proses dari usaha individu. Pada kejadian ini yang mengetahui (subjek) mempunyai yang diketahui (objek) didalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun dan yang diketahui dalam dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Maka dengan adanya

pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan memberikan hasil yang baik.

2) Kemampuan berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang kritis, reflektif dan kreatif yang berfokus pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), analisis, aplikasi, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengalaman, pengamatan, komunikasi, refleksi, sebagai dasar pada suatu keyakinan (*kepercayaan*) dan tindakan.

3) Sikap (*attitude*)

Sikap (*attitude*) ialah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang tidak menyenangkan maupun menyenangkan terhadap individu, objek, atau kejadian. Hal ini menggambarkan bagaimana perasaan seseorang mengenai sesuatu.

4) Kecakapan

Kecakapan yaitu suatu keterampilan yang memungkinkan seorang untuk memiliki pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personall skill*, *attitude*, *interpersonal skills*, *habits*, dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang diperoleh nanti.

2.3. Pengalaman Kerja

2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah gambaran dari pegawai yang memiliki kemampuan ditempat dia bekerja sebelumnya selain itu juga dapat

mendeskripsikan berapa lama pegawai tersebut pernah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dipunyai oleh seorang pegawai akan menjadikan pegawai tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melakukan segala macam pekerjaannya. Berdasarkan makna pengalaman kerja pada kamus besar bahasa Indonesia pengalaman adalah segala sesuatu yang sudah dialami dan dilakukan, sedangkan kerja adalah kegiatan dalam melakukan sesuatu.

Pengalaman kerja merupakan pengalaman seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dikerjakan dan lamanya melakukan pekerjaan itu Tjutju Yunarsih dan Suwanto (2013 :117) Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang ditinjau dari lamanya masa bekerja. Pemahaman atas pekerjaan dan tugas yang dikerjakan serta penguasaan terhadap pekerjaan tersebut.

2.3.2. Indikator Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja bertujuan untuk mendorong dan menganalisa efisiensi dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan. Asri dalam

Putra De (2013) terdapat beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja dari seorang, yaitu:

- 1) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda misalnya akan terjadinya kecelakaan kerja.
- 2) Gerakannya lincer dan mantap, setiap pegawai yang memiliki pengalaman akan melaksanakan gerakan yang lincer dan mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 3) Gerakannya berirama, maknanya terbiasa dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
- 4) Dapat menebak munculnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karyawan yang berpengalaman dapat menghadapi kesalahan dengan baik.
- 5) Bekerja dengan tenang. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percayadiri yang besar sehingga tercipta ketenangan dalam bekerja.

Menurut Foster (2001:43), ada beberapa indikator untuk menyimpulkan pengalaman seorang pegawai, adalah:

- 1) Masa kerja/lama waktu
Ukuran tentang masa kerja atau lama waktu yang telah ditempuh seorang bisa memahami tugas-tugas dari suatu pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik.
- 2) Keterampilan dan Tingkat pengetahuan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada prinsip, konsep, kebijakan, prosedur atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan dalam menerapkan dan memahami informasi pada tanggung

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

3) Penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan

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

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Banyak sekali faktor yang berpengaruh pada pengalaman kerja, salah satunya Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012:28-29) ialah:

1) Masa Kerja/Lama waktu

Masa kerja atau Lama waktu adalah lama waktu yang telah ditempuh oleh seorang (pegawai) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik.

2) Keterampilan dan Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan menerapkan dan memahami informasi pada pekerjaan yang sedang dilakukannya. Meskipun keterampilan adalah kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan

Penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan adalah tingkat penguasaan seorang (pegawai) dalam melakukan aspek-aspek teknik pekerjaan dan peralatan.

T. Hani Handoko (2003:241) faktor-faktor yang memiliki pengaruh pengalaman kerja seorang (pegawai) adalah:

1) Latar belakang pribadi,

Mencakup pengalaman kerja dan pendidikan. Untuk menunjukkan apa yang telah dilaksanakan seseorang diwaktu yang lampau.

2) Minat dan Bakat,

Untuk mengukur minat dan kemampuan serta kapasitas seseorang.

3) Kebutuhan dan Sikap,

Untuk memprediksi wewenang dan tanggung jawab seseorang.

4) Kemampuan-kemampuan manipulative dan analitis,

Untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat/Metode Analisis	Hasil
1	Asmara Hendra Komas dan Angela Luwis (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalamannya Terhadap Produktivitas	Y : Produktivitas Kerja Karyawan X1 : Pelatihan X2 : Pengalaman	Uji Regresi Linier Berganda	Dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 90,4 persen variasi dari produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh

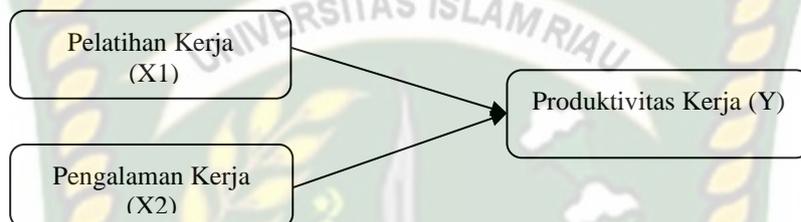
Sakti
Sentosa

3	Ayu Widya Lestari (2015)	Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pan Pacific Insurance Cabang Medan	Y : Produktivitas Kerja Karyawan X : Pelatihan Kerja	: Uji Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai $R = 0.881$ nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dari hasil perhitungan uji $t = 14,375$ Sedangkan nilai $t_{table} = 2,051$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. PAN PACIFIC Insurance
---	--------------------------	--	---	--------------------------------	--

2.5. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini, yang pada akhirnya akan dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh dominan bagi produktivitas kerja karyawan. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan berikut ni :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan dan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang akan diujikan kebenarannya secara empiris adalah :

- H1 : Pelatihan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML).
- H2 : Pengalaman Kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML).

2	<p>Pelatihan (X1), Mangkuprawira (2002:135) menjelaskan pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.</p>	<p>Pengetahuan</p> <p style="text-align: center;">Kemampuan Berpikir</p> <p>Sikap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berusaha bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya. • Mendapat pengetahuan-pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang dilakukan • Pegetahuan para karyawan semakin berkembang dan mengalami peningkatan • Para karyawan memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik lagi dari sebelumnya • Mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar • Saya banyak mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik setelah mendapatkan pelatihan kerja • Saya jadi mengerti bagaimana sikap yang harus saya ambil ketika sedang mengahapi berbagai masalah 	<p>Skala Lik ert</p>
---	---	---	---	------------------------------

sampel kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode sensus.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara yang berupa tanggapan responden, sedangkan data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui berbagai jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari kuesioner yang disebar, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang biasa digunakan dengan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada para responden untuk diberikan jawabannya (Sugiyono, 2008). Kuesioner dibentuk dengan menggunakan pernyataan terbuka, yakni terdiri dari pernyataan-pernyataan untuk menjelaskan identitas responden, dan pernyataan tertutup, yakni pernyataan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pernyataan yang ada.

Dengan itu maka dilakukanlah penyebaran kuesioner guna mengukur persepsi para responden menggunakan skala likert. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5 untuk mewakili pendapat dari responden.

Poin untuk masing-masing skala tersebut yaitu :

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4
- Netral = 3
- Tidak setuju = 2

- Sangat tidak setuju = 1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

Telah dikemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

A. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitasnya pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, realibilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

3.6.2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode analisis data dimana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.6.3. Analisis Kuantitatif

Untuk menganalisis apakah variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. SML di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida, maka penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan Uji Regresi Linier Berganda yang rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	produktivitas kerja
a	=	konstanta
b ₁ ,b ₂	=	koefisien regresi
X ₁	=	pelatihan
X ₂	=	pengalaman kerja
e	=	standar error

3.6.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel secara keseluruhan terhadap variabel independen. Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan pengujian variabel secara simultan (uji F), sedangkan pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan pengujian variabel secara parsial (uji T).

- Uji Simultan (*uji F-statistik*)

Uji F-statistik dipakai untuk menguji hipotesis pertama untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan dengan menggunakan analisa uji F. Analisa uji F ini

dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum membandingkan antara nilai F tersebut, juga perlu ditentukan tingkat kepercayaan 95%. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Uji Parsial (*uji T-statistik*)

Uji T-statistik dipakai untuk menguji hipotesis kedua, ketiga, keempat, dan kelima untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis uji T, analisis ini memakai tingkat kepercayaan 95%. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} atau melihat value masing-masing variabel, dan nantinya dapat ditentukan apakah hipotesis signifikan atau tidak signifikan. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas bersangkutan berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas yang bersangkutan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- Koefisien Determinasi (R^2)

Guna mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan secara serentak variabel dependen, atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya berarti semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Dalam rangka mendukung pembangunan nasional perkebunan maka didirikan PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit pada tahun 1996 melalui akte notaris Lanny Wijaya, SH di Padang nomor 8 tanggal 9 April 1996. Selain akta pendirian perusahaan diatas PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) memiliki beberapa legalitas yang mendukung pelaksanaan kegiatan perkebunan. Legalitas – legalitas yang dimaksud sebagai berikut :

1. Sertifikat Hak Guna Usaha
2. Surat tanda daftar perusahaan
3. Surat izin tempat usaha
4. Izin lokasi
5. Izin usaha perkebunan

Dalam menjalankan perusahaan, PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) melakukan berbagai perubahan dengan melengkapi berbagai fasilitas baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan. Hal ini dilakukan guna mencapai kesejahteraan bersama para karyawan atau tenaga kerja. Adapun fasilitas perusahaan yang dimiliki oleh PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) sebagai berikut :

1. Kantor
2. Gudang
3. Bengkel
4. Perumahan staf lapangan
5. Perumahan karyawan
6. Perumahan manager
7. Perumahan untuk tamu
8. Tempat ibadah

9. Sekolah tingkat SD dan TK

10. Lapangan badminton

Dengan fasilitas fasilitas yang ada ini maka para karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) dapat melakukan aktivitas sehari-hari untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian-bagian yang telah ditentukan.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi Organisasi/Perusahaan

Menjadi perusahaan agrobisnis terdepan dan terpercaya, yang mengutamakan kepuasan stakeholdes dan para pelanggan serta kepedulian yang tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan dengan dorongan sumber daya manusia yang tepat dan professional.

4.2.2. Misi Organisasi/Perusahaan

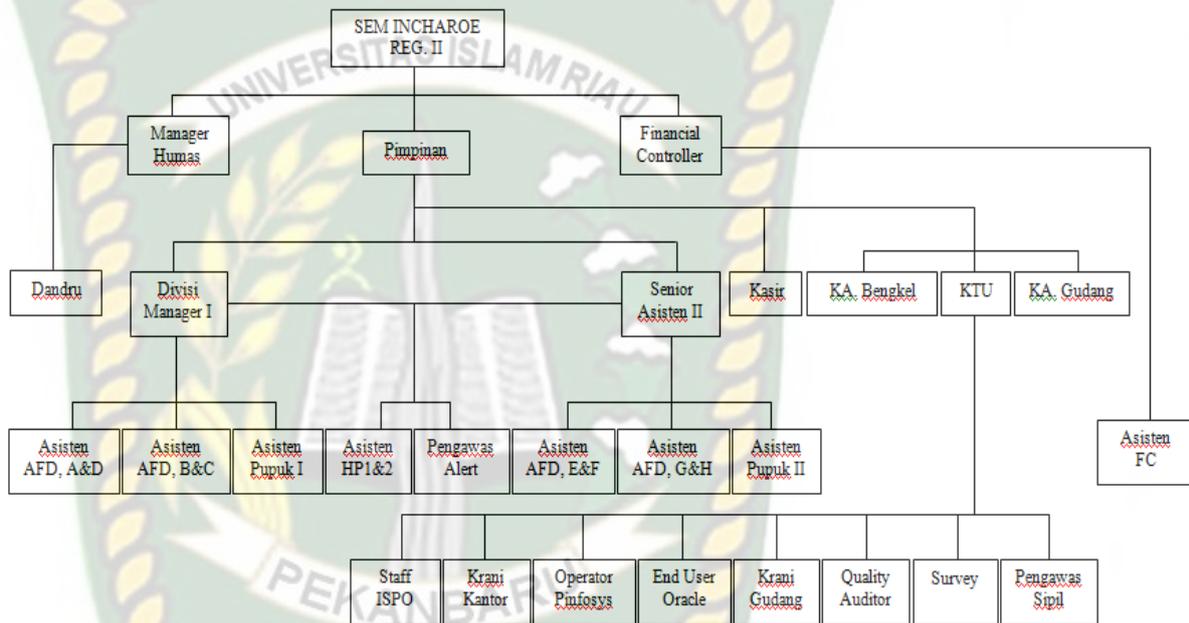
1. Mengelola organisasi/perusahaan dengan Strong Leadership dan Good Management, menempatkan sumber daya manusia menjadi asset yang benilai serta mengedepankan kesejahteraan pegawai.
2. Menjalankan operasi dengan kualitas, efisien, dan produktifitas yang baik dan mampu memenuhi kepuasan stakeholder dan para pelanggan.
3. Menghasilkan produk-produk yang diperlukan pasar dan memiliki nilai tambah tinggi dengan harus menjaga kelestarian lingkungan.
4. Semangat untuk tetap terus menerus berinovasi dan mengeluarkan ide-ide baru serta menerapkannya untuk memperoleh organisasi yang inovatif.
5. Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dapat meningkatkan kompetensi dan melakukan pengembangan karir guna menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas organisasi.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu bagan yang menjadi gambaran yang secara sistematis mengenai kedudukan dari suatu perusahaan dan organisasi, yang ditunjukkan oleh garis yang menghubungkan satu bagian dengan bagian lainnya sehingga aktivitas bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Bentuk perusahaan dan organisasi yang baik tergantung dari situasi dan kondisi organisasi dan tujuan yang ingin dicapainya, sehingga masing-masing organisasi berbeda struktur organisasinya.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Sumatera Makmur Lestari (SML)



Sumber : PT. Sumatera Makmur Lestari (SML)

4.4 .Tugas Dan Wewenang Dalam Struktur Organisasi

Sem Incharge : senior Estate Maneger Incharge

Artinya : Pimpinan Wilayah yang membawahi wilayah Sumbar dan Riau

Tugasnya :

1. Dapat memastikan Semua Program aktivitas Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana

Seperti :

1. Program pemupukan berjalan sesuai rencana

2. Target produksi TBS dapat tercapai setiap bulannya dan setiap tahunnya
3. Pemakaian Biaya operasional Kebun sesuai dengan Rencana Anggaran Tahunan
 4. Semua jenis Perawatan Kebun sesuai dengan Rencana dan Target
 5. Semua operasional transportasi dapat berjalan sesuai dengan Rencana

Wewenang SEM;

1. Mengangkat Staff dan Level Pimpinan
2. Menetapkan harga-harga untuk operasional Kebun.
3. Mengusulkan ke Dewan Direksi Untuk Pembangunan Perumahan Karyawan,
4. Mengusulkan Kenaikan Gaji Staff dan karyawan ke Dewan Direksi
5. Mengusulkan ke dewan direksi untuk Penambahan Alat untuk transportasi demi kelancaran pengangkutan Tanda Buah Sawit ke Pabrik Kelapa sawit (PKS)

PIMPINAN

Tugasnya :

1. Mengontrol Kegiatan Panen Tanda Buah Sawit (TBS) setiap harinya dapat berjalan sebagaimana mestinya dari blok ke blok
 2. Memastikan target panen harian dapat tercapai sesuai dengan target
3. Mengontrol dan mengawasi program pemupukan yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tepat sasaran
4. Mengontrol dan mengawasi semua pekerjaan yg dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan sesuai dengan rencana, seperti mengawasi pekerjaan perawatan contoh penyemprotan rumput-rumput penggangu
5. Mengontrol dan mengawasi Semua kegiatan transportasi dapat berjalan sesuai dengan rencana sehingga aktivitas kegiatan Kebun dapat berjalan lancar

Wewenang Pimpinan

1. Mengangkat karyawan harian untuk dijadikan Mandor
2. Mengusulkan training Staff untuk di usulkan menjadi Staff yg defenitif ke Pimpinan Wilayah atau SEM
3. Menanda tangani cek rekening giro setiap bulannya penarikan uang untuk pembayaran gaji karyawan
4. Menanda tangani semua payment pembayaran yang dikerjakan oleh karyawan
5. Menegur dan memberikan teguran tertulis kepada semua karyawan yang melakukan kesalahan
6. Membuat dan merencanakan Rencana Anggaran Tahunan
7. Membuat dan merencanakan target produksi Tandan Buah Sawit setiap tahunnya

Manager Humas

Tugasnya

1. Membangun dan menjalin komunikasi yang baik dengan unsur yang ada di Pemda kabupaten dan di tingkat kecamatan dan juga di tingkat Desa
2. Menjalin dan menjaga hubungan dengan yang baik dengan tokoh2 masyarakat yang di seputaran lokasi Perusahaan
3. Menghadiri undangan dan Rapat baik di tingkat kabupaten maupun di tingkat kecamatan dan desa
4. Memastikan semua Perizinan Perusahaan lengkap sesuai dengan ketentuan undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah
5. Memastikan semua stabilitas keamanan di lokasi kebun dapat terjaga sehingga aktivitas kegiatan Kebun dapat berjalan sesuai rencana sehingga karyawan dapat beraktivitas dengan tenang

Wewenang

1. Memberikan saran ke Pimpinan perihal situasi keamanan kebun terhadap adanya gangguan2 dari oknum tertentu
2. Melaporkan ke pihak yang berwajib jika ada aset perusahaan yg dicuri orang seperti pencurian Tandan Buah Sawit

Financial Control (FC)

Tugasnya

1. Mengontrol Semua keuangan yg dikirim dari kantor pusat setiap bulannya dapat digunakan sesuai dengan rencana
2. Mengecek dan mengontrol semua stock barang-barang yang ada di dalam gudang
3. Mengontrol semua pembayaran kepada karyawan agar tetap sasaran.

Wewenang

1. Memberikan laporan ke kantor pusat , jika ada yang tidak sesuai SOP
2. Memberikan saran ke Pimpinan jika terjadi kekurangan dan kelebihan saldo Di Kas

Divisi Manager :

Tugasnya bertanggung jawab atas lebih dari 1 Afdeling atau gabungan dari beberapa Afdeng.

Tugasnya

1. Dapat memastikan semua aktifitas operasional kebun yang menjadi tanggung jawab Divisi Manager berjalan sesuai dengan rencana
2. Mengontrol dan mengawasi semua karyawan yang sedang melakukan aktivitas pekerjaannya
3. mengontrol dan pengawasi kegiatan karyawan panen sesuai dengan kriteria manajemen perusahaan agar tidak terjadi panen buah yang mentah
4. Mengontrol dan mengawasi karyawan yang sedang melakukan pemupukan agar tetap sasaran.
5. Mengontrol dan mengawasi karyawan agar masuk dan pulang kerja sesuai dengan SOP

Senior Asisten

Tugasnya dan tanggung jawabnya sama dengan Tugas seorang Divisi Manager

Asisten

Artinya : Seorang dengan Jabatan Asisten bertanggung jawab 2 Afdeling dalam 1 kebun (contoh Afdeling A dan Afdeling B)

Tugasnya

1. Memastikan semua aktifitas kebun yang menjadi tanggung jawab Asisten dapat berjalan sesuai dengan rencana
2. Memastikan semua kegiatan dan Rencana Panen yang menjadi tanggung jawab Asisten dapat sesuai dengan Rotasi panen yang sudah ditentukan
3. Meng Absen tenaga panen dan karyawan lainnya setiap pagi agar tenaga kerja dapat tercukupi
4. Membuat laporan kerja harian untuk dilaporkan pada Pimpinan
5. Membuat Bon permintaan barang-barang yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana

Asisten Pupuk

Tugasnya

1. Tugasnya Hanya khusus pemupukan saja
Dibeberapa Afdeling yang tanggungjawabnya
2. Dapat memastikan setiap harinya program pemupukan berjalan sesuai dengan Rencana yang sudah ada Rekomendasi program pemupukan.
3. Menagawasi setiap harinya aplikasi pemupukan yang dikerjakan oleh karyawan dapat tepat sasaran dan tepat waktu dan tepat tujuan

Asisten Hama Penyakit

Tugasnya

1. Melakukan monitoring hama dan penyakit setiap harinya di dalam Kebun secara luas dan terus menerus setiap harinya agar tidak lonjakan serangan hama dan penyakit
2. Melakukan penyemprotan dengan bahan kimia (pestisida) apabila ditemukan dari hasil monitoring ada dijumpai serangan hama yg cukup tinggi

KTU

Tugasnya

1. Memastikan semua jenis Laporan

Dapat selesai tepat pada waktunya untuk dikirim ke kantor pusat

2. Dapat memastikan semua jenis Administrasi yang mendukung pekerjaan dilapangan tersedia dan ready
3. Memastikan semua karyawan dapat terdaftar pada program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.
4. Dapat memastikan semua ekspedisi surat yang tujuannya ke kantor pusat dapat tepat waktu

Kepala Bengkel

Tugasnya

1. Memastikan semua kebutuhan sparepart untuk Alat berat dan Mobil dapat senantiasa dapat selalu up to date sehingga semua alat berat dan mobil dapat berjalan dengan lancar
2. Membuat jadwal servis setiap bulannya untuk alat berat dan Mobil sehingga jadwal servis terjadwal setiap bulannya
3. Memastikan semua kunci-kunci dan peralatan lainnya di bengkel selalu ready.

KASIR

1. Melakukan pembayaran setelah Semua payment kegiatan operasional Kebun di tanda tangani oleh Pimpinan
2. Memastikan semua pembayaran kepada karyawan agar tidak terjadi kelebihan pembayaran ataupun kekurangan pembayaran.
3. Memastikan semua pembayaran kepada orang yang menerimanya

Kepala Gudang

Tugasnya

1. Membuat pengorderan seluruh kebutuhan operasional Kebun ke bagian purchasing di kantor Pusat
2. Melakukan pengecekan secara berkala agar stock barang-barang yang ada di dalam gudang tidak putus

3. Membuat permintaan kebutuhan minyak solar setiap bulannya ke purchasing kantor pusat.
4. Melakukan pelayanan setiap harinya kepada karyawan setiap ada permintaan bon barang di Gudang
5. Membuat laporan gudang setiap bulannya untuk dikirim ke kantor pusat

Asisten FC

Tugasnya hanya membantu Financial Control

Dengan tugasnya

1. Mengecek semua jenis pekerjaan dilapangan yang dilakukan oleh karyawan zharian maupun yang dikerjakan melalui borongan, apabila pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan speknya barulah dilakukan untuk diproses pembayarannya

Krani kantor

Tugasnya

1. Tugas seorang krani kantor hanya bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan sama Pimpinan dan dapat menyelesaikan pembuatan laporan tepat pada waktunya setiap bulannya

Staff ISPO

Tugasnya

1. Dapat semuanya memastikan dokumen-dokumen dan perizinan perusahaan bila di butuhkan setiap saat ada pada tempat yang sudah ditentukan

2. Membuat dan mendokumentasikan semua program CSR dan Bantuan lainnya

3. Membuat SOP untuk Semua jenis pekerjaan yang ada di perusahaan

Survey

Tugasnya

1. Dapat memastikan semua batas-batas lokasi perusahaan dengan lokasi yang bukan dengan berbatasan perusahaan selalu terjaga sehingga terhindar dari penyerobotan lahan yg dilakukan oleh oknum2 tertentu

Pengawas Sipil

Tugasnya

1. Memastikan dan mengawasi semua jenis bangunan yang dikerjakan harus sesuai dengan spek yang sudah ada di dalam gambar objek bangunan yang akan dikerjakan.
2. Membuat dan menggambar pola2 bangunan perumahan untuk karyawan
3. Membuat dan menggambar jembatan dan box couverf yang ada didalam lokasi Kebun

Operator phynfosis

Tugasnya

Menginfut kembali semua segala jenis transaksi pembayaran yang ada di kasir kedalam sistem phynfosis setiap harinya dan di proses setelah 1 bulan kedalam sistem phynfosis

End user oraacle

Tugasnya

Sebelum transaksi sesuatu jenis pekerjaan dibayarkan terlebih dahulu paymentnya di infut dahulu oleh seorang end user oraacle setelah di infut baru lah payment tersebut ditandai tangani oleh Pimpinan

Krani Gudang

Tugasnya

Mencatat barang keluar masuk dari permintaan bon barang2 di gudang

Quality Auditor

Tugasnya

1. Mengaudit setiap pelanggaran dari setiap pemanen yang memanen Tanda Buah Sawit yang tidak sesuai SOP, contohnya seperti panen buah yang masih mentah, tidak mengutip kembali brondolan yang sudah di panen oleh si pemanen



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

4.4. Aktivitas Perusahaan

Adapun bagian-bagian pekerjaan PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) sebagai berikut :

1. Bagian Perkantoran
2. Bagian Penawatan
3. Bagian Pemanenan
4. Bagian Transportasi
5. Bagian Security
6. Bagian Pemupukan
7. Bagian Mandor
8. Bagian Asisten / Pengawas
9. Bagian Lapangan Dibagi 8 Afdeling (Afdeling A-B-C-E-F-G-H)

Dengan pembagian pekerjaan yang demikian maka pelaksanaan aktivitas perusahaan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML). Baik di perkantoran hingga lapangan berjalan dengan baik. Hal ini terjadi akibat kerja sama yang baik antara tenaga kerja. Dengan manajemen perusahaan perlu juga diketahui dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya, PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) juga bekerja sesama sistematis sesuai dengan rencana kerja yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Untuk mencapai target kerja yang dimaksud maka manajemen perusahaan bekerja sama dengan tenaga kerja baik di perkantoran maupun di lapangan untuk saling mendukung tercapai target yang telah ditentukan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sumatera Makmur Lestari (SML), Di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau, responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) sesuai dengan kriteria yang sudah penulis tentukan pada penjelasan populasi dan sampel di bab sebelumnya yaitu sebanyak 40 orang yang menjadi responden untuk penelitian ini. Maka, penulis menyebarkan kuesioner sebanyak sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu sebanyak 40 kuesioner dalam kurun waktu penelitian kurang lebih 2 bulan. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut ini :

5.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML), karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	70
Perempuan	12	30
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui dari 40 responden terlihat bahwa 28 responden berjenis kelamin laki-laki (70%), sedangkan 12 responden berjenis kelamin perempuan (30%). Dari data tersebut terlihat bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini lebih didominasi oleh laki-laki dikarenakan jenis pekerjaan pada PT tersebut lebih banyak membutuhkan kemampuan para laki-laki.

5.1.2. Umur

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML), karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
<20 tahun	-	-
20 - 30 tahun	15	37,5
>30 tahun	25	62,5

Jumlah 40 100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui dari 40 responden terlihat bahwa tidak terdapat responden yang berumur kurang dari 20 tahun, 15 responden yang berumur antara 20– 30 tahun (37,5%), dan 25 responden yang berumur lebih dari 30 tahun (62,5%). Berdasarkan data tersebut, tampak bahwa umur yang paling banyak menjadi responden pada penelitian ini yaitu responden yang berumur lebih dari 30 tahun yang menjadi perkeja pada PT tersebut.

5.1.3. Pendidikan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML), karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

**Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3, S2, S1	9	22,5
Diploma	3	7,5
SMA/Sederajat	28	70,0
SMP/Sederajat	-	-
SD/Sederajat	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 40 karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) yang dalam kasus ini menjadi responden

pada penelian ini, jika dilihat dari tingkat pendidikannya ternyata para karyawan yang tamatan S3, S2, S1 yaitu sebanyak 9 orang (22,5%), dan yang tamatan Diploma yaitu sebanyak 3 orang (7,5%), sedangkan yang tamatan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 28 orang (70%).

5.2. Uji Instrumen

Validitas dan reliabilitas diperoleh dari uji coba untuk mengetahui kualitas instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan sebagai pengumpul data atau tidak.

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat.

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai $r \text{ hitung}$ dalam uji ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan nilai $r \text{ tabel}$ dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $df = n - 2 = 40 - 2 = 38 = 0,312$. Dan dari tabel dibawah ini diperoleh nilai $r \text{ hitung}$ seluruh pernyataan $> r \text{ tabel}$ (0,312). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
Produktivitas Kerja A	0,750	0,312

Produktivitas Kerja B	0,769	0,312
Produktivitas Kerja C	0,612	0,312
Produktivitas Kerja D	0,689	0,312
Produktivitas Kerja E	0,777	0,312
Produktivitas Kerja F	0,849	0,312

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) pada penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel, yaitu r hitung > 0,312, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
Pelatihan Kerja A	0,777	0,312
Pelatihan Kerja B	0,814	0,312
Pelatihan Kerja C	0,814	0,312
Pelatihan Kerja D	0,930	0,312
Pelatihan Kerja E	0,793	0,312
Pelatihan Kerja F	0,877	0,312

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan untuk variable

Pelatihan Kerja (X1) pada penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,312, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
Pengalaman Kerja A	0,683	0,312
Pengalaman Kerja B	0,687	0,312
Pengalaman Kerja C	0,603	0,312
Pengalaman Kerja D	0,699	0,312
Pengalaman Kerja E	0,513	0,312
Pengalaman Kerja F	0,750	0,312

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan untuk variable Pengalaman Kerja (X2) pada penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,312, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* aplikasi IBM SPSS Statistics versi 22. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2009:352). Jika koefisien *Cronbach Alpha*

kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel 5.7
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,835	Reliabel
Pelatihan Kerja (X1)	0,911	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,736	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2020

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, memberi, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi kerja, disiplin, sikap, produktivitas, dan etos kerja pada tingkat keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dalam pekerjaan (Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003) tentang ketenagakerjaan.

A. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) didalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun dan yang diketahui dalam dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

- a) Mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang

sedang dilakukan

Didalam suatu perusahaan, para karyawan diberikan pelatihan-pelatihan kerja guna untuk memberikan pengetahuan-pengetahuan baru kepada para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pelatihan kerja para karyawan diukur dari aspek pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Anda mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	22	55,0
Setuju	13	32,5
Netral	5	12,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 22 orang atau 55%, dan yang menyatakan setuju 13 orang atau 32,5%,

sedangkan yang menyatakan netral 5 orang atau 12,5%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 22 orang atau 55% dari responden memilih kategori sangat setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang mereka lakukan.

b) Pengetahuan anda semakin berkembang dan mengalami peningkatan

Dengan adanya pelatihan-pelatihan kerja dari perusahaan, karyawan diharapkan dapat semakin berkembang dan peningkatan dalam kinerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pelatihan kerja para karyawan diukur dari aspek pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Pengetahuan anda semakin berkembang dan mengalami peningkatan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Pengetahuan anda semakin berkembang dan mengalami peningkatan

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	13	32,5
Setuju	19	47,5
Netral	8	20
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak	-	-

Setuju

Jumlah

40

100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai pengetahuan karyawan semakin berkembang dan mengalami peningkatan, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang atau 32,5%, dan yang menyatakan setuju 19 orang atau 47,5%, sedangkan yang menyatakan netral 8 orang atau 20%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 19 orang atau 47,5% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa karyawan setelah mendapat pelatihan dari perusahaan semakin berkembang dan terus mengalami peningkatan dalam bekerja.

B. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir adalah kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (conceptualizing), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.

a) Memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik lagi dari sebelumnya

Para karyawan dituntut untuk mampu berpikir kedepan dan lebih baik lagi dalam melakukan seluruh aktivitas pekerjaan didalam perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pelatihan kerja para karyawan diukur dari aspek kemampuan berpikir, maka pernyataan yang tepat

untuk mengukurnya adalah Anda memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik lagi dari sebelumnya, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Anda memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik lagi dari sebelumnya

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	13	32,5
Setuju	19	47,5
Netral	8	20,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik lagi dari sebelumnya, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang atau 32,5%, dan yang menyatakan setuju 19 orang atau 47,5%, sedangkan yang menyatakan netral 8 orang atau 20%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 19 orang atau 4,5% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah mampu dan memiliki kemampuan dalam berpikir yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

- b) Mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar

Para karyawan dituntut untuk dapat berfikir cepat, tepat, dan tanggap dalam menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pelatihan kerja para karyawan diukur dari aspek kemampuan berpikir, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Anda mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	9	22,5
Setuju	24	60,0
Netral	7	17,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 22,5%, dan yang menyatakan setuju 24 orang atau 60%, sedangkan yang menyatakan netral 7 orang atau 17,5%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 24 orang atau 60% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar.

C. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

- a) Banyak mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik setelah mendapat pelatihan kerja

Pelatihan kerja dari perusahaan kepada para karyawannya mengharapkan para karyawan mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pelatihan kerja para karyawan diukur dari aspek sikap, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda banyak mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik setelah mendapat pelatihan kerja, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Anda banyak mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik setelah mendapat pelatihan kerja

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,0
Setuju	21	52,5
Netral	7	17,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan banyak mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik setelah mendapat pelatihan kerja, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30%, dan yang menyatakan setuju 21 orang atau 52,5%, sedangkan yang menyatakan netral 7 orang atau 17,5%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 21 orang atau 52,5% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik lagi setelah mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan.

- b) Mengerti bagaimana sikap yang harus diambil ketika sedang menghadapi berbagai masalah pekerjaan

Para karyawan juga dituntut untuk dewasa dan bijak dalam mengambil sikap atau langkah ketika menghadapi masalah didalam pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pelatihan kerja para karyawan diukur dari aspek sikap, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda jadi mengerti bagaimana sikap yang harus diambil ketika sedang menghadapi berbagai masalah pekerjaan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.13

Anda jadi mengerti bagaimana sikap yang harus diambil ketika sedang menghadapi berbagai masalah pekerjaan

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	5	10,0
Setuju	22	55,0

Netral	8	20,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan jadi mengerti bagaimana sikap yang harus diambil ketika sedang menghadapi berbagai masalah pekerjaan, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang atau 25%, dan yang menyatakan setuju 22 orang atau 55%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 8 orang atau 20%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 22 orang atau 55% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah mengerti dan paham dalam bersikap ketika dihadapkan pada berbagai masalah pekerjaan.

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja

No.	Variabel/Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Anda mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan.	110	52	15	-	-	177

2	Pengetahuan anda semakin berkembang dan mengalami peningkatan.	65	76	24	-	-	165
3	Anda memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik lagi dari sebelumnya.	65	76	24	-	-	165
4	Anda mampu mengolah, mengatur, dan menata pekerjaan dengan baik dan benar.	45	96	21	-	-	162
5	Anda banyak mengalami perubahan sikap kearah yang lebih baik setelah mendapat pelatihan kerja.	60	84	21	-	-	165
6	Anda jadi mengerti bagaimana sikap yang harus diambil	50	88	24	-	-	162

ada mengenai pelatihan kerja karyawan.

5.3.2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah cerminan dari karyawan yang memiliki kemampuan ditempat dia bekerja sebelumnya selain itu juga dapat mendeskripsikan seberapa lama karyawan tersebut pernah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menjadikan karyawan tersebut semakin terampil dan terlatih dalam melakukan segala macam pekerjaannya. Berdasarkan pengertian pengalaman kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman adalah segala sesuatu yang pernah dialami dan dilakukan, sedangkan kerja adalah kegiatan dalam melakukan sesuatu.

A. Lama Kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

a) Sudah cukup lama bekerja diperusahaan ini

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai membuat para pegawai memiliki masa kerja yang cukup atau sudah terbilang lama di dalam perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengalaman kerja para karyawan diukur dari aspek lama kerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda sudah cukup lama bekerja diperusahaan ini, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.15
Anda sudah cukup lama bekerja diperusahaan ini

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	18	45,0
Setuju	14	35,0
Netral	7	17,5
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan sudah cukup lama bekerja diperusahaan ini, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 18 orang atau 45%, yang menyatakan setuju 14 orang atau 35%, dan yang menyatakan netral 7 orang atau 17,5%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 1 orang atau 2,5%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 18 orang atau 45% dari responden memilih kategori sangat setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan yang bekerja diperusahaan ini sudah memiliki masa kerja dan waktu kerja yang cukup lama.

b) Sudah cukup lama berkontribusi di bagian produksi diperusahaan ini

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan yang bekerja di bagian produksi pada perusahaan ini haruslah mampu untuk meningkatkan kinerja mereka jauh lebih baik lagi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengalaman kerja para karyawan diukur dari aspek lama kerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda juga sudah

cukup lama berkontribusi dibagian produksi diperusahaan ini, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.16
Anda juga sudah cukup lama berkontribusi dibagian produksi diperusahaan ini

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,0
Setuju	21	52,5
Netral	7	17,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan juga sudah cukup lama berkontribusi dibagian produksi diperusahaan ini, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30%, dan yang menyatakan setuju 21 orang atau 52,5%, sedangkan yang menyatakan netral 7 orang atau 17,5%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 21 orang atau 52,5% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan dibagian produksi sudah cukup lama berkontribusi dan bekerja dibagian ini didalam perusahaan.

B. Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan

keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

- a) Pengalaman kerja yang anda miliki sebelumnya membantu anda dalam bekerja

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan sebelumnya diharapkan dapat membantu mereka dalam bekerja di perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengalaman kerja para karyawan diukur dari aspek tingkat pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Pengalaman kerja yang anda miliki sebelumnya membantu anda dalam bekerja, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Pengalaman kerja yang anda miliki sebelumnya membantu anda dalam bekerja

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	15	37,5
Setuju	18	45,0
Netral	7	17,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai pengalaman kerja yang karyawan miliki sebelumnya membantu

mereka dalam bekerja, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang atau 37,5%, dan yang menyatakan setuju 18 orang atau 45%, sedangkan yang menyatakan netral 7 orang atau 17,5%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 18 orang atau 45% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa pengetahuan mengenai pekerjaan yang didapat para karyawan dari pengalaman kerja sebelumnya sangat membantu mereka dalam bekerja.

- b) Pengalaman yang anda miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja

Para karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, dianggap mampu untuk membantu mengurangi atau meminimalisir kesalahan-kesalahan saat melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengalaman kerja para karyawan diukur dari aspek tingkat pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Pengalaman yang anda miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Pengalaman yang anda punya, membantu meminimalisir kesalahan-kesalahan saat bekerja

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,0
Setuju	22	55,0
Netral	6	15,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak	-	-

Setuju

Jumlah

40

100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai pengalaman yang karyawan miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30%, dan yang menyatakan setuju 22 orang atau 55%, sedangkan yang menyatakan netral 6 orang atau 15%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 22 orang atau 55% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, mampu untuk mengurangi atau meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja.

C. Penguasaan Pekerjaan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

a) Mampu menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda

Para karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, perusahaan menganggap dan mengharapkan mampu untuk menguasai pekerjaan-pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengalaman kerja para karyawan diukur dari aspek penguasaan pekerjaan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda mampu menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Anda mampu menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,0
Setuju	26	65,0
Netral	2	5,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan mampu menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30%, dan yang menyatakan setuju 26 orang atau 65%, sedangkan yang menyatakan netral 2 orang atau 5%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 26 orang atau 65% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya sudah mampu menguasai pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka sendiri.

b) Sudah merasa ahli dalam melakukan pekerjaan ini

Para karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentunya sudah memiliki keahlian dari pada yang belum memiliki pengalaman kerja, hal

itu membuat mereka memiliki peran penting dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengalaman kerja para karyawan diukur dari aspek tingkat pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda sudah merasa ahli dalam melakukan pekerjaan ini, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Anda sudah merasa ahli dalam melakukan pekerjaan ini

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	9	22,5
Setuju	21	52,5
Netral	10	25
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan sudah merasa ahli dalam melakukan pekerjaan ini, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 22,5%, dan yang menyatakan setuju 21 orang atau 52,5%, sedangkan yang menyatakan netral 10 orang atau 25%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 21 orang atau 52,5% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya memiliki keahlian yang lebih dibanding karyawan yang belum

memiliki pengalaman sebelumnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.21
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja

No.	Variabel/Dimensi	Kategori					Jumlah
		Pengalaman Kerja 5	4	3	2	1	
1	Anda sudah cukup lama bekerja diperusahaan ini.	90	56	21	2	-	169
2	Anda juga sudah cukup lama berkontribusi di bagian produksi diperusahaan ini.	60	84	21	-	-	165
3	Pengalaman kerja yang anda miliki sebelumnya membantu anda dalam bekerja.	75	72	21	-	-	168
4	Pengalaman yang anda miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.	60	88	18	-	-	166
5	Anda mampu	60	104	6	-	-	170

menguasai
pekerjaan yang
menjadi
tanggung jawab
anda.

6	Anda sudah merasa ahli dalam melakukan pekerjaan ini.	45	84	30	-	-	159
Total Bobot Nilai		390	488	117	2	-	997

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 997 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 6 \times 40 = 1.200$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.200 - 200}{5} = \frac{1.000}{5} = 200$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengalaman kerja dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.000 - 1.200$$

$$\text{Setuju} = 800 - 1.000$$

$$\text{Netral} = 600 - 800$$

$$\text{Tidak Setuju} = 400 - 600$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 200 - 400$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa

pada penelitian ini variabel pengalaman kerja berada dalam kategori setuju. Kriteria penilaian dalam kategori setuju dengan nilai 997 berada diantara 800 – 1.000. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori setuju terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai pengalaman kerja karyawan.

5.3.3. Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai arti sebagai kesejahteraan nasional. Kesejahteraan itu sendiri adalah suatu kekuatan yang mampu menghasilkan barang dan jasa, serta berdampak pada peningkatan standar hidup. Malayu S. P. Hasibuan (2007:76) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dan output, dimana outputnya harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang jauh lebih baik.

A. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

a) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku

Karyawan sangat dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana produktivitas kerja para karyawan diukur dari aspek kuantitas, maka pertanyaan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.22
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	16	40,0
Setuju	18	45,0
Netral	6	15,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 40%, dan yang menyatakan setuju 18 orang atau 45%, sedangkan yang menyatakan Netral 6 orang atau 15%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 18 orang atau 45% dari responden memilih kategori setuju, itu berarti bahwa para karyawan diperusahaan sudah dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan standar-standar yang diterapkan perusahaan.

b) Melakukan pekerjaan secara maksimal guna tercapainya hasil produksi

Selain dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, para karyawan juga dituntut untuk dapat melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal agar target perusahaan dapat tercapai. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana produktivitas kerja para karyawan diukur dari aspek kuantitas, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda melakukan pekerjaan secara maksimal guna tercapainya hasil produksi, yang

hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.23
Anda melakukan pekerjaan secara maksimal guna tercapainya hasil produksi

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	13	32,5
Setuju	19	47,5
Netral	8	20,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya hasil produksi, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang atau 32,5%, danyang menyatakan setuju 19 orang atau 47,5%, sedangkan yang menyatakan netral 8 orang atau 20%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 19 orang atau 47,5% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah melakukan pekerjaan mereka secara maksimal guna tercapainya tujuan perusahaan.

B. Kualitas

Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis

dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

a) Selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja

Dalam suatu perusahaan, para karyawan dituntut untuk terus dapat meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana produktivitas kerja para karyawan diukur dari aspek kualitas, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.24
Anda selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	16	40,0
Setuju	20	50,0
Netral	4	10,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 40%, dan yang menyatakan setuju 20 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan netral 4 orang atau 10%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 20 orang atau 50% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan

bahwa para karyawan diperusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja di perusahaan.

b) Bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan

Memiliki kualitas saja tidak cukup bagi suatu perusahaan, perusahaan tentunya membutuhkan para karyawan yang memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana produktivitas kerja para karyawan diukur dari aspek kualitas, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.25
Anda bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	8	20,0
Setuju	22	55,0
Netral	10	25,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 20%, dan yang menyatakan setuju 22 orang atau 55%, sedangkan yang

menyatakan netral 10 orang atau 25%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 22 orang atau 55% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan yang bekerja diperusahaan saai ini sudah sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan perusahaan.

C. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian aktivitas yang ditetapkan pada suatu waktu tertentu, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan aktivitas secara tepat waktu hingga menjadi output.

- a) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan

Menjadi seorang karyawan disuatu perusahaan tentunya memiliki tekanan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana produktivitas kerja para karyawan diukur dari aspek ketepatan waktu, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.26
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	10	25,0
Setuju	23	57,5

Netral	7	17,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang atau 25%, dan yang menyatakan setuju 23 orang atau 57,5%, sedangkan yang menyatakan netral 7 orang atau 17,5% Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 23 orang atau 57,5% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah menganggap bahwa mereka telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Selalu berusaha bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, para karyawan diberikan waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi perusahaan akan lebih senang jika para karyawan dapat bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya tentunya dengan dengan hasil yang baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana produktivitas kerja para karyawan diukur dari aspek ketepatan waktu, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah Anda selalu bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Anda selalu bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya

Kategori	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	10	25,0
Setuju	24	60,0
Netral	6	15,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya, dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang atau 25%, dan yang menyatakan setuju 24 orang atau 60%, sedangkan yang menyatakan netral 6 orang atau 15%. Dapat dilihat bahwa dari 40 responden diketahui bahwa 24 orang atau 60% dari responden memilih kategori setuju, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan selalu berusaha untuk bekerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya.

Tabel 5.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No.	Variabel/Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Anda mampu menyelesaikan	80	72	18	-	-	170

	pekerjaan sesuai standar yang berlaku.							
2	Anda melakukan pekerjaan secara maksimal guna tercapainya hasil produksi.	65	76	24	-	-	165	
3	Anda selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja.	80	80	12	-	-	172	
4	Anda bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.	40	88	30	-	-	158	
5	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.	50	92	21	-	-	163	
6	Anda selalu berusaha bekerja lebih cepat dari	50	96	18	-	-	164	

waktu yang seharusnya.

Total Bobot Nilai 365 504 123 - - 992

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 992 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 6 \times 40 = 1.200$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.200 - 200}{5} = \frac{1.000}{5} = 200$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas kerja dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.000 - 1.200$$

$$\text{Setuju} = 800 - 1.000$$

$$\text{Netral} = 600 - 800$$

$$\text{Tidak Setuju} = 400 - 600$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 200 - 400$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel produktivitas kerja berada dalam kategori setuju. Kriteria penilaian dalam kategori setuju dengan nilai 992 berada diantara 800 – 1.000. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori setuju terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai produktivitas kerja karyawan.

5.4. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida, digunakan analisis regresi linear berganda, berikut hasil analisisnya :

Tabel 5.29
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.975	4.316		2.080	.045
Pelatihan Kerja	.228	.128	.263	1.779	.034
Pengalaman Kerja	.407	.162	.372	2.518	.016

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 8,975 + 0,263X_1 + 0,372X_2$$

1. Berdasarkan dari tabel diatas diketahui konstanta sebesar 8,975 ini berarti jika nilai variabel pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) nilainya 0, maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 8,975.

2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,263 artinya setiap peningkatan 1% pelatihan kerja, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 26,3%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja, semakin baik pelatihan kerja yang didapat karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,372 artinya setiap peningkatan 1% pengalaman kerja, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 37,2%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja, semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik pula.
4. Variabel yang paling memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu variabel pengalaman kerja.

5.4.2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan analisa yang digunakan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Besarnya koefisien korelasi berkisar $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi sebesar 1 dengan tanpa memperhatikan tanda positif dan negatif menunjukkan hubungan yang tinggi diantara variabel yang dihubungkan. Koefisien sebesar 1 menunjukkan terjadinya hubungan yang sangat tinggi atau sempurna. Adapun nilai koefisien korelasi pada penelitian ini adalah $0,518 \times 100 = 51,8\%$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan kategori yang cukup tinggi.

5.4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya, yang nilai koefisien determinasi bisa diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefiesn korelasi yaitu $0,518^2 = 0,269$ atau dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.30
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.518 ^a	.269	.229	2.632	1.714

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

^b Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) sebesar $0,269 \times 100\% = 26,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja sebesar 26,9%, sisanya 73,1% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

5.4.4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda dan menghasilkan persamaan regresi, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan :

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 5.31
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.975	4.316		2.080	.045
Pelatihan Kerja	.228	.128	.263	1.779	.034
Pengalaman Kerja	.407	.162	.372	2.518	.016

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olahan, 2020

Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel
 - Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, t-tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,687. Uji t dilakukan pada signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menentukan t-tabel dalam penelitian ini adalah $n - k = 40 - 3 = 37$ pada t-tabel hasilnya adalah 1,687.

Ket : n = jumlah sampel; k = jumlah variabel bebas dan terikat.

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

- Jika nilai sig. > 0,05 maka pelatihan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Jika nilai sig. < 0,05 maka pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.31 menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel pelatihan kerja sebesar 1,779 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan t-hitung > t-tabel dan nilai sig. < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t-hitung pada variabel pengalaman kerja sebesar 2,518 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan t-hitung > t-tabel dan nilai sig. < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.32
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	94.122	2	47.061	6.794	.003 ^b
Adjusted R-squared	256.278	37	6.926		
Total	350.400	39			

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Data olahan, 2018

Hasil perhitungan pada tabel 5.32 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 6,794 dengan P value 0,000. Karena P value yang diperoleh < 0,10 maka hasilnya signifikan dan dapat disimpulkan bahwa model persamaan garis regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan. Artinya bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.5. Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi mengenai pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida, maka dari itu dilakukanlah penelitian secara deskriptif terhadap karyawan yang disini menjadi sampel pada penelitian ini, melalui indikator-indikator pertanyaan mengenai pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida, memberikan respon positif terhadap indikator-indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner penelitian, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel pelatihan dan pengalaman kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, itu berarti dapat disimpulkan bahwa para karyawan di PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) sudah mendapatkan pelatihan kerja yang baik dari perusahaan dan juga sudah memiliki pengalaman kerja yang baik pula sehingga mempengaruhi produktivitas kerja mereka dalam bekerja. Hal itu tentunya menunjukkan bahwa perusahaan sudah berperan aktif bagi para karyawannya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Asmara Hendra Komara dan Angela Luwis (2015) yang dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 90,4 persen variasi dari produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 9,6 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah (2018) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang didapat, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 70%.

Serta sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Widya Lestari (2015) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif

antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PAN
PACIFIC Insurance Cabang Medan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian yang dipakai pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat terbukti pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida Propinsi Riau.
2. Variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan hasil dari uji t. Nilai t-hitung variabel pengalaman kerja sebesar 2,518 lebih besar dari nilai t-hitung variabel pelatihan kerja sebesar 1,779.

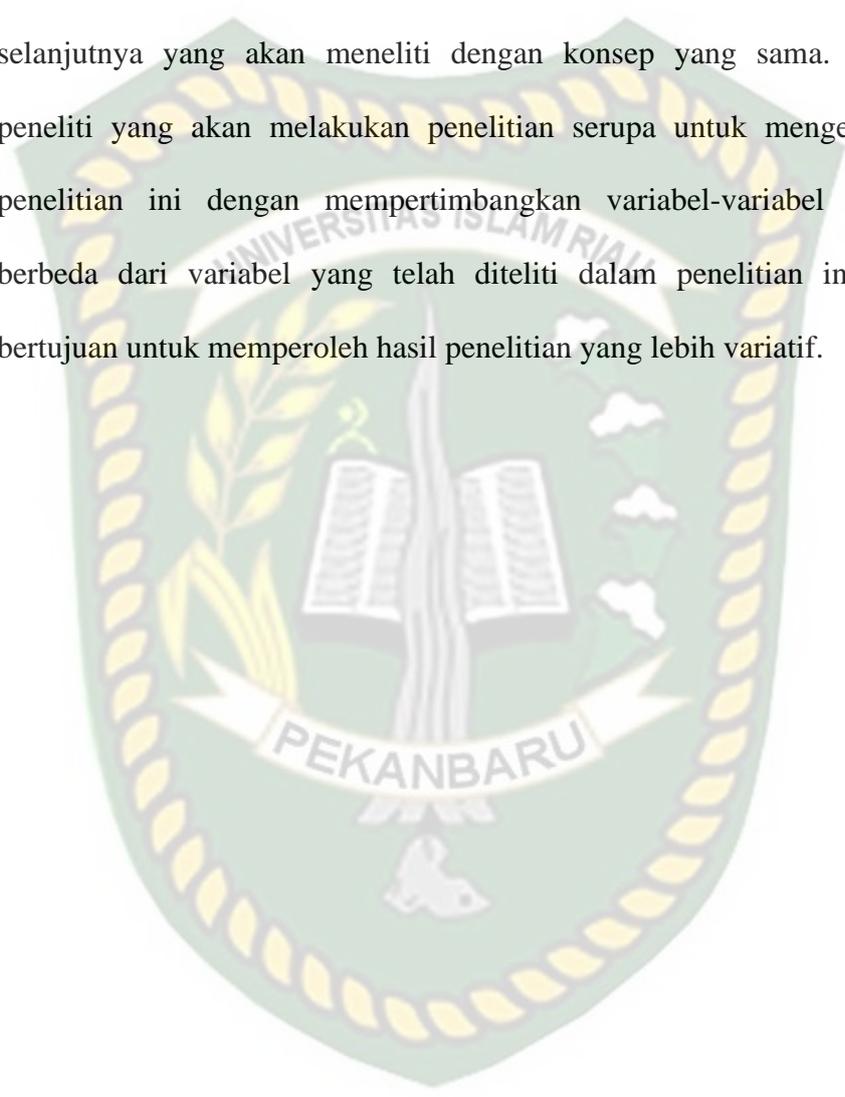
6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida, sehingga di harapkan pada perusahaan untuk dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kemampuan para karyawannya baik

itu dengan memberikan banyak pelatihan kerja dan pengalaman-pengalaman baru menyangkut aktivitas pekerjaan agar para karyawan dapat terus dan semakin meningkatkan produktivitas kerja mereka yang tentunya akan berdampak pada hasil bagi perusahaan.

2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan konsep yang sama. Sebaiknya peneliti yang akan melakukan penelitian serupa untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berbeda dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih variatif.



Daftar Pustaka

Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta.

Asmara Hendra Komara dan Angela Luwis (2015), *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru*. Diunduh pada tanggal 20/12/2019.

Ayu Widya Lestari (2015), *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pan Pacific Insurance Cabang Medan*. Diunduh pada tanggal 20/12/2019.

Budi Cahyono (2008), *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batik Keris Sukoharjo*. Diunduh pada tanggal 29/03/2018.

Dessler, Gerry. 1986. *Personal Manajer*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma 1986.

Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah (2018), *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa*. Diunduh pada tanggal 20/12/2019.

Ganjar Mulya Sukmana (2013), *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)*. Diunduh pada tanggal 29/03/2018.

Hanna Rianita Putri (2016), *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Diunduh pada tanggal 29/03/2018.

Hesti Wulansih (2013), *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali*. Diunduh pada tanggal 29/03/2018.

J. Supranto, Penerbit Erlangga, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh Jilid 2, Jakarta.

Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016), *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diunduh pada tanggal 29/03/2018.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Rahardian Firdauz (2015), *Pengaruh Upah, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Panca Mitra Multi Perdana)*. Diunduh pada tanggal 29/03/2018.

Ramanyata Silitonga (2017), *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Racer Technology Indonesia Dept. Spray Painting*. Diunduh pada tanggal 29/03/2018.