

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN PADA PABRIK TAHU
TEMPE DIDESA SUKAMJU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ANGGA SETIAWAN
15.040.1.0045

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN PADA PABRIK TAHU
TEMPE DIDESA SUKAMJU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ANGGA SETIAN
15.040.1.0045

Pembimbing:

- 1. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE.,M.M.**
- 2. Hendra Safri S.E.,M.M.**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANGGA SETIAWAN

NIM : 15.O4O.1.0045

Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Maret 2020

Yang membuat pernyataan,

ANGGA SETIAWAN
NIM 1504010045

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْعَمَنَا بِنِعْمَةِ الْإِيمَانِ وَالْإِسْلَامِ. وَنُصَلِّي وَنُسَلِّمُ عَلَى
خَيْرِ الْأَنْبَاءِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis senantiasa hanturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu Tempe di desa Sukamaju”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Studi (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ibunda Sulistyawati dan Ayahanda Kasno yang selalu memberikan semangat serta selalu mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan studi dengan lancar dan dapat menjadi anak yang berguna bagi keluarga maupun orang lain.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abdul Pirol M.Ag. Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar S.E., M.M dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membia dan

berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M. Wakil Dekan I, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. Wakil Dekan II Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA. Wakil Dekan III, Takdir, S.H., M.H. dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah Zainuddin S., S.E., M.Ak.
3. Pembimbing I, Dr. Ahmad Syarief Iskandar SE.,M.M, dan Hendra Safri,M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga diujikan.
4. Kepala perpustakaan IAIN Palopo serta staf yang telah memberikan peluang untuk membaca dan mengumpulkan buku-buku literatur dan melayani penulis dalam keperluan studi kepustakaan.
5. Kakak dan adik-adikku tersayang yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan terutama Program Studi Ekonomi Syariah angkatan 2015 (khususnya kelas B) yang selama ini bersedia membantu dan senantiasa memberikan motivasi, semangat dan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku seperjuanganku Risma Erlinda, Suci wijayanti, Ali Arafat, Robby Adriano, Gilang Usman Admaja, Irvan, Yana Yulian, Aslamuddin, Nawawi abdullah, Muhammad Asrul, Khozin Asrori, Toni Efendi, Sri Dewi Wulansari, Anisatul Latifah, Rismawati M, dan Rista. Sahabat-sahabatku satu

Desa Jhury, Rahmat, Yudi Alfian, Galih Usman Prayoga, Anto, fangky Aswandi, ferry Aditya, Arifin yang selalu memberi semangat dan motivasi.

8. Semua pihak yang turut serta membantu penulis yang tak sempat disebutkan namanya satu persatu

Akhirnya penulis mengakhiri prakata ini dengan ucapan yang sama penulis apresiasikan kepada segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini sekaligus yang telah mewarnai kehidupan penulis. Kata yang baik untuk menyebut sesuatu ialah dengan menyebut nama Allah SWT begitupula sebaliknya, kata yang baik untuk mengakhiri sesuatu ialah dengan ungkapan syukur. Semoga Allah SWT selalu mengarahkan hati kita kepada perbuatan baik dan menjauhi kemungkaran. Aamiin ya robbal alamin.

Palopo, November 2020

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-L ATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke huruf Latin dapat dilihat

pada tabel berikut:

1. Konsonan

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	Ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. *Vokal*

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
أُو	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
هُوْلَ : *hauला* BUKAN *hawla*

3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalalah* (bukan: *az-zalzalalah*)
الفَلْسَلَةُ : *al-falsalah*

البلاد : *al-bilādu*

4. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ وَاوْ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	\bar{A}	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	\bar{I}	i dan garis di atas
يُ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	\bar{U}	u dan garis di atas

Garis datar di atas hurufa, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi \hat{a} , \hat{i} , \hat{u} . Model ini sudah dibakukan dalam font semua system operasi.

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

5. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata

yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

6. Syaddah (*tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (◌◌), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanâ*

نَجِّنَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمُّ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سي), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'aliyyatau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'arabiyyatau 'Araby)

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dariteks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz al-jalâlah*(الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dînullah* بِالله *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum firahmatillâh*

10. *Huruf Kapital*

Walaupun dalam system alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapitan berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapita, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika Ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

swt.,	= <i>subhânahūwata'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihiwasallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salâm</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup)
W	= Wafat tahun
Q.S	= Qur'an Surah
HR	= Hadits Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR HADIS	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	1
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	6
B. Landasan Teori.....	8
C. Kerangka pikir.....	42
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional Variabel.....	45
D. Populasi dan Sampel.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	48
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	48
H. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan.....	56

BAB V	PENUTUP	85
	A. Simpulan.....	85
	B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat QS at-Taubah/9: 105.....	3
---------------------------------------	---



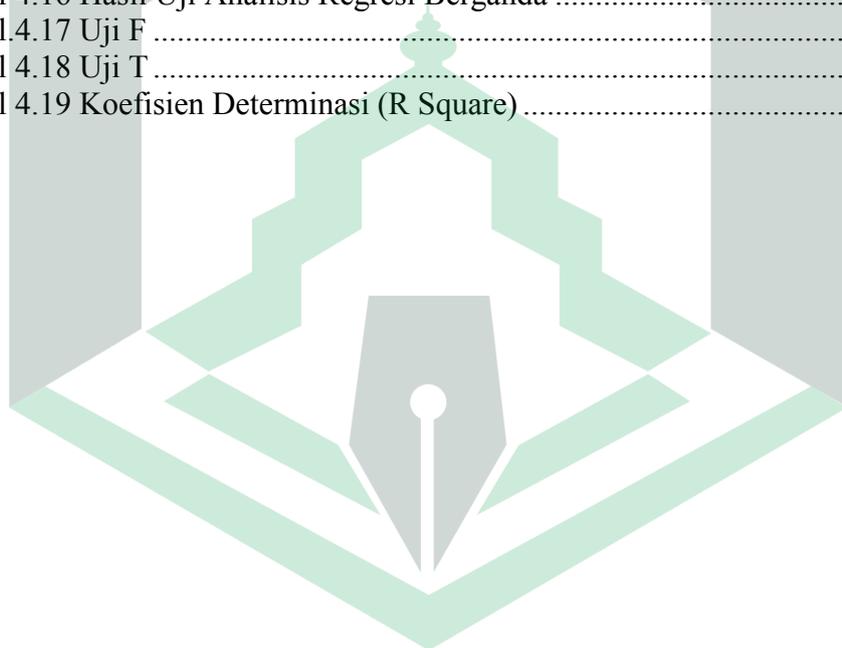
DAFTAR HADIST

Hadist tentang Produktifitas Kerja	42
--	----



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Identitas Responden (Jenis Kelamin).....	58
Tabel 4.2 Identitas Responden (tingkat pendidikan).....	59
Tabel 4.3 Identitas Responden (Usia)	60
Tabel 4.4 Identitas Responden (Nama).....	61
Tabel 4.5 Deskriptif Pengalaman Kerja	63
Tabel 4.6 Deskriptif Motivasi	64
Tabel 4.7 Deskriptif Disiplin kerja.....	65
Tabel 4.8 Deskriptif Produktifitas kerja.....	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	67
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi	68
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrument.....	71
Tabel 4.14 Uji Normalitas Data	73
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	77
Tabel 4.17 Uji F	80
Tabel 4.18 Uji T	81
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R Square).....	82



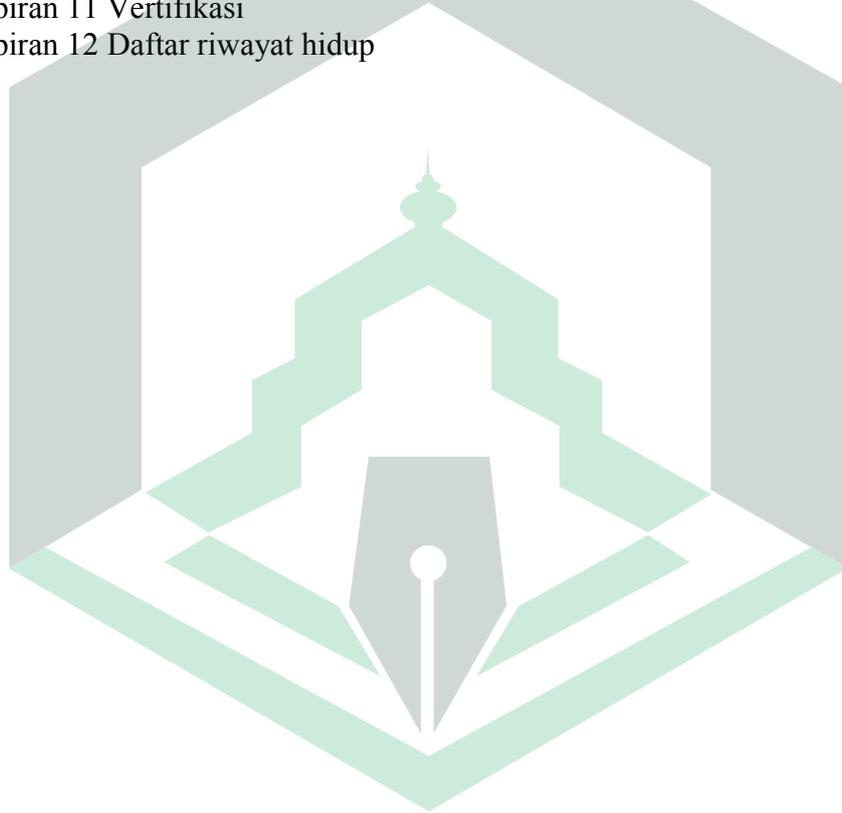
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	43
Gambar 4.1 Uji Heterokedisitas.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Variabel Pengalaman Kerja
- Lampiran 3 Variabel Motivasi
- Lampiran 4 Variabel Displin Kerja
- Lampiran 5 Variabel Produktifitas Kerja
- Lampiran 5 Nota Dinas pembimbing
- Lampiran 6 Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 8 Nota dinas Tim Penguji
- Lampiran 9 Halaman Persetujuan Penguji
- Lampiran 10 Turnitin
- Lampiran 11 Vertifikasi
- Lampiran 12 Daftar riwayat hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman globalisasi saat ini, perkembangannya teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya, dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang tidak langsung meningkatkan perkembangan industri di tanah air dalam usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam ini kekayaan utama yang berharga dalam suatu Negara sesungguhnya adalah sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia (SDM), tetapi yang penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang pertumbuhan perusahaan.

Pada hakekatnya mekanisme manajemen tampaknya lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memerhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kerja karyawan. Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila memiliki pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan, baik oleh organisasi maupun aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan ia berkerja.

Pengalam kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu. Dengan pengalaman yang di dapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.¹

Kemajuan pendapatan usaha sangatlah dipengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak sebuah perusahaan. Dengan pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang cukup, maka dapat di harapkan karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada karyawan tanpa pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang cukup juga di harapkan dapat meningkatkan produktivitas yang baik, karena karyawan tersebut telah memiliki kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja, merupakan faktor-faktor yang paling mepengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas

¹ Trijoko,prasatya.,*Ilmu Budaya Dasar*,(Jakarta; Renika,1980), h.82.

kerja, sebaliknya rendahnya pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Produktifitas kerja didalam prinsip syariah bahwasanya Allah memerintah manusia agar melakukan pekerjaan bukan hanya sekedar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti, Produktifitas itu adalah sikap mental patriotie yang memendang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok leih baik dari sebelumnya sebagaimana firman Allah Ta'ala

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-taubah ayat 105)

Desa Sukamaju merupakan salah satu desa dari Kecamatan Sukamaju. KAB Luwu utara yang di kenal dengan kemajuan usaha industry dalam bidang usaha tahu tempe dengan pendapatan rata-rata 15 juta perbulannya

Berdasarkan uraian diatas maka maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada pabrik tahu tempe Di Desa Sukamaju”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap produktifitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe Di Desa Sukamaju?
2. Apakah pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe Di Desa Sukamaju?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah di tetapkan, maka dapat di rumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang simultan dari Pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe Di Desa Sukamaju.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang parsial dari pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe Di Desa Sukamaju.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Sebagai penambah pengetahuan bagi pembaca dan penulis dibidang sumber daya manusia khususnya, pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap

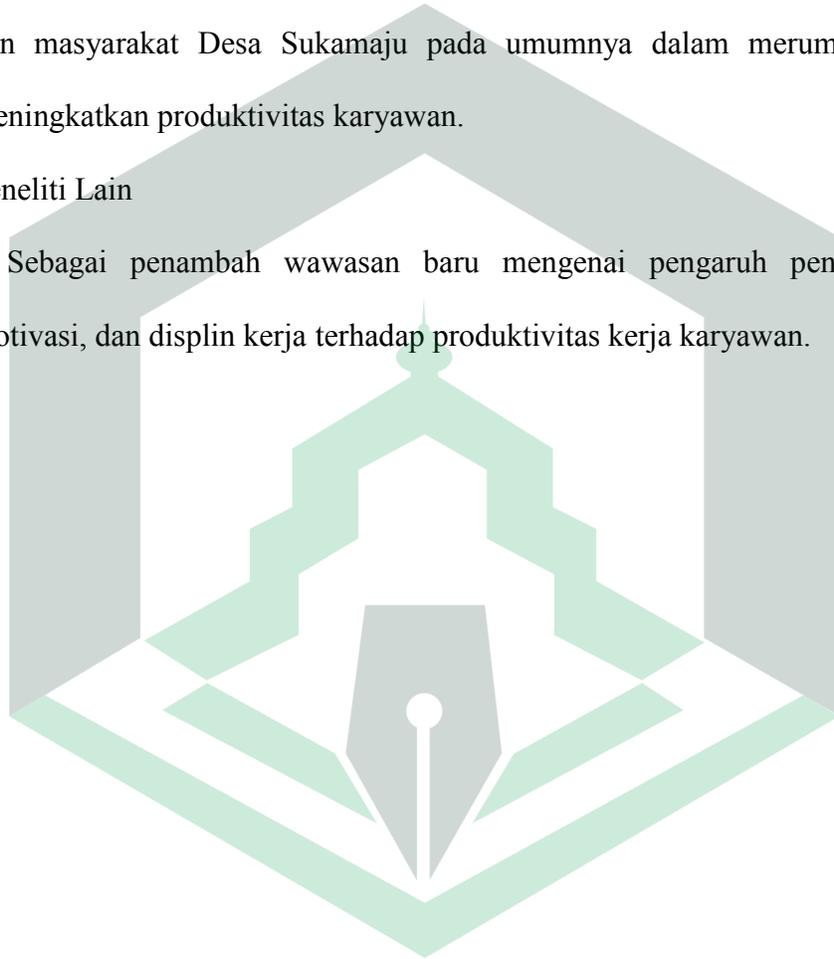
produktifitas dan menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan informasi kepada perusahaan dan masyarakat Desa Sukamaju pada umumnya dalam merumuskan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Peneliti Lain

Sebagai penambah wawasan baru mengenai pengaruh pengalam kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang relevan

Setelah peneliti coba telusuri Mengenai tema pengaruh pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe didesa Sukamaju. Berikut dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian, yaitu;

1. Nuryani Ratnaningsih, dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap produktivitas Kerja karyawan Pada PT (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta”.¹ Berangkat dari permasalahan bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TAPSEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta. Subyek penelitiannya adalah seluruh karyawan di PT. TAPSEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesoiner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TAPSEN (PERSERO) Kantor

¹Nuryani Ratnaningsih “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TAPSEN (PERSERO) Kantor cabang Yogyakarta” 2008 (<http://eprints.uny.ac.id>) diakses tanggal 12 juli 2018

Cabang Yogyakarta hal ini dapat di lihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu $Y = 19,49 + 0,56X_2$.

2. Nano Ismanto, dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig, kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus”.² Berangkat dari permasalahan tentang :

1) Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan perusahaan speaker aktif arofah elektronik di desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus?

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan responden sebanyak 60 sampel dari 149 populasi. Analisis dari jawaban angket yang disebarakan pada karyawan Arofah Elektronik dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk menguji pengaruh variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hal tersebut diketahui melalui signifikasi koefisien regresi yang lebih kecil 0,05.

²Nano Ismanto “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik diDesa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus”. 2004 (<http://lib.unnes.ac.id>) diakses tanggal 12 juli 2018

Dilihat dari judul diatas, penelitian penulis berbeda dari penelitian sebelumnya ;

1. Oleh karena itu materi pembahasannya juga berbeda, materi penulis membahas tentang “*pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan*”, sementara penulis mengambil kesimpulan dalam penelitiannya untuk meningkatkan produktifitas kerja di perlukan juga disiplin kerja.
2. Hasil penelitian lain yang berjudul *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig, kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus*, sementara peneliti menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa untuk meningkatkan produktifitas khususnya di Sukamaju Kab. Luwu utara tidak cukup hanya dengan pengalaman kerja.

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan

kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi.³

Penjelasan singkat mengenai fungsi-fungsi manajemen adalah :

a. Perencanaan

Setiap manajer menyadari arti pentingnya perencanaan, untuk manajer personalia perencanaan berarti menentukan lebih dulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.⁴

b. Perorganisasian

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang telah dijalankan oleh karyawan maka menejer personalia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Setelah rencana dan organisasi telah terealisasi, maka fungsi selanjutnya adalah pengarahan terhadap pekerjaan. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerjasama secara efektif.

d. Pengawasan

Setelah fungsi-fungsi personalia dilaksanakan, sudah selayaknya kalau fungsi selanjutnya adalah pengawasan, yaitu : mengamati dan membandingkan pelaksanaan

³ As'ad mohammad, *Psikologi Industri* (Yoyakarta: Liberty 1995), h.23

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia* (Bandung: Rafika Aditama 2003), h.19

dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Peranan dari manajemen sumber daya manusia, adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- c. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat karyawan
- d. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Dan Analisis SDM.

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada di dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dilingkungan kerja. Kegiatan lain dari aktivitas persiapan dan pengadaan dalam MSDM adalah kegiatan perencanaan sumber daya manusia, yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memprediksi dan menentukan kebutuhan tenaga kerja pada masa sekarang dan masa-masa yang akan datang, baik dari segi jumlah maupun keahliannya.⁵

⁵ Ghazali, Imam, *Aplikasi Amulti V Ariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro

Perencanaan sumber daya manusia ini akan menunjukkan jumlah yang akan direkrut kapan dilakukan perekrutan dan kegiatan-kegiatan lain setelah diperolehnya calon pegawai.

b. Kesetaraan Dan Kesempatan Bekerja.

Kepatuhan akan hukum dan kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh perencanaan strategis dari sumber daya manusia hendaknya memastikan terlebih dahulu sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum atau peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur tentang ketenaga kerjaan.

c. Perekrutan (*staffing*).

Sasaran dari perekrutan/*staffing* adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dasar dari pelaksanaan kegiatan ini adalah dipahaminya oleh setiap calon tenaga kerja tentang analisis pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu hal-hal yang berhubungan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan juga menjadi landasan pelaksanaan kegiatan perekrutan karyawan baru disetiap perusahaan atau organisasi.

d. Perkembangan SDM

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini biasanya dimulai dari kegiatan pemberian orientasi pada tenaga kerja baru dan dilanjutkan dengan pemberian pelatihan kerja-keterampilan).

Perencanaan karier juga merupakan bagian dari aktivitas pengembangan sumber daya manusia ini, karena melalui proses perencanaan karier setiap karyawan dapat mengetahui jalur, aktivitas dan proses penilaian yang ditetapkan sebuah organisasi berkenaan dengan prestasi kerja setiap karyawannya.⁶

d. Kompensasi Dan Keuntungan.

Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan atau aktivitas pada organisasi. Kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan ini dapat berupa pembayaran insentif dan keuntungan.

Dalam menentukan pemberian kompensasi kepada karyawan ini perusahaan atau organisasi melakukannya berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan baik oleh perusahaan sendiri maupun oleh pemerintah.

e. Kesehatan, Keselamatan Dan Keamanan Kerja.

Hal-hal yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan fisik dan mental tenaga kerja merupakan permasalahan yang utama. Peraturan dan undang-undang yang mengatur tentang kesehatan dan keselamatan kerja membuat organisasi lebih mempertimbangkan lagi terhadap hal-hal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dilingkungan kerja.

Keamanan tempat kerja juga semakin penting dimana kekerasan sering terjadi di lingkungan kerja. Manajemen sumber daya manusia harus dapat meyakinkan para tenaga kerja dan manajer bahwa mereka berada dilingkungan kerja yang aman.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan pengembangan SDM*, (bandung: Refika Aditama 2003), h.23

f. Hubungan tenaga kerja dan buruh

Hubungan antara manajer dan bawahan harus ditangani dengan efektif dan efisien. Hal ini dimaksudkan agar hak-hak yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja dapat dilindungi dengan baik. Hal-hal yang mengatur tentang hubungan antar karyawan atau antara karyawan dengan manajer ini perlu terus diperbaharui dan dikembangkan agar sehingga manajer dan karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka.

B. Pengalaman Kerja

a. Pengertian *Pengalaman Kerja*

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja

akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan⁷. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja.

Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika orang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya.

⁷ Manulang. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia 2009), h.15

Pengalaman merupakan factor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya⁸. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Perusahaan didalam merekrut seorang karyawan, sering kali mengajukan berbagai persyaratan bagi calon karyawanya dalam memasuki perusahaan. Syarat-syarat tersebut harus dipenuhi atau dimiliki seorang karyawan. Dengan pengalaman yang cukup lama maka dapat diharapkan karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada karyawan tanpa pengalaman. Ada beberapa alasan kenapa perusahaan mensyaratkan pentingnya pengalaman, dengan pengalaman tersebut maka perusahaan tidak perlu lagi melaksanakan training ataupun di laksanakan dengan pertimbangan pengenalan terhadap pekerjaanya saat ini, selain itu dengan perusahaan

⁸ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.(Bandung : Mandar Maju 2012), hal.47

menerima seorang karyawan yang berpengalaman dengan maksud agar karyawan itu mempunyai atau menemukan ide-ide baru dalam memecahkan masalah yang pernah timbul sebelumnya sehingga jika ada masalah yang timbul itu dapat terselesaikan.

Banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih banyak di harapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.⁹

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

⁹ Netisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Internasional 2001), h.135

5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

b . Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka dari itu pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
 2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- #### c. Pengukuran Pengalaman Kerja.

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar,

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama,

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda, Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
 Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang.

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

d. Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka dari itu pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.

2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-

tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

a. lama waktu/masa kerja.

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

b. Tingkat pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup Kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c. Upah.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Menurut Dewan Pengupahan Nasional “Upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah dan akan

dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”¹⁰

Kompensasi/upah mempunyai beberapa tujuan utama:

- 1) Menarik pelamar kerja yang potensial
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meraih keunggulan kompetitif
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja
- 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum
- 6) Memudahkan sasaran strategi
- 7) Mengokohkan dan menentukan struktur.

Upah merupakan biaya tenaga kerja sekaligus merupakan sumber pendapatan tenaga kerja. Besarnya upah sebagai balas jasa perusahaan kepada tenaga kerja, tergantung pada sistem upah yang berlaku. Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

- 1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya kompensasi sistem waktu ini

¹⁰ Murti Sumarni dan John Soeprihanto, *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta; Liberty 1995), h.310

didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan pada prestasi bekerjanya. Kebaikan sistem waktu ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ini adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan mendapat balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Dalam sistem borongan, pekerja bias mendapatkan balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Sistem pembayaran upah adalah:

- 1) Sistem upah menurut waktu
- 2) Sistem upah menurut prestasi, potongan, persatuan hasil
- 3) Sistem upah borongan

Pengalaman kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya, semakin lama seseorang bekerja pada bidang tertentu maka semakin banyak berpengalaman.

Masa kerja adalah lamanya karyawan bekerja secara terus-menerus dalam suatu organisasi. Bila seorang karyawan telah mempunyai suatu pengalaman kerja pada suatu bidang maka akan meningkatkan kemampuan dan kecakapannya, secara tidak sadar mereka akan belajar sehingga mempunyai kecakapan praktis dan trampil dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan padanya . karyawan yang berpengalaman akan menunjukkan aktivitas yang menguntungkan karyawan maupun perusahaan, sebab karyawan yang berpengalaman akan cepat menanggapi segala perintah dan tidak akan bingung lagi bila mendapat sesuatu hal yang baru.

C. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan SDM yaitu karyawan/pegawai sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa berupa materi maupun jasa. Produktifitas karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya pengerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahannya, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Stoker dalam kadarisman yang konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguat, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

2) Teori Proses (*Proses Theory*)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan

prilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan.¹¹

c. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala Motivasi

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- d) Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor Pendukung Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

¹¹ Hasibuan malayu, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h 103

d. Indikator Motivasi Kerja

Ada 2 indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Motivasi internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- d) Diutamakan prestasi dari apa yang di kerjakannya.

2) Motivasi Eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

4. *Disiplin Kerja*

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugaskaryawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu

perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi¹². Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemo, bahwa “Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai / karyawan dalam disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan tata tertib saja. Akan tetapi juga berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara langsung dari mulai pedoman atau patokan dalam bekerja sampai pencapaian hasil yang optimal.

Dalam suatu perusahaan seorang pimpinan juga perlu memperhatikan hal-hal seperti yang diuraikan oleh Susilo Martoyo, sebagai berikut:

- 1) Setiap anggota atau anak buah senantiasa menjaga ketertiban sebagai kebiasaan hidup sehari-hari sehingga kondisi tertib dan teratur menjadi darah daging

¹² Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta), hal.113

anggotanya. Tentu harus ada pengawasan dan kelanjutan dalam pelaksanaannya.

- 2) Seorang pimpinan diharapkan sekali mengetahui benar keadaan kesatuannya, organisasi yang dipimpinnya, keadaan anggotanya, perilaku dan sifat-sifatnya atau bahkan keadaan rumah tangganya.
- 3) Perintah, intruksi dan lain-lain serta petunjuk yang diberikan kepada anak buah tidak membingungkan anak buah dan mampu untuk melaksanakannya. Semua perintah, intruksi dan petunjuk hanya diberikan bila diperlukan benar-benar dan tidak boleh menimbulkan lebih dari satu tafsiran.
- 4) Sederhanakan mekanisme kerja ataupun prosedur kerja dalam organisasi sehingga tidak berbelu-beliku dan mudah dilaksanakan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- 5) Upayakan agar anak buah senantiasa mempunyai kesibukan kerja, baik fisik maupun pikiran (non fisik) sehingga kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak baik atau melanggar disiplin kerja dapat dihindarkan.

Terdapat beberapa tipe disiplin yang dapat digunakan sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan dalam organisasi antara lain:

- 1) *Disiplin preventif*, yaitu kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para karyawan agar menaati berbagai standar dan aturan perusahaan, sehingga dapat mencegah pengelewengan atau pelanggaran.

2) *Disiplin korektif*, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut.¹³

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan pada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari definisi Kurt Lewin yang dikutip Avin Fadilla Helmi (1996: 37-38) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan factor situasional.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung tinggi norma yang diajarkan atau ditanamkan orangtua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor lingkungan

¹³ Susilo martoyo, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: BPFE), h.156

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses dalam pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Konsistensi adalah memperlakukan aturan secara tepat dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang dipakai telah dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan lebih dahulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam faktor-faktor disiplin kerja terdapat indikator-indikator yang perlu digaris bawahi yaitu:

- 1) Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja.
- 2) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan pada adanya perasaan takut atau terpaksa.
- 3) Komitmen dan loyalitas terhadap organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

C. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.¹⁴

d. Manfaat Disiplin Kerja

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah organisasi, seorang karyawan mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakat.

Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri yang tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturan organisasi yang ada. Menurut Avin Fadilla Helmi, disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

1) Disiplin diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab

¹⁴ Veithsal Rifai, *MSDM Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Murai Kencana, 2004), h.444

pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai luhur yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat.

2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu semata. Selain disiplin diri masih dibutuhkan disiplin kelompok. Hal ini sangat didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Hal ini berarti setiap karyawan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok digambarkan seperti dua sisi dari mata uang. Kedua sisi saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer, disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya disiplin diri.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat Disiplin Kerja adalah:

- 1) Memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang akhirnya akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- 2) Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.
- 3) Untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan.
- 4) Merupakan kekuatan positif bagi perusahaan ketika tindakan itu diterapkan secara tidak bertanggung jawab dan adil.

5. *Produktivitas Kerja*

a. *Pengertian Produktivitas Kerja*

Pengertian produktivitas adalah sebagai berikut : Perbandingan antara ukuran harga bagi masukan dan pengeluaran atau perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan pemasukan yang dinyatakan dalam satuan (unit) umum.¹⁵

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa

¹⁵ Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: bumi Aksara,2000), h
12

“Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini.”¹⁶

Hal ini sesuai dengan produktivitas dipandang dari segi filosofis yang mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental seperti ini mendorong manusia untuk tidak cepat puas dengan hasil yang telah dicapai, akan tetapi manusia akan terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri maupun peningkatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Secara lebih sederhana, *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”.¹⁷ Menurut pengertian tersebut produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia.

Menurut Swastha Basu “Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang

¹⁶ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.125

¹⁷ Hasibuan Malayu, *Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara 2000), hal.17

dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”. Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik.

Produktivitas kerja karyawan juga tidak lepas dari tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, ini berarti dia harus patuh terhadap apa yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini perlu adanya kedisiplinan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukan menjadi maksimal.

Hasil yang dicapai dari kerja yang dilakukan adalah hal yang ingin dicapai melalui produktivitas kerja karyawan. Berbicara mengenai hasil maka tidak akan lepas dari kemampuan kerja karyawan. Sulit dibayangkan seseorang dapat mencapai hasil baik tanpa diiringi dengan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut.

Produktivitas kerja sebagai pokok bidang ketenagakerjaan yang memegang peranan utama dalam setiap usaha. Usaha peningkatan daya kerja dapat dilaksanakan oleh setiap pimpinan atau manajer perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, lingkungan/kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- 1) Sikap kerja dan etos kerja
- 2) Tingkat keterampilan
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pemimpin
- 4) Manajemen produktivitas
- 5) Efisiensi tenaga kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Pandji Anoraga meliputi:

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan

- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi

Pendapat lain dikemukakan oleh Kussriyanto bambang antara lain:

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi sarana produksi, investasi, perijinan, moneter, fiskal, harga, distribusi kerja dan lain-lain.

tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Manusia
- 2) Modal
- 3) Metode (proses)
- 4) Lingkungan organisasi (internal)
- 5) Lingkungan produksi
- 6) Lingkungan Negara (eksternal)

7) Lingkungan internal maupun regional

8) Umpan balik

c. Cara Mempertinggi Produktivitas Kerja Karyawan

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara menyeluruh. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapat keuntungan dari produktivitas kerja yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan.

Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan akan dikatakan semakin produktif, sebaliknya semakin tinggi prasyarat yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu akan dikatakan kurang produktif. Kussriyanto Bambang, mengungkapkan bahwa pengembangan peningkatan produktivitas tenaga kerja pada dasarnya digolongkan menjadi empat bentuk yaitu:

- 1) Pengurangan sedikit sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- 2) Pengurangan sedikit sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- 3) Pengurangan sedikit sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.

4) Pengurangan sedikit sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.

langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut¹⁸:

- 1) Mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi.
- 2) Menetapkan tujuan-tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan produktivitas ini hendaknya realistik dan mempunyai batasan waktu.
- 3) Mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuan.
- 4) Mengimplementasikan rencana. mengukur hasil-hasil. Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodik dalam pencapaian korelatif akan diperlukan atau tujuan harus direvisi.

D. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada waktu yang lalu dengan melihat kekurangan-kekurangan yang ada untuk diperbaiki dimasa yang akan datang sehingga produktivitas kerja karyawan pada waktu yang akan datang dapat meningkat. Pemilihan tolak ukur atau cara pengukuran yang akan dilakukan tergantung pada jenis atau faktor-faktor masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

¹⁸ Handoko t. yani. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.(Yogyakarta: BPF, 2012), hal. 137

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Pada dasarnya produktivitas sama halnya dengan hasil produksi suatu barang. Pengukuran Produktivitas digunakan sebagai sasaran manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi sehingga diketahui kekurangan yang dan perbaikan yang diperlukan, dan digunakan untuk menilai kemampuan seseorang dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe dapat dilihat dari berbagai faktor, antara lain :

a. Target

Target adalah “Sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai”.

Target adalah mengevaluasi daya tarik masing – masing segmen dengan menggunakan variable – variable yang bisa menguantifikasi kemungkinan

permintaan dari setiap segmen, biaya melayani setiap segmen, biaya memproduksi produk dan jasa yang diinginkan pelanggan, dan kesesuaian antara kompetensi inti perusahaan dan peluang pasar.¹⁹

b. Kualitas Kerja

Quality (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka²⁰. Sedangkan

Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

¹⁹ Fandy tjiptono. *Strategi pemasaran Edisi 3* (ANDI: Yogyakarta 2008), hal. 47

²⁰ Jiwo wungu dan hartanto brotoharsojo. *Tingkatan kinerja perusahaan anda dengan merit sistem*, (Jakarta: raja grafindo persada), hal 113

Hasil kerja Karyawan yang produktif tidak hanya di ukur dari output yang di hasilkan dalam jangka waktu tertentu tetapi juga harus memenuhi standar. Oleh karena itu setiap tenaga kerja selalu diikutkan dalam setiap tahap pekerjaan dalam suatu proses produksi sehingga hasil akhirnya akan terjamin sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Seorang tenaga kerja di katakan produktif apabila ia mampu menghasilkan output yang lebih besar dari tenaga lain untuk satuan yang sama. Dapat juga dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dan dalam waktu yang lebih singkat.

Selain landasan teori diatas Hadist didalam Alquran mempunyai pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan, berikut adalah hadits yang menjelaskan pentingnya berkerja dalam islam :

“Rasullullah SAW. Pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik ? Beliau menjawab, pekerjaan yang terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)

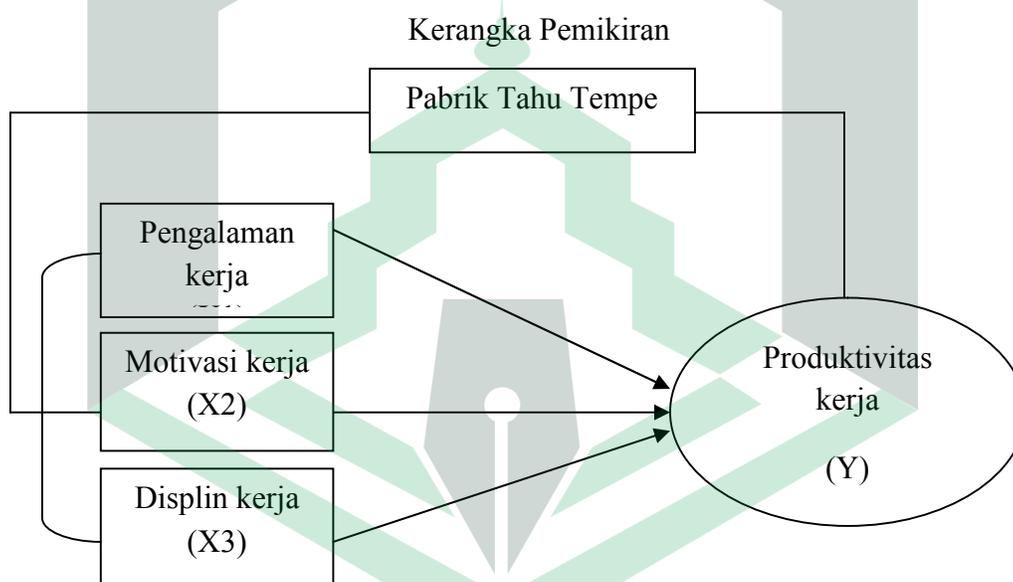
Dalam hadist yang disebutkan diatas, menunjukan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat baik dan mulia dalam ajaran islam. Berkerja bahkan dapat menjadikan seseorang dapat diampuni dosa-dosanya. Kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan anak dan istrinya, maka orang seperti ini di kategorikan sebagai *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian berkerja dalam ajaran

islam merupakan sesuatu yang penting dan harus sesuai dengan yang ajarkan oleh agama.

C. Kerangka Pikir

kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²¹

Adapun Kerangka Pemikiran pengaruh motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas dapat di gambarlan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Keterangan :

1. Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah

²¹Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet IV; Bandung, Alfabeta 2013), h.93

Pengalaman kerja (X1)

2. Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah

Motivasi (X2)

3. Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah

Disiplin kerja (X3)

4. Variabel dependent atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah produktivitas (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe Di Desa Sukamaju.

Hipotesis statistic dari penelitian ini yaitu hipotesis alternative (H_1) dari hipotesis nol (H_0) dengan keterangan sebagai berikut:

H_1 = Diduga ada pengaruh yang simultan dari pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Tahu Tempe di Desa Sukamaju.

H₂ = Diduga ada pengaruh yang parsial dari pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Tahu Tempe di Desa Sukamaju.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan/korelasional. Penelitian hubungan/korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian hubungan bertujuan mengungkap hubungan korelatif antar variabel. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi lainnya.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian.¹ Dalam penelitian akan meneliti tentang data kajian yang bersifat angka-angka yang nantinya akan menghasilkan interpretasi data. Penelitian kuantitatif merupakan keputusan yang menggunakan angka. Sedangkan angka sendiri mempunyai peran penting dalam pembuatan, pemecahan, penggunaan dan penyelesaian suatu masalah.²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu industri tahu tempe yang terletak di Desa Sukamaju Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu Utara Sulawesi-selatan dan akan di lakukan kurang lebih selama 2 bulan.

¹Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode penelitian Kuantitatif: Teri dan Aplikasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2006), h. 36

²Muhammad Muslich, *Metode Pengambilan Keputusan Kuantitatif*, (Jakarta Timur: Bumi Aksara,2009) ,h.2

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variable sangat penting, tujuannya yaitu untuk menghindari adanya salah penafsiran dalam memahami di dalam pembahasan.

Oleh karena itu, penulis akan menguraikan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

3. Displin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

4. Produktivitas kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan jumlah semua keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga atau keseluruhan objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk di analisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. dan populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.³

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel dalam penelitian menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel. Teknik ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik tahu tempe yang berjumlah 25 orang sehingga jumlah populasi atau keseluruhan pegawai di jadikan sampel penelitian.

E. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka meneliti tidak akan mendapatkan data

³Masri Singgarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES,2008), h.152

yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Ada beberapa teknik dalam proses pengumpulan data yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti

2. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pengetahuan, pendapat dan sikap seseorang terhadap suatu masalah yang diteliti. Angket sebagai metode utama pengumpulan data.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode dokumentasi untuk mendapatkan baha-bahan documenter. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.⁴ Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen (data eksternal)

⁴Husain umar dan purnomo styadi akbar, *metodologi penelitian social* (Jakarta; bumi aksara 2009),h.69.

F. Instrumen Penelitian

Intrumen Penelitian atau Skala pengukuran data adalah prosedur pemberian angka pada suatu objek tersebut, skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan menjabarkan variabel, untuk menyusun instrument-instrument sebagai alat ukur yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap dari jawaban pada skala likert memiliki beberapa skor yang berbeda antara lain:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya (X) adalah pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, sedangkan variabel terikat (Y) adalah produktifitas kerja di pabrik tahu tempe bapak Sayfuddin

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengelolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.

a. Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat menggunakan data dari variabel yang diteliti.⁵

Dari uji validitas yang digunakan dengan program SPSS versi 20 yaitu dengan melihat dari *Corrected Item Correlation*. Dengan ketentuan, nilai *Corrected Item Correlation* dari masing-masing variabel > dari nilai r table sebesar dengan demikian dinyatakan valid dan dimasukkan kedalam pengujian penelitian sesungguhnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (lebih besar atau sama dengan 0,60). Dengan ketentuan jika nilai dari *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari masing-masing variabel > dari nilai r_{tabel} . Sebab ketentuan penentuan dari reliabelnya suatu variable sebagai berikut ⁶:

⁵Ridwan, Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.348

⁶Setiadji, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, PPS Universitas Muhammadiyah, (Surakarta, 2004), h.59

- a) Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabelitasnya sempurna
- b) Jika $\alpha 0,70 - 0,90$ maka reliabilitasnya tinggi
- c) Jika $\alpha 0,50 - 0,70$ maka reliabilitasnya moderat
- d) Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitasnya rendah

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan antar baik buruknya variabel independen terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

Teknik estimasi variabel dependen yang digunakan adalah *Ordinary Least square* (OLS) yaitu mengestimasi garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut.⁷

Model persamaan regresi secara umum berbentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktifitas Kerja karyawan pabrik tahu tempe di desa Sukamaju

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

b_1X_1 = Koefisien regresi X1 (Pengalaman Kerja)

b_2X_2 = Koefisien regresi X2 (Motivasi)

⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. (Semarang : UNDIP), h. 36

b_3X_3 = Koefisien regresi X_3 (Disiplin Kerja)

e = Standar error

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi sederhana agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti merupakan variabel yang berdistribusi normal. Dimana residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Biasanya untuk menguji data normal menggunakan uji kolmogrov-smirnov.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) jika nilai

signifikan antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁸

5. Uji Hipotesis

a. Uji regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya (pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktifitas kerja) dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha=5\%$)

c. Uji T

Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependent secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji T, jika nilai probabilitas signifikansi $>0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependent. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independent berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependent.

⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22*. (Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011),h. 139

d. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1 jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel kriteria sebagai berikut:

- a. 0 tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. $>0 - 0,25$ korelasi sangat lemah
- c. $>0,25 - 0,5$ korelasi cukup
- d. $>0,5 - 0,75$ korelasi kuat
- e. $>0,75 - 0,99$ korelasi sangat kuat
- f. 1 korelasi sempurna

H. Teknik Analisis Data

Data adalah segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk suatu kegiatan penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Analisis data pada dasarnya memperkirakan atau menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu kejadian terhadap sesuatu kejadian yang lainnya. Kejadian dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel.⁹

Analisis regresi linier berganda dapat dilaksanakan apabila telah memenuhi syarat-syarat berikut.¹⁰

- a. Sampel diambil secara acak
- b. Variabel X_1, X_2, X_3 dan Variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana variabel X merupakan sebab dan variabel Y merupakan akibat
- c. Nilai Y memiliki penyebaran yang berdistribusi normal
- d. Persamaan hendaknya harus benar-benar linier

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹¹

⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistic*, (Jakarta: Bumi aksara, 2006), h.2

¹⁰ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar an Aplikasi*, (Jakarta: kencana, 2007), h.10

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2008), h.206



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Gambaran Umum Industri Tahu Tempe di Desa Sukamaju

1. Sejarah Industri

Industri tahu tempe di desa Sukamaju pada awalnya didirikan oleh sebuah keluarga yaitu keluarga Bapak Syaifuddin yang sudah menekuni dunia industri tahu tempe sejak tahun 1980 dan sudah memiliki pengalaman panjang dalam dunia industri tahu tempe. Keluarga ini telah menjadi eksporter produksi tahu tempe di desa Sukamaju kecamatan Sukamaju kabupaten Luwu Utara dan menyalurkan hasil produksinya ke berbagai daerah.

Menyadari bahwa industri tahu tempe di Sulawesi selatan masih tergantung pada bahan baku impor. Keterbatasan kemampuan petani lokal Sulawesi selatan untuk memproduksi kacang kedelai menjadi salah satu alasan sehingga industri tahu tempe tersebut masih bergantung hidupnya pada bahan baku impor. Permintaan tahu tempe terus mengalami peningkatan sehingga pemilik menambah produksinya untuk menutupi permintaan konsumen.

Pada tahun pertama 1980 beroperasi industri tahu tempe Bapak Syaifuddin melaksanakan aktivitasnya dari sebuah rumah di atas tanah seluas 20 x 50 m² yang beralamat di Desa Sukamaju Kecamatan Sukamaju. Dari rumah bersejarah inilah pendiri industri membuka usahanya dengan merancang strategi-strategi pengembangan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Pada gebrakan tahun pertama kegiatan

industri membutuhkan pengorbanan penuh tidak saja dalam bentuk materi tetapi juga tenaga, pikiran biaya dan waktu untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen.

Menyadari bidang industri tahu tempe di sukamaju yang demikian cerah, maka bermunculan pula industri-industri tahu tempe di kecamatan Sukamaju. Sukamaju

2. Visi dan Misi Industri Tahu Tempe di desa Sukamaju

Industri tahu tempe dibangun beberapa tahun yang lalu dengan tujuan menjadi industri yang memiliki kualitas terbaik di desa Sukamaju kecamatan Sukamaju dalam hal mutu dan kemampuan memperoleh keuntungan maupun pertumbuhan industri yang terarah. Sasaran dasar yang paling diutamakan oleh industri ini yaitu menjamin mutu atau kualitas agar terdapat kepuasan pada pelanggan atau konsumen, karena dengan begitu industri ini akan menjadi industri tahu tempe yang paling baik Kabupaten Luwu Utara.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara ukuran harga bagi masukan dan pengeluaran atau perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan pemasukan yang dinyatakan dalam satuan (unit) umum.

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada

peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent (bebas) yaitu *Pengalaman kerja* (X1), *Motivasi* (X2), dan *Displin kerja* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (terikat) yaitu variabel Produktifitas (Y). Dimana diketahui, sudah dilakukan analisis uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini jumlah populasi *Pengalaman kerja, Motivasi, dan Displin kerja* berpengaruh terhadap Produktitas kerja di pabrik tahu tempe sebanyak 25 karyawan. Dalam teknik pengambilan sampel digunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *Total Sampling*. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan survey dan pengisian kuesioner untuk mengetahui respon *pengalaman kerja* terhadap Produktifitas kerja. Kuesioner terdiri dari 47 pernyataan, setiap pernyataan terdiri dari alternative jawaban yaitu : SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skala yang digunakan untuk mengukur responden dari hasil kuesioner yaitu skala likert, dengan bobot nilai skor 5 SS (sangat setuju), 4 S (setuju), 3 KS (kurang setuju), 2 TS (tidak setuju), dan 1 STS (sangat tidak setuju). Dimana diketahui, sudah dilakukan analisis uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji secara simultan/ bersama-sama (uji F) membultikan bahwa semua variabel independent (bebas) yaitu pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependent (terikat) yaitu variabel produktifitas, dimana diketahui nilai $F_{hitung} 40.228 > F_{tabel} 3.05$ dan secara statistik dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent (bebas) mempunyai hubungan secara parsial/individu terhadap produktifitas kerja karyawan pabrik tahu tempe di desa sukamaju yang dapat dilihat dari hasil uji parsial/individu (uji T) variabel yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja dengan nilai $T_{hitung} 8,698 > T_{tabel} 2,080$. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang telah disesuaikan (adjusted R square), variabel produktifitas dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 83,1 %. Hal ini berarti terdapat hubungan antara pengalaman kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja.

C. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan di pabrik tahu tempe di desa Sukamaju dengan populasi penelitian adalah karyawan yang berkerja di pabrik tersebut dengan jumlah 25 orang. Berikut akan disajikan deskripsi data responden berdasarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data berdasarkan jenis kelamin responden karyawan pabrik tahu tempe di desa Sukamaju.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	Laki-Laki	16	64%

2	Perempuan	9	34%
	Σ	25	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yang berjumlah 16 orang atau 64 persen dan perempuan sebanyak 9 orang atau 34 persen.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden Penelitian ini 25 karyawan bagian produksi dengan tingkat pendidikan rata-rata setingkat SMP dan SMA. Adapun data tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	SMP	12	48%
2	SMA	13	52%
	Σ	25	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel tersebut, data menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMP 12 orang atau 48 persen, dan SMA 13 orang atau 52 persen.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

data berdasarkan umur responden dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	15-20	3	12%
2	21-25	17	68%
3	26-30	5	20%
	Σ	25	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa 12% karyawan yang berumur 15-20 tahun, 68,7% karyawan yang berumur 21-25 tahun, 20% karyawan yang berumur 26-30 tahun.

4. Kegiatan produksi industri tahu tempe.

Kegiatan produksi industri tahu tempe terdiri dari :

1. Produksi tempe terdiri dari beberapa kegiatan antara lain :
 - a. Kedelai dipilih dan dicuci
 - b. Kedelai direbus dan digiling
 - c. Lalu kedelai dicuci lagi dan dibuang ampasnya
 - d. Direndam selama 24 jam
 - e. Dikukus 1jam lalu ditiris

f. Didinginkan sekitar 15 menit dan di campur ragi

g. Dibungkus, disusun di rak selama 1 X 24 jam

h. Kemudian dipasarkan.

2. Produksi tahu terdiri dari beberapa kegiatan antara lain :

a. Proses perendaman bahan baku (kedelai)

b. Proses penggilingan

c. Proses perebusan sampai mendidih lalu disaring dan dibilas sampai 3X dengan menggunakan larutan cuka

d. Disaring lalu diendapkan beberapa menit

e. Dicetak lalu di iris.

5. Keadaan karyawan

Adapun nama-nama karyawan bapak sayfuddin dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Nama-Nama Karyawan di industry tahu tempe

NO	NAMA	L/P	UMUR	TINGKAT PENDIDIKAN

1	Anto	L	24	SMP
2	Mahmudi	L	21	SMA
3	Iccang	L	27	SMK
4	Nur	P	21	SMA
5	Hasan	L	20	SMA
6	Basuki Rahmat	L	24	SMP
7	Ateng	L	28	SMP
8	Andika	L	28	SMA
9	Kumairoh	P	25	SMP
10	Lastri	P	24	SMA
11	Sulis	P	21	SMA
12	Tiwi	P	25	SMA
13	Jum	P	25	SMP
14	Sime	L	24	SMA
15	Mamat	L	25	SMP

16	Syukur	L	23	SMP
17	Masjhury	L	22	SMA
18	Rama	P	25	SMP
19	Ali Arapat	L	24	SMK
20	Dian	P	20	SMP
21	Saddam	L	25	SMP
22	Nuryatim	L	27	SMA
23	Sri Wahyuni	P	24	SMA
24	Adi	L	24	SMP
25	Andi	L	19	SMP

D. Analisis Data

1. Deskripsi Variabel penelitian
 - a. Deskriptif Tentang Pengalaman Kerja

Hasil penskoran angket tentang pengalaman kerja dapat dilihat dari criteria sebagai berikut

Tabel 4.5
Deskriptif Tentang Pengalaman Kerja

NO. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1	17	8			
2	12	11	2		
3	7	12	6		
4	12	12	1		
5	12	12	1		
6	13	12			
7	16	9			
8	10	11	4		
9	8	16	1		
10	7	12	6		
11	11	14			

Sumber : data primer yang diolah, 2019

b.Deskriptif Tentang Motivasi

Gambaran tentang Motivasi kerja karyawan Industri Tahu Tempe di Desa Sukamaju dapat dilihat pada dari hasil penskoran angket tentang motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penskoran tersebut diperoleh rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskriptif Tentang Motivasi

NO. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1	15	10			
2	10	10	5		
3	10	11	3	1	
4	12	10	3		
5	15	9	1		
6	13	10	2		
7	15	8	2		
8	15	10			
9	14	11			
10	15	9	1		
11	3	18	4		

12 15 10

Sumber : data primer yang diolah, 2019

c. Deskriptif Tentang disiplin Kerja

Gambaran tentang Produktifitas kerja karyawan Industri Tahu Tempe di Desa Sukamaju dapat dilihat pada dari hasil penskoran angket tentang disiplin kerja

Berdasarkan hasil penskoran terhadap kedua indikator tersebut diperoleh rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskriptif Tentang Disiplin Kerja

NO. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1	8	16	1		
2	6	10	7	2	
3	8	13	4		
4	12	8	5		
5	3	14	8		
6	6	13	6		
7	12	9	4		
8	19	6			
9	10	15			
10	12	12	1		
11	12	12	1		
12	15	9		1	
13	16	8	1		
14	10	13	2		
15	12	13			
16	10	8	7		

Sumber : data primer yang diolah, 2019

d. Deskriptif Tentang Produktifitas Kerja

Gambaran tentang Produktifitas kerja karyawan Industri Tahu Tempe di Desa Sukamaju dapat dilihat pada dari hasil penskoran angket tentang Produktifitas kerja

Berdasarkan hasil penskoran terhadap kedua indikator tersebut diperoleh rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskriptif Tentang Produktifitas Kerja

NO. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1	14	11			
2	12	13			
3	8	17			
4	7	17		1	
5	9	15	1		
6	11	14			
7	11	14			
8	9	14	2		

Sumber : data primer yang diolah, 2019

2. Analisis Uji Instrument

Instrument penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.

a. Uji Validitas dan Reabilitas Angket Pengalaman Kerja Karyawan

1. Hasil uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas Angket Variabel Pengalaman kerja karyawan dengan bantuan *Program Aplikasi For Windows SPSS 20* table total-item statistic memberikan informasi mengenai pertanyaan mana saja yang valid dilihat dari nilai

korelasi yang terletak pada kolom **Corrected Item-Total Correlation**. Dengan ketentuan, nilai *Corrected Item Corrected* dari masing-masing variabel > dari nilai r table sebesar dengan demikian dinyatakan valid dan dimasukkan kedalam pengujian penelitian sesungguhnya.

Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji satu arah, didapatkan nilai r df= (N-2), maka df= (25-2)=23, yaitu 0,336 (r table terdapat pada lampiran). Jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid tapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji coba validitas terhadap 25 responden.

1) Uji Validitas Pengalaman kerja

Tabel 4.9
Validitas Pengalaman Kerja

No	Butir Soal	Hasil Uji	Keterangan
1	Soal 1	.608	valid
2	Soal 2	.615	valid
3	Soal 3	.808	valid
4	Soal 4	.775	Valid
5	Soal 5	.548	Valid
6	Soal 6	.638	Valid
7	Soal 7	.575	Valid
8	Soal 8	.664	Valid
9	Soal 9	.622	Valid

10	Soal 10	.804	Valid
11	Soal 11	.631	Valid

Terlihat bahwa pertanyaan x1 sampai x11 memiliki nilai korelasi $> 0,335$ yang menandakan bahwa pertanyaan x1 sampai x11 sudah cukup valid.

2) Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.10
Validitas Motivasi

No	Butir Soal	Hasil Uji	Keterangan
1	Soal 1	.673	Valid
2	Soal 2	.772	Valid
3	Soal 3	.702	Valid
4	Soal 4	.859	Valid
5	Soal 5	.891	Valid
6	Soal 6	.716	Valid
7	Soal 7	.798	Valid
8	Soal 8	.590	Valid
9	Soal 9	.634	Valid
10	Soal 10	.622	Valid
11	Soal 11	.433	Valid
12	Soal 12	.424	Valid

Terlihat bahwa pertanyaan x1 sampai x12 memiliki nilai korelasi $> 0,335$ yang menandakan bahwa pertanyaan x1 sampai x12 sudah cukup valid.

3) Uji Validitas disiplin Kerja

Tabel 4.11
Validitas Displin Kerja

No	Butir Soal	Hasil Uji	Keterangan
1	Soal 1	.643	Valid
2	Soal 2	.765	Valid
3	Soal 3	.699	Valid
4	Soal 4	.721	Valid
5	Soal 5	.794	Valid
6	Soal 6	.795	Valid
7	Soal 7	.651	Valid
8	Soal 8	.564	Valid
9	Soal 9	.618	Valid
10	Soal 10	.627	Valid
11	Soal 11	.627	Valid
12	Soal 12	.498	Valid
13	Soal 13	.428	Valid
14	Soal 14	.666	Valid
15	Soal 15	.695	Valid
16	Soal 16	.524	Valid

Terlihat bahwa pertanyaan x1 sampai x16 memiliki nilai korelasi $> 0,335$ yang menandakan bahwa pertanyaan x1 sampai x16 sudah cukup valid.

4) Uji validitas Produktifitas Kerja

Tabel 4.12
Validitas Produktifitas Kerja

No	Butir Soal	Hasil Uji	Keterangan
1	Soal 1	.720	
2	Soal 2	.806	
3	Soal 3	.805	
4	Soal 4	.550	
5	Soal 5	.662	
6	Soal 6	.547	
7	Soal 7	.576	
8	Soal 8	.553	

Terlihat bahwa pertanyaan y1 sampai y8 memiliki nilai korelasi $> 0,335$ yang menandakan bahwa pertanyaan y1 sampai y8 sudah cukup valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Dalam hal ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpa dihitung lebih besar dari koefisein *Alpha Cronbach's* sebesar 0,06 maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output SPSS 20 berikut:

1) Hasil Uji Reabilitas Pengalaman Kerja

Tabel 4.13
Reabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	11

Sumber : Output SPSS yang diolah

Hasil uji reabilitas pengalaman kerja dalam tabel diatas, pada output *reabilillity statistic*, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0.873 yang berarti lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliable

2) Hasil Uji Reabilitas Motivasi

Tabel 4.14
Reabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	12

Sumber : Output SPSS yang diolah

Hasil uji reabilitas motivasi dalam tabel diatas, pada output *reabilillity statistic*, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0.894 yang berarti lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau 72eliable

3) Hasil Uji Reabilitas Displin Kerja

Tabel 4.15
Reabilitas Displin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	16

Sumber : Output SPSS yang diolah

Hasil uji reabilitas pengalaman kerja dalam tabel diatas, pada output *reabilillity statistic*, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0.903 yang berarti lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliable.

4) Hasil Uji Reabilitas Produktifitas Kerja

Tabel 4.16
Reabilitas Produktifitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.797	8

Sumber : Output SPSS yang diolah

Hasil uji reabilitas pengalaman kerja dalam tabel diatas, pada output *reabilillity statistic*, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0.797 yang berarti lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam model regresi linear yaitu residual terdistribusi normal dan terdapat hubungan yang linear.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Salah satu metode uji normalitas yaitu dengan uji *One Sample Kolmogrov Smirnov*.

One Sample Kolmogrov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, passion, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi $\geq 0,05$. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel "*One Sample Kolmogrov Smirnov*".

Tabel 4.17
Uji Normalitas "*One Sample Kolmogrov Smirnov*"
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07384448
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.117
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		.729
Asymp. Sig. (2-tailed)		.663

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tampilan output *One Sample Kolmogrov Smirnov* test pada tabel 3.2, diketahui bahwa nilai signifikansi (asyp.sig.(2-tailed) sebesar 0,663 karena lebih besar dari 0,05 ($0,663 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Berikut ini hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.18

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-2.973	4.033		-.737	.469		
Pengalaman kerja	.117	.054	.184	2.148	.044	.955	1.047
Motivasi	.203	.049	.366	4.188	.000	.922	1.085
Disiplin kerja	.314	.036	.758	8.698	.000	.928	1.077

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja
Sumber : Output SPSS yang diolah

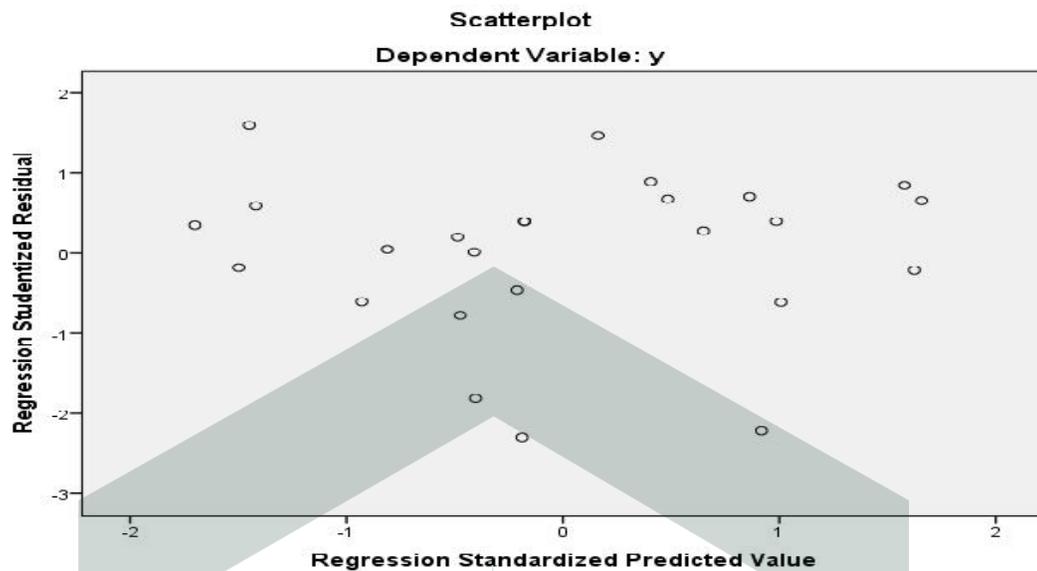
Pada tabel diatas dapat dilihat variabel bebas pengalaman kerja sebesar 0,955 kemudian variabel motivasi sebesar 0,992 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,928. Sedang nilai VIF variabel bebas pengalaman kerja sebesar 1,047 kemudian variabel motivasi sebesar 1,085 dan variabel kerja sebesar 1,077. Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas telah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (variance inflation Factor) yang tidak lebih dari 10.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedestisitas.

Metode heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPREED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPREED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y Sesungguhnya), dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (gelombang, melebur kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas tidak menunjukkan suatu pola selain itu titik tersebar dibawah dan diatas angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisis regresi berganda yang digunakan adalah dengan bantuan program *SPSS for windows versi 20*, hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut

Tabel 4.19

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		d			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
						e	
	(Constant)	2.973	4.033		-.737	.469	
1	Pengalaman kerja	.117	.054	.184	2.148	.044	.955 1.047
	Motivasi	.203	.049	.366	4.188	.000	.922 1.085
	Disiplin kerja	.314	.036	.758	8.698	.000	.928 1.077

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja
 Sumber : Output SPSS yang diolah

Persamaan regresi linier berganda yang di dapatkan dari hasil perhitungan dengan *SPSS 20* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 2.973 + 0.117(x_1) + 0.203(x_2) + 0.314(x_3)$$

Keterangan :

Y = Produktifitas kerja

A = Konstanta

B₁ = Koefisien regresi Pengalaman kerja

B₂ = Koefisien Regresi Motivasi

B₃ = Koefisien Displin kerja

X₁ = Pengalaman kerja

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Displin kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, disimpulkan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 2.973 yang menunjukkan bahwa tingkat produktifitas kerja sebesar 2.973 apabila variabel pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja adalah nol ($x=0$)
- b. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (x_1) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan tingkat produktifitas kerja $b = 0.117$ yang berarti bahwa pengalaman kerja mengalami peningkatan 1% maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 11,7% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- c. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi (x_1) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan tingkat produktifitas kerja $b = 0.203$ yang berarti bahwa pengalaman kerja mengalami peningkatan 1% maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 20,3% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- d. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x_1) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan tingkat produktifitas kerja $b = 0.314$ yang berarti bahwa pengalaman kerja mengalami peningkatan 1% maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 31,4% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

b. Uji simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya (pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktifitas kerja) dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha=5\%$)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent atau tidak maka digunakan uji F (F-test) yaitu dengan cara membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ kriteria pengujianya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 di tolak

Berikut ini hasil uji simultan (uji F) :

Tabel 4.20
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.285	3	53.095	40.288	.000 ^b
	Residual	27.675	21	1.318		
	Total	186.960	24			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi

Sumber : Output SPSS yang diolah

Dari hasil uji F diketahui besarnya nilai F hitung adalah 40.288 dengan *degree of freedom*/ Derajat bebas (df). Maka dapat diketahui besarnya nilai dari F_{tabel} pada tingkat signifikansi $5\% (\alpha=0,05)$ yaitu sebesar 3,05 (lihat F tabel).

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui F_{hitung} adalah sebesar 40.288 sedangkan F_{tabel} 3,05, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($40,228 > 3,05$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian

secara statistic dapat disimpulkan variabel pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama terdapat hubungan yang simultan dengan produktifitas kerja karyawan pabrik tahu tempe di desa Sukamaju.

c. Pengujian secara parsial/individu (Uji T)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha=5\%$). Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.973	4.033			-.737
1	Pengalaman Kerja	.117	.054	.184	2.148	.044
	Motivasi	.203	.049	.366	4.188	.000
	displin Kerja	.314	.036	.758	8.698	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja
Sumber : Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka di peroleh terlihat hasil dari koefisien pada uji T

1) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas

Nilai T hitung pengalaman kerja adalah 2,148 yang berarti lebih besar dari 2.080 dengan signifikansi 0,044 yang berarti lebih kecil dari tingkat signikansi yang

digunakan, yaitu, 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja

Nilai T hitung Motivasi adalah 4,158 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 2,080 dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Nilai T hitung disiplin kerja adalah 8,698 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 2,080 dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

Dengan Demikian secara statistic dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pabrik tahu tempe di desa Sukamaju.

3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi sederhana menunjukkan seberapa besar variabel dependen (Pengalaman kerja) di pengaruhi oleh variabel independen (*Produktitas Kerja*). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1 jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel kriteria sebagai berikut:

- a. 0 tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. $>0 - 0,25$ korelasi sangat lemah
- c. $>0,25 - 0,5$ korelasi cukup
- d. $>0,5 - 0,75$ korelasi kuat
- e. $>0,75 - 0,99$ korelasi sangat kuat
- f. 1 korelasi sempurna

hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.831	1.14799

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Pengalaman kerja, Motivasi
Sumber : Output SPSS yang diolah

Berdasarkan data tabel diatas besarnya adjusted R^2 (koefisien deteminasi yang telah di sesuaikan) adalah 0,831 nilai menunjukkan bahwa 83,1% produktifitas kerja dijelaskan oleh 3 variabel dalam model regresi. Dapat di simpulkan bahwa

produktifitas dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisahnya 16,9% dijelaskan dengan faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam regresi ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) yaitu *Pengalaman Kerja* (X1), *Motivasi* (X2), dan *Disiplin Kerja* (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (terikat) yaitu variabel Produktifitas (Y). Dari rumusan masalah yang telah ada dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji secara simultan/bersama-sama (uji F) membuktikan bahwa semua variabel independen (bebas) yaitu pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (terikat) yaitu variabel produktifitas, dimana diketahui nilai $F_{hitung} 40.228 > F_{tabel} 3.05$.
2. Variabel independen (bebas) mempunyai hubungan secara parsial/individu terhadap produktifitas kerja karyawan pabrik tahu tempe di desa Sukamaju yang dapat dilihat dari hasil uji parsial/individu (uji T) variabel yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja dengan nilai $T_{hitung} 8,698 > T_{tabel} 2,080$.
3. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R square), variabel produktifitas dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 83,1 %. Hal ini berarti terdapat hubungan

antara pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan di pabrik tahu tempe didesa Sukamaju termasuk dalam kategori tinggi, maka perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan industry tahu dan tempe.
2. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
3. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya setiap industri memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja. Sebab berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh reponden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya dan sulitnya bertemu dengan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2007. *Statisti Konsep Dasar dan Aplikasi*, Jakarta: Kencana
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Suberdaya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Handoko t. yani.2012 *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.Yogyakarta: BPFE.
- Hasan Iqbal 2006, *Analisis Data Penelitian dengan Statistic*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu. 2005. *Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husain Umar dan Purnomo Styadi. 2009. *Metodologi Penelitian social*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam ghozali. 2005. *Aplikasi Amulti V Ariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jiwo wungu dan hartanto brotoharsojo.2006. *Tingkatan kinerja perusahaan anda dengan merit sistem*, Jakarta: raja grafindo persada.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2008 *metode Penelitian Kuantitatif :Teori dan Aplikasi*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2008 *metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3S
- Manulang. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Muchdarsyah Sinungan, 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: bumi Aksara
- Moh. As'ad, 1998, *Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Muhammad Muslich, 2009 *Metode Pengambilan Keputusan Kuantitatif*, Jakarta Timur: Bumi Aksara
- Murti Sumarni dan John Soeprihanto. 1995. *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Nano Ismanto “*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*”. 2004 (<http://lib.unnes.ac.id>) diakses tanggal 12 juli 2018
- Nitisemito, 2001 *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuryani Ratnaningsih “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TAPSEN (PERSSERO) Kantor cabang Yogyakarta*” 2008 (<http://eprints.uny.ac.id>) diakses tanggal 12 juli 2018
- Ridwan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiadji, 2004 *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: PPS Universitas Muhammadiyah
- Simamora, Henry 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiono, 2013 *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Susilo martoyo 2000, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Tjiptono, Fandy 2008. *Strategi pemasaran Edisi 3* , ANDI: Yogyakarta 2008.

Trijoko,prasatya.1980 *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta; Renika

Veithsal Rifai,2004 *MSDM Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Murai
Kencana

