



**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT  
HATCHERY PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**SUCI WULANDARI**  
**11970123810**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2023**

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT  
HATCHERY PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH :**

**SUCI WULANDARI**  
**11970123810**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2023**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

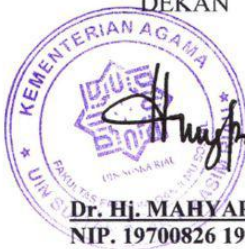
NAMA : SUCI WULANDARI  
 NIM : 11970123810  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL :PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA  
 AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN : 26 JUNI 2023

DISETUJUI OLEH  
 DOSEN PEMBIMBING

**Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN



**Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN

**ASTUTI MELINDA, SE, MM**  
 NIP. 19720513 200701 2 018

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Suci Wulandari  
NIM : 11970123810  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru  
Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

#### Tim Penguji

Ketua  
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si




.....

Sekretaris  
Hijratul Aswad, SE, M.Ak



.....

Penguji I  
Qomariah Lahamid, SE, M.Si



.....

Penguji II  
Tasriani, S.Ag, M.Ag



.....



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SUCI WULANDARI  
 NIM : 11970123810  
 Tempat/Tgl. Lahir : SUNGAI RANGAU, 10 OKTOBER 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : MANAJEMEN  
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\*:  
PENGARUH SOFT SKILL DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA  
AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 16 JUNI 2023  
 Yang membuat pernyataan



SUCI WULANDARI

NIM: 11970123810

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**  
**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP**  
**PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA**  
**UNIT HATCHERY**  
**PEKANBARU**

Oleh :

**SUCI WULANDARI**

**11970123810**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian *soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan secara simultan *soft skill* dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan *soft skill* dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebesar 69,8% sementara 30,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : *Soft Skill*, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Karyawan**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF SOFT SKILLS AND WORK EXPERIENCE ON  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. INDOJAYA AGRINUSA HATCHERY  
UNITS  
PEKANBARU**

**By :**

**SUCI WULANDARI  
11970123810**

*The purpose of this study was to determine the effect of soft skills and work experience on employee productivity. Data analysis using multiple linear regression. The results of soft skills research have a significant effect on employee productivity, work experience also has a significant effect on employee productivity. While simultaneously soft skills and work experience have a significant influence on employee productivity at PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Unit Pekanbaru. Meanwhile, the adjusted R Square value explains that soft skills and work experience can affect the work productivity of employees at PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru Hatchery Unit is 69.8% while the remaining 30.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Soft Skills, Work Experience and Employee Productivity**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahrabbi'l'amin dan Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas campur tangan-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU**” dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat semangat dan kerja keras beliau kita bisa merasakan ketenangan pada masa sekarang dan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, dan semoga terlimpah juga kepada keluarga, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqamah di jalan beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini Merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yang tercinta kedua orang tua saya, Ayah saya Syafril Syam (Alm) dan Ibu saya Efni Roza, Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya atas segala do'a dan perjuangannya dari dalam kandungan hingga saat ini, demi keberkahan dan kesuksesan saya dikemudian hari, Karya ini saya persembakan untuk kalian sebagai wujud terimakasih kepada ayah dan ibu, semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Kakak saya Eka Siska Putri, Enny Syafitri, dan Novita Sari, Terimakasih telah memberikan dukungan secara moral dan material, do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr.Khairunas Rajab, M.Ag, selaku Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan kepada saya menimba ilmu di universitas tercinta ini.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Sekaligus Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasim.

7 Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

8 Ibu Sehani, SE, MM, selaku Penasehat Akademis di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

9 Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliahkan.

10. Seluruh karyawan dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.

11 Pihak perusahaan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.

12 Kepada pemilik nama Musfy Afrio S.sos., Seseorang yang selalu ada dalam keadaan suka maupun duka, selalu mendengarkan keluh kesah saya, yang menemani, meluangkan waktunya, mendukung, ataupun menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju dan maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih impian saya.

13 Rayanza Malik Ahmad, keponakan virtual yang selalu menjadi *mood booster* penulis dalam mengerjakan skripsi.



14. Sahabat - Sahabat baik saya Fika Kurnia, Lusi Jelita, Noviana Kartika dan Aprilia Sania Putri, yang selalu ada menemani dalam keadaan susah maupun senang selama proses perkuliahan yang telah banyak memberikan motivasi, arahan dan semangat sehingga saya bisa menyelesaikan Skripsi ini.

*Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me all the time.*

Akhir dari kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

*Jazakumullah Khairan Katsiron*, semoga Allah SWT melimpahkan rahmatdan karunianya kepada kita semua, Aamiin Ya Rabbal ,,alamin.

**Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

**Pekanbaru, Mei 2023**

Penulis,

**UIN SUSKA RIAU**

**SUCI WULANDARI**  
**11970123810**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Landasan Teori .....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Produktivitas Karyawan.....	16
2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	16
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	18
2.2.3 Indikator Produktivitas.....	19
2.3 <i>Soft Skill</i> .....	20
2.3.1 Pengertian <i>Soft Skill</i> .....	20
2.3.2 Indikator <i>Soft Skill</i> .....	23
2.4 Pengalaman Kerja .....	25
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	25
2.4.2 Indikator Pengalaman Kerja.....	27
2.5 Pandangan Islam.....	27
2.5.1 Konsep Islam Tentang Produktivitas .....	27
2.5.2 Konsep Islam Tentang <i>Soft Skill</i> .....	28
2.5.3 Konsep Islam Tentang Pengalaman Kerja .....	29
2.6 Penelitian Terdahulu .....	30
2.7 Kerangka Pemikiran .....	32
2.8 Hipotesis .....	33



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.2.1 Data Primer .....	37
3.2.2 Data Sekunder.....	37
3.3 Populasi dan Sampel .....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.4.1 Observasi.....	39
3.4.2 Angket (Kuisisioner) .....	39
3.4.3 Interview (Wawancara).....	40
3.5 Analisis Data .....	40
3.5.1 Desriptif Kuantitatif .....	40
3.6 Uji Kualitas Data.....	40
3.6.1 Uji Validitas .....	41
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.7.1 Uji Normalitas.....	41
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	42
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	42
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	42
3.8 Analisis Data Penelitian .....	43
3.8.1 Analisis Linier Regresi Berganda .....	43
3.8.2 Uji t (Parsial) .....	44
3.8.3 Uji Simultan (Uji F) .....	45
3.8.4 Uji Koefisien Korelasi .....	46
3.8.5 Uji Koefisien Determinasi .....	47

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum Berdirinya Perusahaan.....	48
4.2 Struktur Organisasi.....	50
4.3 Visi dan Misi Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu .....	58
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	52
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	56
5.2 Deskripsi Variabel.....	59
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Soft Skill</i> .....	59
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja .....	60
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas .....	61
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....	62
5.3.1 Uji Validitas .....	62
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	63
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	63
5.4.1 Uji Normalitas.....	63
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	64
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	66
5.5 Analisis Data Penelitian .....	67
5.5.1 Regresi Linier Berganda .....	67
5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T).....	68
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	69
5.5.4 Koefisien Determinasi.....	70
5.6 Pembahasan .....	71
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
6.1 Kesimpulan.....	76
6.2 Saran.....	76

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

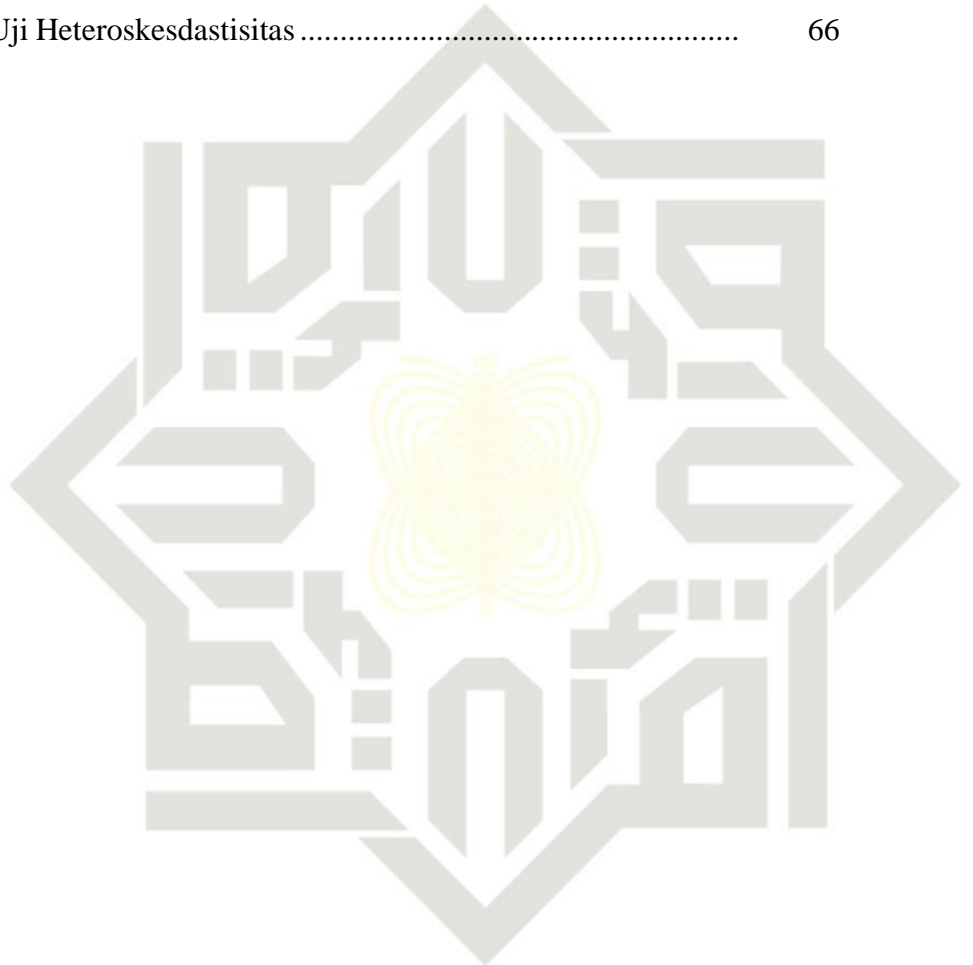
Tabel 1.1	Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2022 .....	7
Tabel 1.2	Masa Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2022 .....	8
Tabel 1.3	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2018-2022.....	10
Tabel 1.4	Data Pelatihan Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2022 .....	11
Tabel 1.5	Target dan Pencapaian Pembibitan Ayam Tahun 2018 - 2022 PT. Indojoya Agrinusa Uni Hatchery Pekanbaru .....	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 2.2	Konsep Operasional Penelitian .....	36
Tabel 3.1	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	46
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden .....	56
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai <i>Soft Skill</i> .....	59
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Pengalaman Kerja.....	60
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Produktivitas.....	61
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket.....	62
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi .....	67
Tabel 5.12	Analisis Regresi Berganda .....	67
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial.....	69
Tabel 5.15	Uji F Hitung .....	70
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi .....	71

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Skema Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa Uni Hatchery Pekanbaru.....	51
Gambar 5.1	Uji Normalitas.....	64
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	66



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai individu yang melakukan pekerjaan didalam kegiatan perusahaan, tetapi juga pemeran utama untuk mencapai keberhasilan di sebuah perusahaan. Artinya sumber daya manusia bukan lagi hanya sebuah aset yang menjalankan pekerjaan sesuai atasan perintah saja, melainkan sebagai modal yang memiliki manfaat yang jauh lebih besar dari pada menjalankan tugas dari pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan modal yang harus dipertahankan dan dipelihara oleh perusahaan, karena sumberdaya manusia selalu berkembang dan memiliki nilai yang selalu meningkat. Sehingga yang diperlukan organisasi atau perusahaan saat ini adalah membantu SDM agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi serta produktivitas karyawan yang semakin meningkat.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang mana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Kusrianto dalam Sutrisno (2017)**, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Produktivitas karyawan akan sangat berkontribusi kepada perusahaan, Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka berkerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu di terapkan. Menuntut karyawan untuk bekeja keras bukan solusi yang baik, bahkan bisa menjadi boomerang bagi perusahaan. Tingkat produktivitas kerja karyawan biasanya didasarkan pada target pencapaian. Untuk megetahui tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja biasa menggunakan rumus input/output. Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan oleh karna itu perlu dilakukan latihan dan training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan *soft skill* dan pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil dengan memiliki *soft skill* dan pengalaman kerja juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak di ikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

organisasi. Sesuai tuntutan perusahaan yang menginginkan para pekerja yang berkompeten dengan memiliki kemampuan *soft skill* dan pengalaman kerja yang memadai demi mencapai tujuan dari perusahaan.

*Soft skill* merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dan ketrampilan personal, yaitu kemampuan khusus yang bersifat non-teknis atau bisa disebut keahlian. *Soft skill* dapat dikembangkan dan di asah jika seseorang mengerjakan sesuatu terus menerus dan mampu menampung wawasan yang luas. **Abdullah Aly (2017)** mengemukakan bahwa *soft skill* diartikan sebagai Perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”.

*Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skill* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skills* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. (**Widiastuty, 2016**).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Hard skill* (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun, jika tidak ditunjang dengan *soft skills* yang bagus, tak heran setelah puluhan tahun bekerja, prestasi seseorang tidak ada peningkatannya. Sangat berbeda dengan mereka yang mempunyai *soft skill* bagus, prestasinya sedikit demi sedikit akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi. Melihat pentingnya *soft skill* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil penelitian *NACE (National Asssocation of Colleges and Employers)* pada tahun 2005 yang menyebutkan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja membutuhkan keahlian kerja berupa 80% *soft skill* dan 20 % *hard skill*. **(Kadek, 2014)**.

Dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang mempunyai *soft skill* yang tinggi biasanya memiliki inovasi dan kreatifitas dan itu akan sangat membantu dalam berjalannya operasional perusahaan, seseorang yang memiliki *soft skill* biasanya banyak dicari dan dibutuhkan diperusahaan pada umumnya, namun *soft skill* tidak bisa di dapatkan dengan secara instan salah satu yang mampu menunjang *soft skill* agar bisa berkembang adalah dengan adanya faktor pengalaman dibidangnya.

Pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut **(Rizkie et al., 2019)** Tenaga kerja yang lebih lama memiliki pengalaman kerja akan mempengaruhi

keterampilan dalam bekerja, berbeda dengan seorang tenaga kerja yang masih sedikit pengalaman kerja yang didapatnya. Pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diukur dari

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lamanya seseorang bekerja dan dari level pengetahuan serta kemampuan yang dimilikinya. (Saptiani, 2017).

Dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Pengalaman kerja sendiri menjadi bahan pertimbangan tersendiri bagi perusahaan yang membutuhkan karyawan. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Karena seseorang yang mempunyai pengalaman yang cukup akan menjadi keuntungan tersendiri bagi operasional dalam perusahaan bisa langsung membantu operasional perusahaan tanpa memberikan pelatihan dalam sistem operasionalnya.

*Skill* seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari karyawan.

Pengalaman kerja didapatkan karyawan yang memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan dan masalah, sesuai kemampuan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individual masing-masing karyawan. Jika melihat perkembangan perusahaan saat ini, pengembangan *soft skill* dan pengalaman kerja sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan. Yang menjadi persoalan saat ini adalah mengisi dimensi emosional serta segala *soft skill* yang diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang dan pengalaman kerja yang dimiliki harus diimbangi dengan *soft skill* sehingga kita bisa menjadi manusia yang berkualitas. Mengingat pentingnya *soft skill* dan pengalaman kerja dalam upaya kesiapan dalam bekerja dan membentuk karakter karyawan dalam upaya mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang bergerak dibidang peternakan adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia dengan memfokuskan kegiatannya yaitu wadah atau tempat penetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas ternak. Untuk mendukung hasil kinerja yang baik karyawan seharusnya bisa mengimplementasikan kemampuan tersebut dalam bekerja. Karena kemampuan tersebut dapat berkaitan dengan orang lain, diri sendiri maupun dengan perusahaan. Karena *soft skill* dan pengalaman kerja yang tidak bisa dipisahkan dalam mencapai hasil kinerja yang baik.

Dari hasil wawancara peneliti bersama Bapak Syahril Efendi kepala *Personalia & General Affair* PT.Indojaya Agrinusa Pekanbaru. masih ada beberapa kenyataan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan, diantaranya: masih dibutuhkan karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi terutama yang ahli pada bidang peternakan demi menunjang hasil dari perusahaan karena tingkat pendidikan sebagian besar karyawan masih setara SMA dan minimnya



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang ahli pada bidang peternakan. mengingat disebagian besar perusahaan lain kualifikasi pendidikan merupakan prioritas utama dalam perekrutan karyawan maka perusahaan Indojoya Agrinusa unit Hatchery Pekanbaru perlu melakukan hal yang sama demi mampu bersaing dan bertahan di era yang semakin maju ini, selain itu beliau juga mengungkapkan masih perlunya berbagai pelatihan dalam meningkatkan pemahaman karyawan terhadap teknologi yang digunakan dalam proses pembibitan demi meningkatkan kualitas dan kuantitas bibit ayam yang di hasilkan PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, masih kurang disiplinnya karyawan.

**Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2022.**

NO	Jumlah Karyawan		Tingkat Pendidikan
	Tetap	Kontrak	
1	8	-	Sarjana
2	3	-	Diploma
3	39	62	SLTA
4	1	5	SMP
Total	51	67	

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2022)

Dari tabel 1.1, dapat dijelaskan bahwa dari 118 orang karyawan ,8 orang lulusan sarjana (1 orang jurusan peternakan, 3 orang jurusan ekonomi, 2 orang jurusan komputer, 2 orang jurusan hukum), 3 orang lulusan Diploma (Apoteker), 11 orang lulusan SMA dan 6 orang lulusan SMP. Berdasarkan tabel diatas dilihat dari tingkat pendidikan karyawan PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru dapat disimpulkan tergolong masih rendah dan belum merata pada pendidikan tinggi, selain itu masih kurangnya karyawan yang tamatan jurusan peternakan maupun teknik. Tentunya ini dapat mempengaruhi produktivits karyawan. Jadi

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik diangkat sebuah kesimpulan semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin baik ilmu pengetahuan karyawan dan semakin baik pula kerja dan produktivitasnya.

Dapat dilihat pula produktivitas karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, maka perusahaan akan mempertahankan untuk tetap bekerja pada perusahaan.

**Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2022.**

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	0-1 Tahun	32
2	2-5 Tahun	31
3	6-10 Tahun	30
5	>10 Tahun	25

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2022)

Dari tabel 1.2, dapat dilihat masa kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa sebanyak 32 karyawan dimana memiliki masa kerja nol sampai 1 tahun, 31 karyawan memiliki masa kerja 2-5 tahun, 30 karyawan memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan 25 orang memiliki masa kerja 15 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

bekerja. Berdasarkan wawancara dengan pak Syahril Efendi S.Kom selaku kepala *Personalia General Admin (P & GA )* mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja apabila telah melakukan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang. Lama waktu bekerja dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan juga menambah pengalaman bekerja dan akan meningkatkan kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bisa bekerja lebih produktif.

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

Baiknya *soft skill* karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinannya, berikut pada tabel 1.3, dapat dilihat kedisiplinan karyawan dari tingkat absensi karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi karyawan Tahun 2018-2022 PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/Tahun	Absensi karyawan	
				Alfa	Keterlambatan karyawan (Kasus/Tahun)
1	2018	81	317 Hari	6 kali	85 kali
2	2019	93	317 Hari	10 kali	91 kali
3	2020	98	317 Hari	8 kali	116 kali
4	2021	108	317 Hari	7 kali	105 kali
5	2022	118	317 Hari	9 kali	102 kali
Total 5 tahun terakhir				40 kali	449 kali

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2022)

Dari tabel 1.3 di atas, dapat diketahui tingkat absensi karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, Berdasarkan wawancara dengan kepala *Personalia & General Affair (P & GA)* beberapa penyebab tingginya tingkat absensi keterlambatan karyawan antara lain masih kurangnya rasa tanggung jawab dan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, ini terlihat berdasarkan data keterlambatan karyawan karena masih banyaknya kasus karyawan mengalami keterlambatan saat waktu masuk kerja. Namun dari tahun ke tahun tingkat absensi terutama keterlambatan sudah mulai mengalami penurunan dan kedisiplinan karyawan sudah lebih baik dari tahun sebelumnya, karena diberlakukannya sanksi tidak dapat jatah makan siang bagi yang terlambat masuk kerja. Sebagai indikator dan fenomena dari *soft skill*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Soft skill* dan pengalaman kerja harus dikembangkan secara seimbang, *soft skill* karyawan dapat dikembangkan melalui pelatihan yang diikuti karyawan untuk melatih dan mengasah *skill* yang ada pada karyawan PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

**Tabel 1.4 Data Pelatihan Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2022.**

Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan
Pengoperasian terhadap mesin penetasan	45
Meningkatkan kualitas pembibitan ayam broiler	45
Mengkoordinasi sistem prosedur operasional	45
Mengajarkan pengoperasian alat mesin terbaru	45
Merawat mesin penunjang penetasan	45

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2022)

Berdasarkan tabel 1.4, data pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bidang produksi, dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan mampu menyeimbangkan antara ilmu dan pengalaman yang ia dapat selama melakukan pelatihan kerja. Pengalaman merupakan faktor yang penting didalam perusahaan, terlebih perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Jika karyawan tidak memiliki pengalaman maka akan terjadi penurunan hasil produksi atau menurunnya kegiatan operasional perusahaan. Hal ini menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan setiap para pekerja. Pelatihan kerja yang dilakukan PT ini ialah cenderung kepada pelatihan teknis seperti kemampuan karyawan, atau pelatihan dari materi yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut seperti pelatihan pada penggunaan mesin penetas dengan benar, dan materi pelatihan yang di berikan PT ini ialah materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan

namun pelatihan nya tidak rutin dan masih banyak karyawan yang belum mengikuti pelatihan. Pelatihan karyawan pada PT skala ini ialah diberikan tenaga pelatih yang baik dan professional agar selama melakukan pelatihan, karyawan mampu mengimplementasikan hasil pelatihannya dengan baik.

**Tabel 1.5 Target dan pencapaian pembibitan ayam Tahun 2018 – 2022  
PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.**

No	Tahun	Jumlah Kandang	Target Perusahaan	Jumlah Telur yang dibibitkan/ Tahun	Persentase	Pencapaian Pembibitan Ayam (Ekor/ Tahun	Persentase
1	2018	14	22.000.000	20.990.000	95%	20.178.000	92%
2	2019	14	22.000.000	19.988.000	90%	19.950.000	90%
3	2020	15	23.000.000	21.405.000	93%	21.250.000	92%
4	2021	15	23.000.000	20.680.000	90%	20.550.000	89%
5	2022	16	24.000.000	22.212.000	92%	22.124.000	92%

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.5, dapat dilihat pencapaian pembibitan ayam 5 tahun terakhir, pencapaian setiap tahunnya mengalami Fluktuasi dan tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan 95% setiap tahunnya, dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. ini disebabkan masih kurang optimalnya Produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membahas tentang **“Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru”**

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Soft Skill* karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?
3. Apakah *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *soft skill* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh *soft Skill* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh *soft Skill* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagaibahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya. Khususnya dalam pengukuran pengaruh *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **1.5.Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Kajian pustaka ini akan dikemukakan mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel yang digunakan terhadap penelitian ini. teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, (buku, jurnal) dari pengertian serta terfokus pada teori permasalahan yang penulis akan teliti.

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu perusahaan, meskipun tanpa disungkirinya bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu perusahaan juga mempunyai peranan yang penting. Olehnya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karenanya dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki kinerja yang baik.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam hal ini ada baiknya kita menelusuri pengertian yang terkait dengan manajemen dari sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam organisasi/perusahaan atau orang yang melakukan aktivitas didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut **(Daft, 2017)** Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional. Sedangkan menurut **(Kasmir, 2016)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut **(Sinambela L. P., 2016)** manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

**Noe** dalam **Kasmir (2016)** menyebutkan Human Resources Management refers to the policies, practices and system that influence employees behavior, attitudes, and performance. (Artinya : **Noe** menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda, tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu memanusiaakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

## 2. Produktivitas Karyawan

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

### 2.2.1 Pengertian produktivitas karyawan

**Wibowo (2016)** menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

**Hasibuan (2018)** menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (output). Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tersebut.

Dari pengertian secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan (input) dengan pengeluaran (output) pada suatu sistem produksi suatu barang dan jasa. Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai satu target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu : pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif. Kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

Menurut Kusrianto dalam **Sutrisno (2017)**, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sinungan dalam **Busro (2018)**, produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengertian produktivitas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

#### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut **Ravianto** dalam **Sumual (2017)**, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan

9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

### 2.2.3 Indikator produktivitas

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut **Burhanuddin Yusuf (2016)** produktivitas dapat diukur melalui:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

### 2.3 Soft Skill

Umumnya orang berfikir *Soft Skill* merupakan keterampilan hidup untuk menjadi pribadi yang hangat dan lembut. Memang benar, keterampilan merupakan bagian dari keseimbangan kerja, tetapi itu hanya sebagai pemula. *soft skill* memungkinkan anda untuk lebih efektif menggunakan kemampuan teknis dan pengetahuan faktual tersebut. Banyak perusahaan memberikan respek terhadap manfaat dari *soft skill*, akan tetapi kebanyakan dari karyawan belum terbiasa mengembangkan kepribadian kita ketika datang kesempatan.

#### 2.3.1 Pengertian Soft Skill

(Hendrian, 2017) mengemukakan bahwa : “Soft Skill adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (interpersonal skill) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skill) yang mampu mengembangkan unjuk kerjasecara maksimal”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan yang melekat pada diri manusia yang tentunya dapat dikembangkan

dengan maksimal dan sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk melengkapi kemampuan. Dengan memiliki *soft skill*, setiap individu akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya, dalam konteks ini di dalam lingkungan kerja maupun di dalam budaya organisasi yang beragam pada perusahaan tempat bekerja, dan tanggap serta proaktif terhadap kondisi dan situasi budaya baru sehingga setiap individu dapat berfikir jernih, berucap dan beradaptasi sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Peran *soft skill* sangat penting perannya dalam kontribusinya bagi kinerja dan hasil yang didapatkan oleh perusahaan dan sangat mempengaruhi kualitas dari produktivitas karyawan.

Menurut **Daniel Goleman (1999)** dalam (**Kaswan, 2016**), Unsur-unsur *Soft skill* antara lain:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami kekuatan, kelemahan, kebutuhan, nilai-nilai, ambisi, suasana hati, emosi, dorongan diri anda sendiri dan dampaknya terhadap orang lain.

2. Manajemen diri

Drucker mengatakan orang-orang yang memiliki prestasi besar dalam sejarah selalu mengelola dirinya. Hal itu, sebagian besar membuat mereka menjadi orang-orang langka, begitu juga talenta yang luar biasa. Namun sebagian besar dari kita, bahkan dengan karunia yang biasa-biasa saja harus belajar mengelola diri. Kita harus belajar mengembangkan diri. Kita harus belajar menempatkan diri kita dimana kita bisa memberikan kontribusi terbesar. Dalam konteks manajemen diri kita harus mengelola beberapa wilayah: mengelola emosi, mengelola waktu, mengelola

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prioritas, mengelola pikiran, mengelola pikiran, mengelola kata, mengelola kehidupan pribadi, mengetahui kekuatan, mengetahui cara melakukan pekerjaan.

### 3. Kecerdasan Sosial

Kesadaran atau kecerdasan sosial merujuk pada spektrum yang menentang dan secara instan merasa keadaan batiniah orang lain sampai memahami perasaan orang dan pikirannya, untuk “mendapatkan” sosial yang rumit.

### 4. Manajemen Hubungan

Brian Tracy, salah satu sosok paling ternama di dunia dalam hal kesuksesan dan pencapaian pribadi, menyatakan di Amerika kecerdasan terpenting dan yang paling dihargai adalah kecerdasan sosial, yakni kemampuan bergaul dengan orang lain. 85% kesuksesan hidup ditentukan oleh kecakapan sosial, kemampuan berinteraksi secara positif dan efektif dengan orang lain serta memperoleh kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Setidaknya ada tiga unsur yang esensial antara pemimpin dengan pengikutnya: kepercayaan, saling menghargai, komunikasi.

Secara garis besar *soft skill* digolongkan dalam dua kategori yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) (Wahyuni, 2016). Memiliki *soft skill* sangat penting dalam dunia pekerjaan karena merujuk kepada kepribadian. Seperti, memiliki sikap tanggung jawab yaitu: disiplin atau selalu datang tepat waktu dalam pekerjaan, bekerja sampai pekerjaan selesai dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan (Haryanto, 2016)

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 2.3.2 Indikator *Soft Skill*

Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti menggunakan pengukuran *Soft skill* yang dikemukakan (**Kaswan, 2016**) yaitu:

Karakter/Sikap

1. Artiya karakter atau sikap seseorang dalam mempercayai dirinya sendiri serta dalam melakukan interaksi dengan orang lain di dalam pekerjaan. Pertumbuhan karakter menentukan ketinggian perkembangan pribadi. Karakter yang baik, dengan kejujuran dan integritas sebagai intinya, sangat penting bagi kesuksesan dalam setiap pekerjaan dan wilayah kehidupan seseorang.

2. Komitmen

Merupakan kepercayaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam organisasi kesuksesan diambil oleh mereka yang berupaya sekuat tenaga mencurahkan semua kemampuan dan waktunya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Tanggung jawab

Artinya tanggung jawab terhadap diri sendiri dan pada pekerjaan yang dilakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukan.

4. Kemampuan berkomunikasi

Merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan untuk saling berhubungan dengan orang lain dan memadukan pekerjaan yang dilakukannya agar tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan adanya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komunikasi yang baik karyawan dapat mengungkapkan ide serta pemikirannya

#### 5. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi merupakan kapasitas menyesuaikan diri agar sesuai dengan lingkungan/situasi yang berubah.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan didalam pekerjaan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap orang yang dipimpin begitu halnya dengan kepemimpinan diri, harus dapat menetapkan dengan jelas arah tujuan yang akan kita capai. Baik itu kepemimpinan diri sendiri maupun kepemimpinan di dalam perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan penentu dari kebijakan yang dilaksanakan dalam perusahaan serta kepemimpinan diri sendiri termasuk kepribadian dan kepemimpinan atasan sebagai sarana untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

## 2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut **(Rizkie et al., 2019)** Tenaga kerja yang lebih lama memiliki pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan dalam bekerja, berbeda dengan seseorang tenaga kerja yang masih sedikit pengalaman kerja yang didapatnya. Pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diukur dari lamanya seseorang bekerja dan level pengetahuan serta kemampuan yang dimilikinya **(Saptiani, 2017)**.

Menurut **Martoyo (Wirawan et al., 2018)**, pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut **Foster (dalam Sasongko, 2018)** adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut **Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021)**, bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut **(Rahmawati, 2016)**.

Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya **(Situmeang, 2017)**.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Handoko (dalam Khairani, 2019)**, faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi mengenai setiap individu berkaitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

#### 2.4.2 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut **Foster (dalam Sasongko, 2018)**, ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pandangan Islam



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.5.1 Konsep Islam tentang Produktivitas

Firman Allah SWT dalam AL-Qur`an surat : An-Nisa' ayat 95:

بَأْمُوَالِهِمُ اللّٰهُ سَبِيْلٍ فِيْ وَالمُجَاهِدُوْنَ الضَّرَرِ اَوْلٰى عَيْرِ الْمُؤْمِنِيْنَ مِنَ الْقَاعِدُوْنَ يَسْتَوِيْ لَا  
 اللّٰهُ وَعَدَّ وَكُلًّا ۖ دَرَجَةً الْقَعِدِيْنَ عَلٰى وَاَنْفُسِهِمْ بِأَمْوَالِهِمُ الْمُجَاهِدِيْنَ اللّٰهُ فَضَّلَ وَاَنْفُسِهِمْ  
 اَعْظِيْمًا اَجْرًا الْقَعِدِيْنَ عَلٰى الْمُجَاهِدِيْنَ اللّٰهُ وَفَضَّلَ الْحَسَنٰى

Artinya: “Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing – masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”.

Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata “berjihad” dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”. Makna bekerja disini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, sebagai contoh misalnya; bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga. Dengan catatan, bahwa proses bekerja yang dilakukan diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-nyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. (Faza Achmad Firqin, 2020)

## 2.5.2 Konsep Islam tentang Soft Skill

Firman Allah SWT dalam surat Al-Isra' ayat 84:

سَبِيْلٍ اَهْدٰى هُوَ بِمَنْ اَعْلَمُ فَرَبُّكُمْ سَاكِنَتِهٖ عَلٰى يَّعْمَلُ كُلُّ قُل

Artinya: "Dan katakanlah (Muhammad, "setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya".

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah SWT telah menegaskan dan dapat dikaitkan dengan bakat atau kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Pada kata "setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing". Bahwa manusia terlahir dengan kemampuan dan bakat yang berbeda beda. Dengan skill yang dimiliki setiap pekerja tentunya dapat mempengaruhi produktivitasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan. (Ahmad Syawqi, 2022)

### 2.5.3. Konsep Islam tentang Pengalaman Kerja

Firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلَّ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْبْتُمْ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Maksud dalam ayat tersebut adalah Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri dan berusaha dengan cara bekerja. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri menuju kemampuan. Perhatikan dahulu keadaannya dan pikirkan dahulu akibatnya jika engkau hendak melakukan sesuatu. Maka dalam menentukan pekerjaan atau profesi yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu seberapa besar potensi yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita menentukan atau memilih suatu pekerjaan/profesi. (Rahmad Kurniawan, 2019)

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA	JUDUL	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1	Nur Hidayah, Burhanuddin, dan Nurbiah Tahir (Jurnal Unismuh Volume 1 Nomor 3 Desember 2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Gowa	Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Gowa	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari objeknya, yang mana penelitian terdahulu objeknya ialah Pegawai kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Gowa sedangkan penulis Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru	Variabel X: Pengalaman Kerja Variabel Y: Produktivitas Teknik Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling
2	Novita Irawatie dan Sri Nur Agustini Sukmawaty (Jurnal Asm Kencana 2021)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Cibeunying Departemen Pekerjaan Umum (DPU) Kota Bandung)	Dari hasil yang didapat disimpulkan produktivitas berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun Simultan terhadap produktivitas kerja pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung	Perbedaan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan variabel X2 yaitu Iklim Kerja sedangkan penulis menggunakan variabel X2 yaitu Iklim Kerja	Variabel X: <i>Soft Skill</i> Variabel Y: Produktivitas

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Sri Langgeng Ratnasari, dan Okhe Alivhia Thiyarara (Jurnal Bening Volume 7, nomor 2 Januari 2020)	Pengaruh <i>Hard Skill, Soft Skill</i> , dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>Hard Skill, Soft Skill</i> , dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan	Perbedaan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu <i>Hard Skill, Soft Skill</i> , dan Pelatihan sedangkan penulis, <i>soft skill</i> dan pengalaman kerja	Variabel X: <i>Soft Skill</i> Variabel Y: Produktivitas
4	Wahyuni (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis- Universitas Islam Malang 2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pada UPT Pengelolaan Sumberdaya air tumpang	Dari hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan <i>soft skill</i> dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya air tumpang	Perbedaan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X dan Y penelitian terdahulu Tingkat Pendidikan <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja sedangkan penulis, <i>Soft skill</i> dan pengalaman Kerja terhadap Produktivitas objek penelitian terdahulu PT Telkom Witel Jakarta Utara sedangkan penulis PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru	Variabel X1: <i>Soft Skill</i> Variabel X2: Pengalaman Kerja
5	Ardika Sulaeman (Jurnal Trikonomika Volume 13, No. 1, Juni 2014)	Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan upah dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas	Perbedaan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan variabel X1 yaitu Upah sedangkan penulis menggunakan variabel X1 yaitu <i>soft skill</i>	Variabel X: Pengalaman Kerja Variabel Y: Produktivitas



6	Emiliasari. , Dkk E (Jurnal Manajemen. Website:www .fe.u nisma.ac.id. Fakultas Ekonomi UNISMA 2018)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Pelangi Malang.	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Hotel Pelangi Malang	Perbedaan dapat dilihat dari objeknya, penelitian terdahulu objeknya ialah Karyawan Hotel Pelangi Malang sedangkan penulis Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru	Variabel X: <i>Soft Skill</i> Variabel Y: Produktivitas Teknik Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling
7	Rima H Binsaeed, Syeda Taj Unnisa and Lubna Javed Rizvi International (Jurnal of Economic, Commerce and Management Vol.V Issue January 2017)	The Big Impact of <i>Soft Skill</i> in Todays Work Place.	Dari hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa <i>softskill</i> berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>work place</i>	Perbedaan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan satu variabel X yaitu <i>soft skill</i> sedangkan penulis menggunakan dua variabel X yaitu <i>soft skill</i> dan pengalaman kerja	Variabel X: <i>Soft Skill</i>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, di dalam organisasi atau pun perusahaan di perlukan adanya kinerja tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas demi terlaksananya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu agar produktivitas karyawannya bisa meningkat maka perlu memperhatikan *soft skill* dan pengalaman kerja karyawannya karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut.

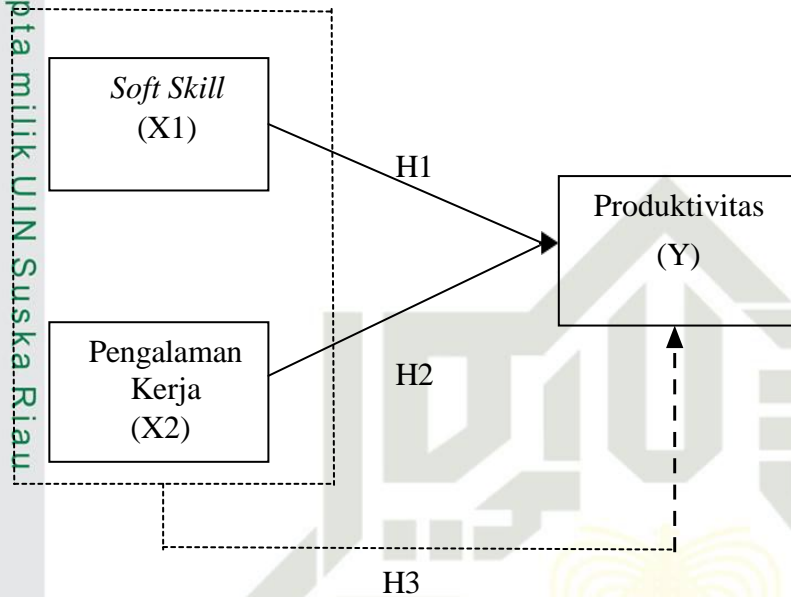
Berasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya: *Soft Skill*, Pengalaman Kerja dan Produktivitas.

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir



Sumber: Peggy Klaus (2016)

Keterangan:

- Hubungan secara Parsial
- - - → Hubungan secara Simultan
- X<sub>1</sub> = *Soft Skill*
- X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja
- Y = Produktivitas

## 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat kritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 1. Pengaruh *Soft Skill* (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut **Peggy Klaus** dalam (**Kaswan, 2016**) menjelaskan bahwa *soft skill* melengkapi hard skill dan sangat penting bagi kesuksesan ditempat kerja yang keras. Anda bisa memiliki semua kemampuan teknis di dunia ini, tetapi jika anda tidak mampu menjual gagasan anda, bergaul dengan orang lain, atau menyerahkan pekerjaan anda tepat waktu, anda tidak mencapai kemampuan apa-apa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Ratnasari dan Thiyarara (2020)** yang menjelaskan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah:

**H1** : Diduga *soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut (**Sutrisno, 2021**) pengalaman kerja menjadi sebuah kekuatan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pengalaman kerja mampu menjadikan pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif dan efisien, karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya akan sedikit kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaanya , dengan memiliki pengalaman kerja sebelumnya maka tingkat penyelesaian tugas mampu menghasilkan produktivitas yang baik.

**H2** : Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

### 3. Pengaruh *Soft skill* (X1) dan Pengalaman Kerja(X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut **Hasibuan (2018)** menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (output).

Hal ini dikuatkan dengan teori dari (**Klaus 2014**) semua pengalaman kerja itu melengkapi *soft skill* dan sangat penting bagi kesuksesan dilingkungan kerja yang keras dan saling sikut. Anda boleh saja memiliki semua keahlian teknis terbaik, tetapi jika anda tidak dapat menjual ide, bergaul dengan orang lain, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat dipastikan tidak meraih apa-apa. Seseorang yang memiliki kinerja yang rendah, maka *soft skill* dan pengalaman kerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang baik, atau hasil dari komponen (*soft skill* dan pengalaman kerja) yang masih rendah.

**H3** : Diduga *soft skill* dan pengalaman kerja berpengaruh secara Simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.9 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian atau objek yang akan diteliti. Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang di gunakan, yaitu sebagai berikut:

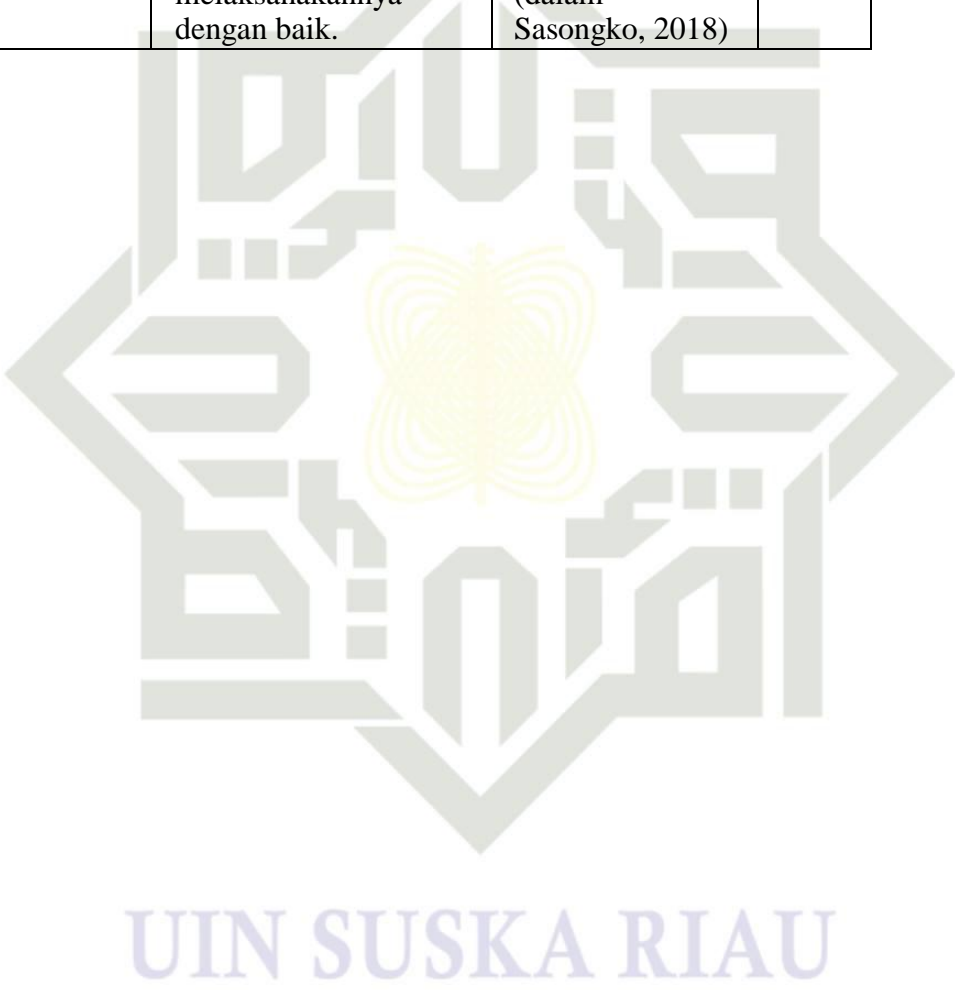
**Tabel 2.2 Konsep Operasional Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	Produktivitas (Y)	Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional.	Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Hasibuan (2018)	Likert
	<i>Soft Skill</i> (X2)	(Hendrian, 2017) mengemukakan bahwa “Soft Skill adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (interpersonal skill) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skill) yang mampu mengembangkan unjuk kerjanya secara maksimal”.	Karakter/sikap, komitmen, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan. Kaswan (2016).	Likert

Pengalaman Kerja (X2)	Menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Foster (dalam Sasongko, 2018)	Likert
-----------------------	---	--	--------

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralamat di JL. Raya Pekanbaru-Bangkinang KM. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Oktober 2022 - Mei 2023.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *soft skill* pengalaman kerja dan produktivitas yang didapat langsung dari responden.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014)** Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data. Biasanya data ini diberikan lewat orang lain. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan.

Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery pekanbaru adalah sebanyak 118 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang harus diambil dari populasi harus betul-betul Representatif (Mewakili). Pada PT Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru memiliki 118 karyawan maka dalam penelitian ini diambil dari sebagian jumlah populasi dengan menggunakan teknik slovin dalam menentukan sampel yang dibutuhkan. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$n = \frac{n}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{118}{1+118(0,10)^2}$$

$$n = \frac{118}{1+1,18}$$

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = \frac{118}{2,18}$$

$n = 54,128$  dibulatkan menjadi 54

Maka sampel dalam penelitian ditetapkan sebanyak 54 orang responden penelitian. Penentuan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu penentuan sampel secara acak.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### 3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2014)** Observasi adalah Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek- obyek alam yanglain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena lingkungan kerja yang berkaitan dengan *soft skill*, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

#### 3.4.2 Angket (Kuisioner)

Menurut **Sugiyono (2014)** kuisioner Merupakan teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai *soft skill*, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4.3 Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

### 3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut:

#### 3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

#### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated / total indikator*)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung* (*correlated / total indikator*)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji normalitas

Menurut **Noor (2011)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

**3.8 Analisis Data Penelitian**

**3.8.1 Analisis Linier Regresi Berganda**

Menurut **Suliyanto (2011)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas
- a = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = *Soft skill*
- $X_2$  = Pengalaman Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (error)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indicator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 25.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikanskala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini .

### 3.2 Uji t ( parsial )

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel.

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_o$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05

Adapun rumus penentuan  $t$  table adalah sebagai berikut:

$$T \text{ table} = n - k - 1 : 0,05/2$$

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel bebas

### 3.8.3 Uji simultan ( Uji F)

Menurut **Ghozali (2009)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan  $R^2$ .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$F$  = F hitung

$R$  = Koefisien Determinasi



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$k$  = Jumlah Variabel Penelitian

$n$  = Jumlah Sampel

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_o$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $>$  0,05

**3.8.4 Uji koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. **(Kuncoro 2013:240)** Koefisien korelasi ( $R$ ) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin  $R$  mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya. Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

**Tabel 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

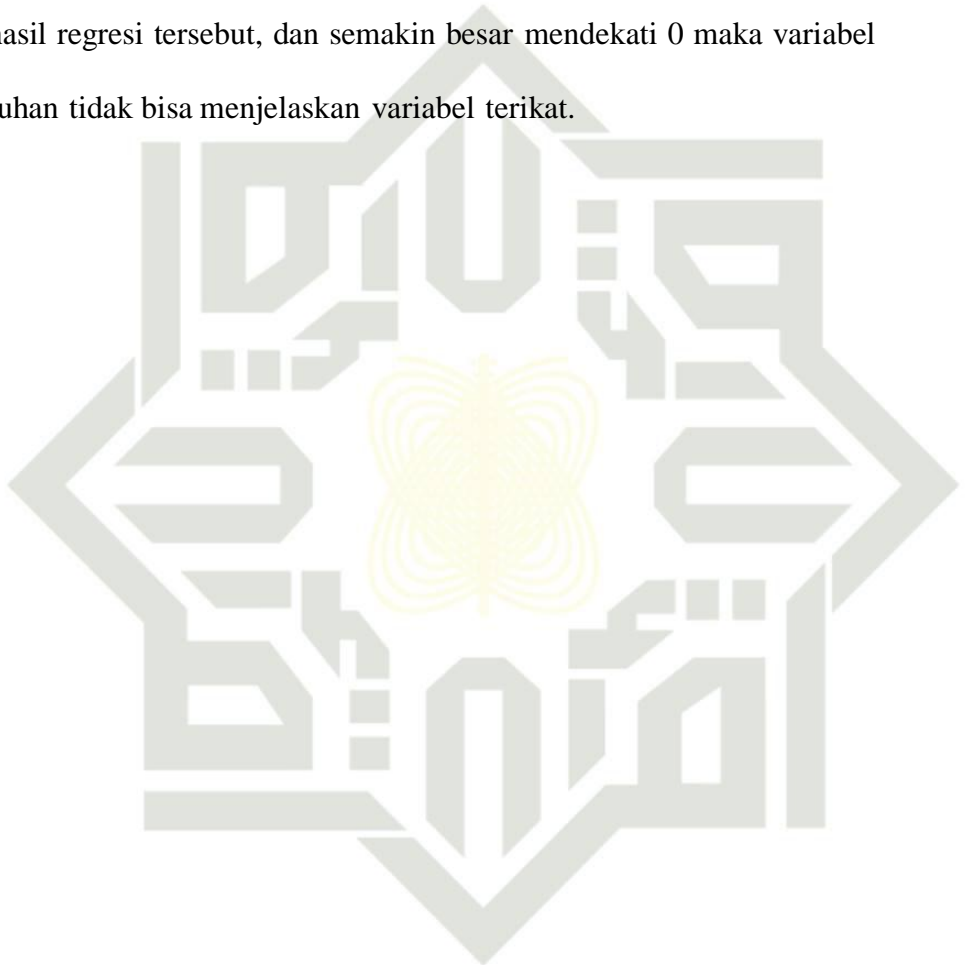
**Sumber : Sugiyono (2013)**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.5 Uji Koefisien Determinan $R^2$

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995. PT. Indojoya Agrinusa secara umum bergerak diproduksi pakan ternak dan pembibitan ayam dan perdagangan bahan untuk ternak.

Pada mulanya perusahaan ini berdiri di Pekanbaru dengan memfokuskan kegiatan usahanya awal pada penyaluran bibit ayam Broiler yang telah dihasilkan di Sumatera Utara dan perusahaan memasarkan sebagian hasil pembibitan tersebut di daerah Pekanbaru. Melihat tingginya minat masyarakat Riau dan cerah prospek pemasaran ayam Broiler ini, maka manajemen perusahaan Chaeron Pokphan Medan, Sumatera Utara membuat sebuah langkah cerdas dan strategi jitu yaitu membuka anak perusahaan di daerah Pekanbaru. Pada tahun 2000 resmiah berdiri PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralokasi di daerah Kampar berada di Desa Kualu Nenas km. 27 Jalan Raya Pekanbaru-Bangkinang dengan memfokuskan kegiatan perdananya pada pengembangan usaha pembibitan dan pemeliharaan bibit ayam Broiler sekaligus memasarkan hasil peternakan yang mereka jalani tersebut.

Seiring dengan berjalannya waktu dan juga didukung dengan adanya peningkatan jumlah permintaan ayam Broiler oleh konsumen, maka PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru membuat sebuah terobosan baru yaitu menerapkan pola mitra

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

usaha tani. Dengan pola ini perusahaan cukup terbantu dalam pemeliharaan bibit ayam dan masyarakat yang menjadi mitra usaha dapat ditingkatkan taraf ekonominya. Bermodalkan strategi dan pengalaman, PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru mampu membina mitra usaha yang ada didalam kelompok binaannya, dengan demikian para mitra dapat mengembangkan peternakan dan perusahaannya yang menyediakan bibit dan pakan serta obat-obatan ternak, sedangkan mitra usaha cukup menyediakan kandang pemeliharaan dan perlengkapan operasional kandang, serta waktu pemeliharaan bibit ayam tersebut sampai masa panen tiba.

Dalam mendukung kelancaran usaha dan juga pembinaan yang lebih intensif terhadap mitra usaha, manajemen perusahaan mengembangkan unit-unit usaha pembantu yang antara lain:

1. *Hatchery*

*Hatchery* yaitu wadah atau tempat penetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas, dimana *hatchery* ini berfungsi sebagai tempat penetasan telur yang merupakan bahan baku ayam broiler, adapun telur yang akan ditetaskan ini didatangkan oleh perusahaan dari medan melalui sistem pemanasan listrik.

2. *Breeding Farm*

*Breeding Farm* adalah tempat pemeliharaan ayam petelur ayam, *Breeding Farm* berfungsi sebagai wadah atau tempat penampungan ayam-ayam bibit yang telah dihasilkan di *hatchery*.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. *Treeding*

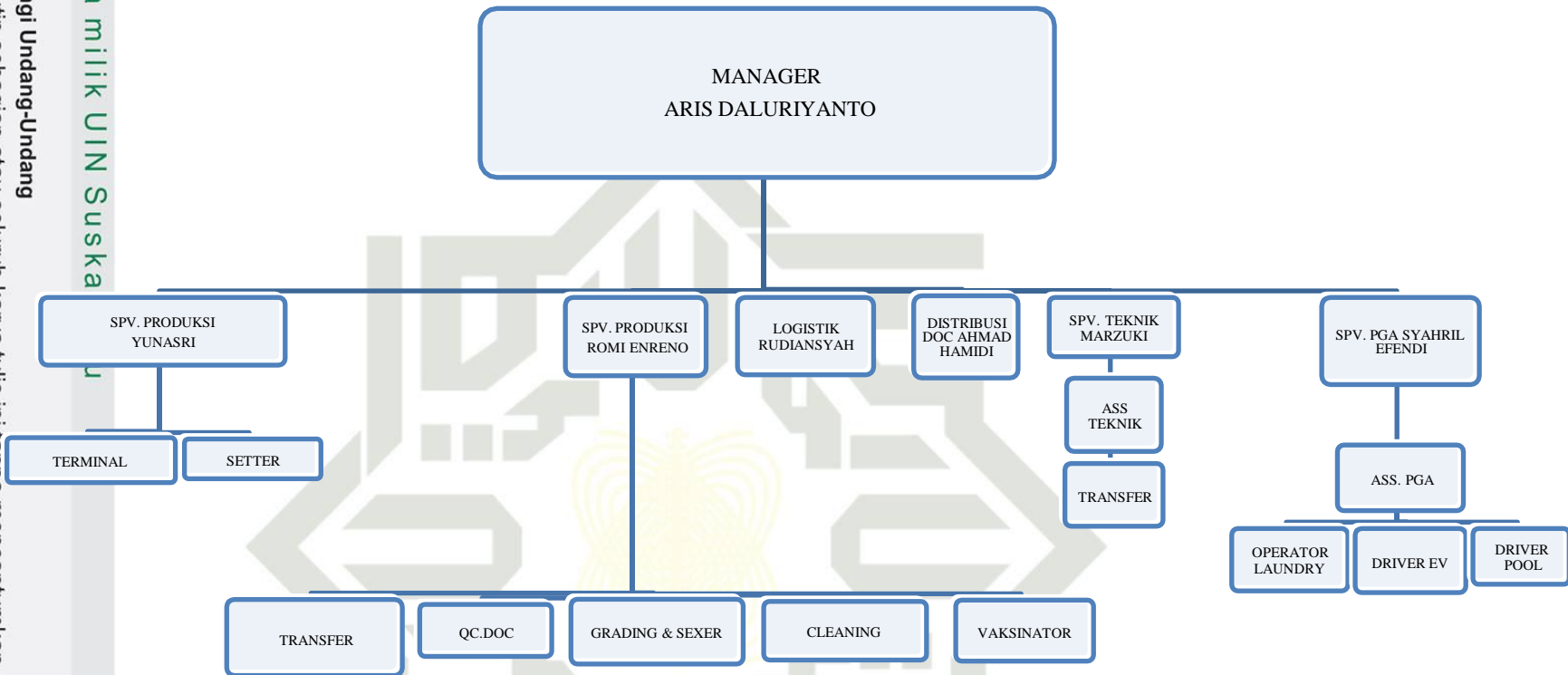
*Treeding* adalah merupakan sub marketing dimana berfungsi sebagai penyalur dan pendistribusian serta penjualan ayam baik secara makro maupun secara mikro, disamping penjualan produk itu sendiri, departemen ini juga berfungsi sebagai penampungan ayam dari para mitra usaha.

## 4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebagai berikut :



STRUKTUR ORGANISASI PT INDOJAYA AGRINUSA  
UNIT HATCHERY PEKANBARU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### 4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah sebagai berikut :

##### 1. Manager

Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Menyusun rencana pengembangan kegiatan usaha baik itu sasaran maupun tujuan perusahaan
- b. Mengatur pengalokasian sumber daya produksi seperti jam kerja, mesin jam kerja operator, pengiriman bahan baku yang berhubungan dengan proses produksi
- c. Menyusun jalannya sistem pelaksanaan tugas pada perusahaan dengan dikuasainya tertib administrasi
- d. Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pemangangan fisik, perancangan pembangunan sarana/prasarana pada manager bagian lain dalam perusahaan menyangkut kepentingan perusahaan
- e. Membuat laporan produksi secara berkala mengenai pemakaian bahanbaku dan jumlah produksi

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. SPV. Produksi

Merencanakan, mengontrol mengatur, melaksanakan proses operasional produksi penetapan DOC sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

3. Terminal

Melaksanakan seluruh kegiatan operasional terminal sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung. Sehingga kegiatan operasional terminal dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan akan menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

4. Setter

Melaksanakan kegiatan operasional mesin dan kabin setter sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional mesin dan ruang setter dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dan tereliminasi dari mikroba dapat dicapai secara optimal.

5. Transfer

Melaksanakan kegiatan operasional transfer sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional transfer dapat



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

6. QC DOC

Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen.

7. Grading & Saxer

Melaksanakan kegiatan operasional didalam ruangan pull chick/ panen sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional pull check/ panen dapat dilaksanakan secara optimal.Menghasilkan DOC yang berkualitas.

8. Cleaning

Melaksanakan kegiatan operasional ruang pencucian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan.

9. Vaksinator

Melaksanakan proses *hatchery* vaksinasi secara menyeluruh terhadap DOC yang telah menetas dengan standar yang sudah ditentukan oleh supervisor produksi.

10. SPV. Teknik

Merencanakan, mengontrol, mengatur pelaksanaan, operasional pada ruang *setter* dan *hatchery* serta menggunakan maupun perawatanmesin-mesin penunjang produksi penetasan DOC.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. ASS. Teknik

Melaksanakan perawatan penunjang mesin-mesin dan peralatan penunjang produksi penetasan DOC dan mengadakan konseling terhadap supervisor teknik dan operasional teknik mengenai permasalahan yang berkaitan dengan mesin-mesin yang berhubungan dengan penetasan DOC.

12. Teknik

Melaksanakan pengoperasian mesin-mesin pada *hatchery* serta merawat mesin-mesin penunjang penetasan DOC di *hatchery*.

13. SPV P & GA

Melaksanakan tugas pelayanan umum kepada seluruh karyawan/ti dalam mencapai sasaran kerja bagian personalia dan umum secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
2. Hasil penelitian pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Secara simultan *soft skill* dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan *soft skill* dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebesar 69,8% sementara 30,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kepada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, diharapkan dapat merancang program pendidikan dan pelatihan yang dapat

membantu didalam peningkatan *soft skill* yang dimiliki karyawan sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat sesuai dengan target perusahaan.

2. Disarankan juga, kepada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru untuk dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mencoba posisi lainnya dengan tujuan memberikan pengalaman yang diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Firqin, Faza. 2020. *Penafsiran Ayat Jihad dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' Ayat 95 (Studi Terhadap Kitab Al-Misbah Dan Al-Azhar)*. Skripsi.
- Al-Qur'an Terjemahan 2015. *Departement Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Aly, Abdullah. 2017. *Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis Soft Skill di Perguruan Tinggi*. Surakarta: Tidak Diterbitkan.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Daft, Richard L, 2017. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9. Cetakan Kelima, Selemba Empat : Jakarta.
- Emiliasari, Dkk. 2018. *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Pelangi Malang*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi .UNISMA
- Handoko, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta.
- Hidayatulloh, A., 2018. *Alwasim: Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*. Jawa Barat : Cipta Bagus Segara.
- Irwatie, N. (n.d.). *Pengaruh Soft Skill dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( Suatu Studi pada Unit Pelaksana Teknis ( UPT ) Cibeunying Departemen Pekerjaan Umum ( DPU ) Kota Bandung )*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Kodek, 2014. *Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD mampu Meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humaika Vol. 3, No.2 Singaraja Juni 2014 ISSN 2089-3310. UNDIKSA.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Cetakan Kedua, Pt.Raja Grafindo Persada.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kaswan, 2016. *101 Soft Skill Untuk Mencapai Puncak Kinerja dan Kepemimpinan*. Cetakan Ke-1, Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Klaus, P., 2014. Ter. Nanulaita, A., I., *Soft Skills: keterampilan Yang diperaktekandi Tempat kerja*. Cetakan ke-1, Penerbit Libri: Jakarta.
- Karniawan, Rahmad. 2019. *Urgensi Bekerja dalam Al-Qur'an*. Jurnal Transformatif. Vol. 3, No.1. IAIN Palangka Raya.
- Langgeng Ratnasari, Sri. 2020. *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan*. Jurnal Bening. Vol. 7, No. 2.
- Martoyo, Susilo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE. Revisi, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Syawqi, Ahmad. 2022. *Profesionalisme Pustakawan dalam Kajian Al-Qur'an (Telaah terhadap surat Al-An'am Ayat 235 dan Surat Al-Isra' Ayat 84)*. Al-Maktabah Vol. 21. Jurnal: Uin Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinungan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *"Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan"*. Skripsi
- Samual, T. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV RA De Rozarie.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Prenamedia Group.
- Veithzal Rivai, Dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahyuni, 2020. *"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada UPT Pengelolaan Sumberdaya Air tumpang"*. Skripsi

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BIOGRAFI PENULIS



Suci Wulandari, yang akrab disapa Uci ini adalah seorang perempuan yang lahir pada tanggal 10 Oktober 2000 di Sungai Rantau Kec. Rantau Kopar Kab. Rokan Hilir. Merupakan anak keempat dari empat bersaudara dari bapak Syafril Syam (Alm) dan Ibu Efni Roza. Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 001 Rantau Kopar, pada tahun 2006 dan tamat pada tahun 2012, lalu melanjutkan pendidikan ditahun yang sama di Madrasah Tsanawiyah Nurul Wathan Rantau Kopar dan tamat pada tahun 2015. Lalu, melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Mandau pada tahun 2015 dan tamat pada tahun 2018. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2019 pada program studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2023 Penulis mengikuti ujian oral *comprehensive* pada hari Senin, 26 Juni 2023 dengan judul skripsi **“PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU”** lalu di nyatakan lulus dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

## Hak Cipta

## 1. Dilarang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan pendidikan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.