

SKRIPSI

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARVENA
SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN
INDRAGIRI HULU**



Oleh :

ERDINA
10771000374

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. ARVENA SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG
CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan berdasarkan pengalaman dan keahlian kerja pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Dimana jumlah seluruh karyawan adalah 353 orang. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode Slovin yaitu sebanyak 78 orang.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode Kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis dengan menggunakan Regresi Linier berganda. Dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, terbukti bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat. Selanjutnya dari hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,564 menunjukkan bawa pengalaman kerja dan keahlian kerja memberi pengaruh sebesar 56.40% terhadap produktivitas kerja karyawann pada PT.Arvena Sepakat, sedangkan perhitungan nilai R (Korelasi) diperoleh sebesar 0.714 menunjukkan bahwa hubungan variabel pengalaman kerja dan keahlian kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Pengalaman kerja, Keahlian Kerja.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah dan segenap puji hanya kepada Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan buat Rosulullah SAW yang telah membimbing umat manusia kepada jalan yang benar.

Penulis menyadari tanpa adanya ridho dari Allah SWT, penulis tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Analisis Produktivitas Kenerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu” Untuk itu penulis mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki. Namun berkat bimbingan, petunjuk dan bantuan serta arahan dari berbagai pihak skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Sehubungan dengan itu, maka dengan penuh rasa hormat penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-basernya kepada:

1. Teristimewa buat Ayahanda Ramli dan Ibunda Jusmawati yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta doa yang tulus kepada penulis demi penyelesaian skripsi ini.
2. Ibuk Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam

menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Terima kasih atas materi kuliah yang telah diberikan selama ini.
5. Buat Bapak Sudaryono, S.Hut selaku Personalia dan Bapak Hendizal KTU PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengetahuan yang peneliti butuhkan.

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, Januari 2012

ERDINA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Balakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. SISTEMATIKA PENULIS.....	6

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian produktivitas	8
B. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11
C. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas	19
D. Penelitian Terdahulu	20
E. Kerangka Pemikiran.....	21
F. Hipotesis.....	21
G. Variabel Penelitian	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
B. Jenisa dan Sumbr Data	24
C. Metode Pengumpulan Data	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Uji Kualitas Data.....	26
F. Analisis Data	27

BAB IV GABARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan PT. Arvena Sepakat	31
B. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Arvena Sepakat.....	32
C. Keadaan Karyawan PT. Arvena Sepakat	34
D. Struktur organisasi	35

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....	40
1. Produktivitas Kerja (Y)	40
2. Pengalaman Kerja (X1).....	42
3. Keahlian Kerja (X2).....	44
B. Pembahasan.....	46

BAB VI Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA	57
----------------------	----

LAMPIRAN 1: Lembar kuisisioner	59
--------------------------------------	----

LAMPIRAN 2 : Tabulpasi hasil kuisisioner	61
--	----

LAMPIRAN 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Produktivitas.....	64
--	----

LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Regreasi Linier Berganda	66
---	----

LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 : Jumlah karyawan Pada PT. Arvena Sepakat.....	3
TABEL 1.2 : Jumlah Target dan Realisasi Produksi Pada PT Arvena Sepakat .	4
TABEL V.1 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja Pada PTArvena Sepakat.....	40
TABEL V.2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengalaman Kerja Pada PTArvena Sepakat.....	42
TABEL V.3 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Keahlian Kerja Pada PTArvena Sepakat.....	44
TABEL V.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	46
TABEL V.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	46
TABEL 1.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Keahlian Kerja.....	47
TABEL V.7 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	48
TABEL V.8 : Hasil Uji Regresi Berganda.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Persaingan yang semakin ketat di dalam dunia industri yang terjadi pada masa sekarang maupun yang akan datang adalah merupakan perkembangan dan suatu kemajuan di dunia industri. Masalah persaingan yang ketat tersebut juga terjadi pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit yang ada di Indonesia. Sebagaimana yang terjadi pada industri kelapa sawit PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu untuk bertahan dan meningkatkan produksi perusahaannya.

Adanya persaingan yang ketat di dunia industri, maka akan menimbulkan suatu tantangan sekaligus ancaman yang dihadapi perusahaan untuk dapat melakukan proses produksinya. Dengan demikian pimpinan perusahaan berupaya untuk menjalankan usahanya secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitasnya, agar dapat menghadapi persaingan dan dapat juga ikut bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah untuk memperoleh tingkat laba tertentu atau memaksimalkan laba, memberikan pelayanan dengan tingkat layanan yang baik, serta berupaya untuk menjamin eksistensi dari suatu perusahaan, bahkan untuk mengekspansi perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini maka diperlukan ketersediaan faktor-faktor produksi seperti bahan baku (*material*) tenaga kerja/tenaga manusia (*man*) dan mesin (*machines*) serta dana (*money*).

Tenaga kerja pada setiap perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan semangat disiplin serta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Agar pekerjaan terlaksana dengan baik, dan bisa meningkatkan semangat serta kegairahan sehingga kinerja meningkat, maka setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya, dimana kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan usaha bersama antara pengusaha dan pekerja dalam rangka mencapai pertumbuhan perusahaan dan menjaga stabilitas produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Berdasarkan pra penelitian penulis pada lokasi penelitian yakni pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ini memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 353 karyawan selama tahun 2006-2010, yang terdiri dari beberapa bagian, diantaranya Manager/pengawas, mandor/krani dan tenaga harian tetap/buruh. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2006-2010.

Jabatan	Tahun				
	2006	2007	2008	2009	2010
Manager/Pengawas	44	44	31	29	23
Mandor/Krani	17	19	8	8	17
Tenaga Harian Tetap/Buruh	356	389	208	135	313
Jumlah	417	452	247	172	353

Sumber : PT. Arvena Sepakat, 2011

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya karyawan PT. Arvena Sepakat mengalami turun naik dimana tahun 2006 terdapat sebanyak 417 karyawan, kemudian tahun 2007 sebanyak 452 karyawan, tahun 2008 turun menjadi 247, tahun 2009 turun menjadi 172 karyawan dan tahun 2010 menjadi 353 karyawan.

Tenaga kerja ini merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja inilah yang menjadi penggerak dan pengelola sektor industri. Berdasarkan pra penelitian penulis pada PT. Arvena Sepakat hasil produksi yang dihasilkan cenderung berubah-ubah bahkan turun secara signifikan, ini jelas sangat berpengaruh terhadap kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang

cenderung mengalami turun naik. PT. Arvena Sepakat berproduksi sebanyak 12 jam per hari dengan pembagian waktu 8 jam pagi sampai sore dan 4 jam malam hari dengan pergantian sip bagi karyawan. Pada table 1.2 terlihat produktivitas tenaga kerja yang ada pada PT. Arvena Sepakat.

Tabel 1.2 : Jumlah Target dan Realisasi Produksi pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu pada Tahun 2006-2010.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase Realisasi Produksi (%)
2006	417	27,000,000	15,581,435	57.71%
2007	452	27,000,000	15,467,094	57.29%
2008	247	27,000,000	18,643,600	69.05%
2009	172	27,000,000	19,320,610	71.56%
2010	353	27,000,000	25,689,797	95.15%

Sumber : PT. Arvena Sepakat, 2011

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir produksi pada PT. Arvena Sepakat menunjukkan adanya perubahan atau berpluktuasi. Dimana pada tahun 2006 realisasi produksi sebesar 57.71%, kemudian pada tahun 2007 turun menjadi 57.29%, selanjutnya tahun 2008 menjadi 69.05%, tahun 2009 sebesar 71.56% dan tahun 2010 sebesar 95.15%. Dilihat dari data perkembangan produksi tahun 2006-2010 produksi yang ditargetkan perusahaan tidak tercapai dan terealisasi dikarenakan realisasin produksi pada tahun 2010 adalah sebesar 25.689.797 sedangkan target 27.000.000. Penurunan produktivitas karyawan adalah salah satu permasalahan yang terjadi pada setiap perusahaan pada masa sekarang dan permasalahan tersebut harus dihadapi secara baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut, tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **”ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARVENA SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut

”Apakah pengalaman dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah pengalaman dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu terhadap pentingnya peningkatan produktivitas karyawan.

2. Bagi penulis sendiri, untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.

D. Sistematika Penulisan

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman, penulis membaginya kedalam enam bab dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan yakni sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II. TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis tentang arti kinerja, indikasi tingginya kinerja, pengertian kompensasi, pengertian pendidikan dan pelatihan, pengertian lingkungan kerja, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, serta analisa data.

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat berdirinya PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab perusahaan.

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Produktivitas

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang akan selalu berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja yang akan bekerja dalam arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan hasil yang biasa disebut dengan produktivitas tenaga kerja. Bekerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga biasa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan keinginan setiap perusahaan melalui para pemimpin perusahaan semakin kuat tenaga untuk memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaiknya produktivitas kerja karyawan yang rendah cenderung akan menjadi perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi. Hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan. **(Sinungan : 2003)**.

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input, Masukan

sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (**Sinungan : 2003**).

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (**Swasta dan Sukotjo : 2000**).

Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi (**Cahyono : 2000**).

Produktivitas adalah sebagai seluruh keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut (**Kusriyanto : 2000**).

Dari pengertian-pengertian di atas, maka produktivitas kerja secara umum dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{(Masukan (input))}}$$

$$\begin{aligned} \text{Dimana : Output} &= \text{Jumlah produksi} \\ \text{Input} &= \text{jumlah tenaga kerja} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumusan di atas, maka produktivitas tenaga kerja berkurang apabila:

1. Jumlah produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama (konstan).

2. Jumlah produksi tetap sedangkan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak.

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila:

1. Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.
2. Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil. **(Syarif : 2001)**

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Jadi apabila produktivitas kerja ditingkatkan berarti kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dapat meningkat pula. Disini dapat dilihat peranan peningkatan produktivitas kerja dilihat dari sudut perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan jika dipandang dari sudut karyawan adalah untuk memperbaiki keadaan atau mutu hidup perusahaan harus dapat melaksanakan pandangan ini secara bersama dan adil **(Simanjuntak : 2001)**.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu : **(Simanjuntak : 2000)**

1. Kualitas dan kemampuan pekerja

Kualitas dan kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja dan kemampuan fisik. Karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra sarana

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi faktor eksternalnya, seperti sumber faktor produksi, prospek pemasaran, perpajakan dan

lingkungan kerja. Peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman.

Sedangkan menurut ahli yang lain faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah (**Nitisemito : 2000**) :

1. Pengalaman Kerja

Menurut **Sutjiono (2007)** pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (**Winardi : 2000**).

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (**Supono : 2006**). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (**Syukur : 2001**).

Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut **Bambang (2000)**, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

b. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Dalam suatu proses lamaran kerja, rupanya pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. **Syukur (2001)** menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

4. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apa bila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2. Keahlian kerja

Keahlian seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan keahlian/kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (**Soehardi : 2003**). Sedangkan menurut **Robbins (2003)** dalam bukunya *Perilaku Organisasi* kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Soelaiman (2005) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau

keterampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut **Robert Kreitner (2005)** yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum phisik dan mental seseorang. Menurut **Robbins (2006)** kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan phisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Lima dimensi kemampuan intelektual tersebut adalah sebagai berikut (**Robbins : 2006**):

1. Kecerdasan numeric (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat)
2. Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain)
3. Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut)
4. Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen)

5. Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu)

Lebih lanjut **Robbin (2006)** mengemukakan lima kemampuan fisik utama yaitu:

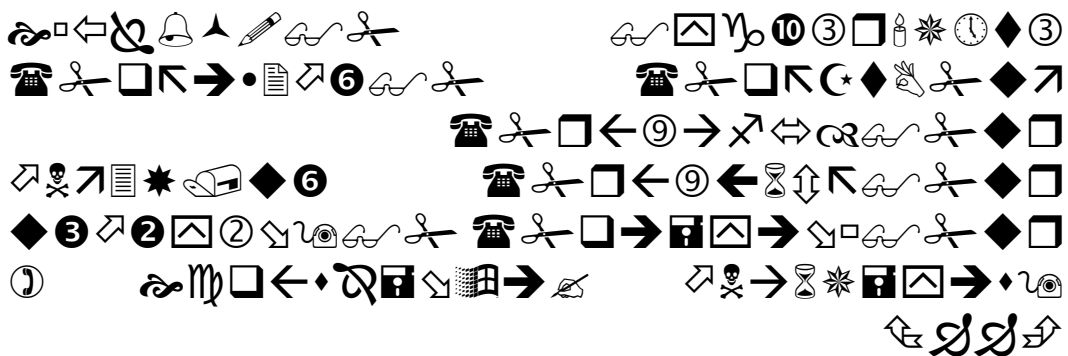
1. Kekuatan dinamis (kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang – ulang)
2. Kekuatan tubuh (kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan mengenakan otot tubuh)
3. Keluwesan dinamis (kemampuan melaksanakan gerakan cepat)
4. Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan – kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu)
5. Stamina (kemampuan melanjutkan kerja sepanjang suatu kurun waktu).

Sedangkan menurut Mc Shane & Glinow dalam Syafei (2007) Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas – tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

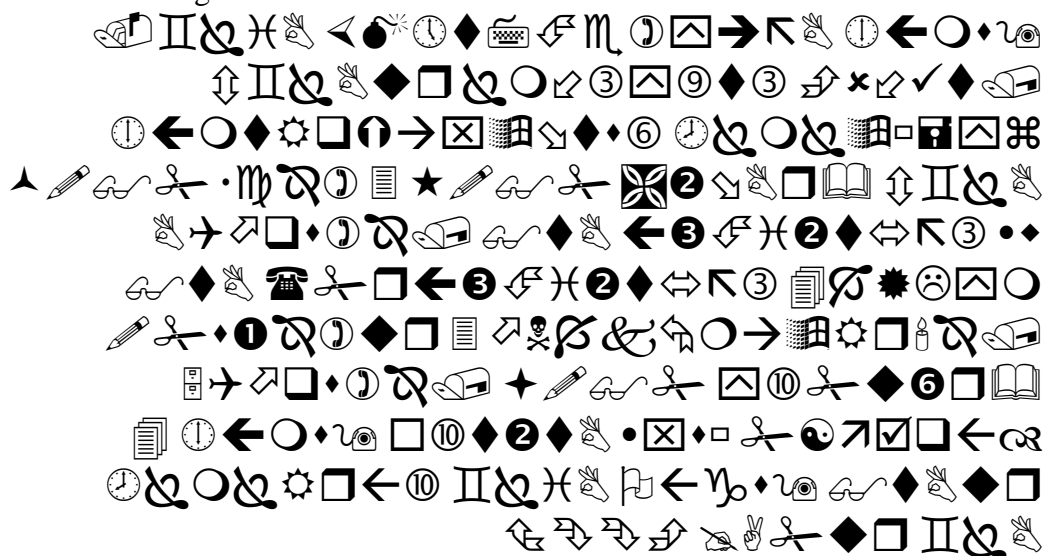
Menurut Greenberg & Baron dalam Syafei (2007) mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various tasks* (kemampuan–kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas). Kemampuan – kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan – tindakan fisik.

C. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Dalam pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadist menyebutkan bahwa bekerja adalah jihad fi sabilillah Sabda Nabi SAW. “Siapa yang bekerja untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah mujahid fisabilillah (Ahmad). Oleh karena itu produktivitas disini didefenisikan sebagai semua hal yang mengandung-nilai-nilai kebaikan (Khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini, Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra’du ayat 11 yang berbunyi :



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.



Artinya : bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum

sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. [767]Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. [768] Tuhan tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

Dari kedua ayat diatas,dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut

melakukan produktivitas terhadap Allah seperti Ibadah, yaitu shalat, puasa, zikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan cara berusaha yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat agar menjadi manusia yang lebih baik.

D. Penelitian Terdahulu

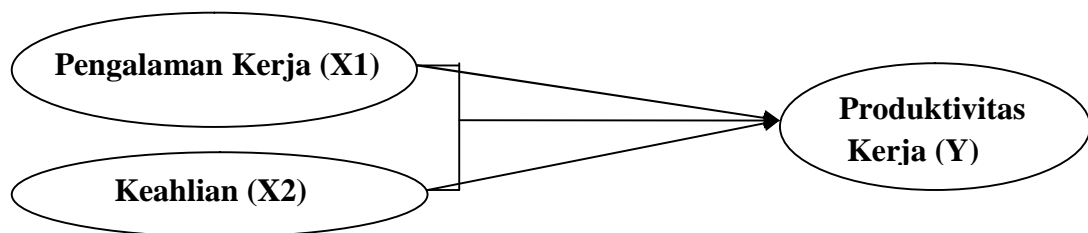
1. R. Harani (2011), dengan judul “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Tujuan penelitin ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Dimana menyimpulkan bahwa terbukti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan latihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Guluh Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung Kabupataen Kampar Provinsi Riau.
2. Wan Eka Emilya (2011), dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kondur perroleum S.A di Kabupatean Meranti”. Tujuan penelitian adalah

untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada tahun terakhir berjumlah 123 orang. Sedangkan sampel penulis ambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan sebagai responden berjumlah 55 orang. Berdasarkan hasil penelitaian yang dilakukan variabel lingkungan kerja, proses seleksi, kompensasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Kondur perroleum S.A di Kabupatean Meranti.

3. Hazmanan Chair Pasaribu (2004), dengan judul “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Usaha”. Dimana menyimpulkan pemberdayaan merupakan suatu konsep dari sebagai sesuatu strategi yang digunakan organisasi untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas perusahaan, perubahan kearah persaingan dari yang bersifat material menuju *knowledge - based competition*, yang menuntut manajemen untuk meningkatkan kualitas SDM.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan sebuah hipotesis

1. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenuk Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Diduga keahlian kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenuk Kabupaten Indragiri Hulu.

G. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi (Cahyono: 2000). Indikatornya terdiri atas, Kualitas, Kemampuan, Sarana Pendukung, Supra sarana, Lingkungan Kerja, Pengalaman, Keahlian.

2. Keahlian

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang

dibebankan kepadanya (Supono, 2006:28) yang terdiri dari waktu, frekuensi, jenis tugas dan hasil.

3. Pengalaman kerja

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. Yang terdiri dari kecerdasan, pemahaman, pelaksanaan tugas, dan pengamatan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting bagi sukses tidaknya suatu penelitian. Metode penelitian juga merupakan bagaimana secara berurut suatu penelitian dilakukan, yaitu dengan alat-alat dan prosedur apa suatu penelitian dilakukan.

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 1 Mei sampai dengan selesai.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para karyawan dan pimpinan perusahaan ataupun data berupa pernyataan (responden) mengenai variable produktivitas kerja, pengalaman kerja dan keahlian kerja yang ada di dalam perusahaan yang berbentuk pertanyaan. (Ghozali, 2002)

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai jumlah tenaga kerja, hasil produksi, gambaran

instansi, dan struktur organisasi PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari metode sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan karyawan maupun pimpinan perusahaan, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian:

b. Questioner (angket)

Yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan yang secara sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono : 2005**). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Dimana jumlah seluruh karyawan adalah 353 orang. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode **Slovin** dalam **Umar** (2003)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 n &= \frac{353}{1 + 353(10\%)^2} \\
 n &= \frac{353}{1 + 3.53} \\
 n &= \frac{353}{4.53} \\
 &= 77.92 \\
 &= 78 \text{ orang.}
 \end{aligned}$$

1. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji *validitas* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

2. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*.

3. Uji *Normalitas*

Uji *normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar : 2003). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik normal plot terlihat titik-titik disekitar garis diagonal. Hanya gambar grafik kadang-kadang dapat menyesatkan karena kelihatan distribusinya normal tetapi secara statistik sebenarnya tidak benar. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikan pada *alpha* 0.05. (Umar : 2003).

2. Analisa Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *Regresi Linier* berganda, yaitu analisi tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independent. (Arikunto : 2006).

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Y = Variabel terikat (Produktivitas kerja)

a = Konstanta

b^1, b^2, b^3 = Koefisien regresi

- e = Variable error
 X_1 = Keahlian
 X_2 = Pengalaman Kerja

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 , dan X_2 , dan terhadap variabel Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikatnya.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivits kerja sebagai variabel terikatnya.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T yaitu dengan cara membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} pada tingkat signifikan 0,1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikan = 0,05 dan untuk membuktikan hipotesis uji t secara parsial yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan = 0,05.

Adapun kriteria pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan secara keseluruhan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan dan merumuskan H_0 dan H_a

H_0 : Diduga produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu tidak dipengaruhi oleh keahlian dan pengalaman kerja.

H_a : Diduga produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dipengaruhi oleh keahlian dan pengalaman kerja.

2. Menentukan F_{hitung} dan t_{hitung}

a Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima

b Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

c Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima

d Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan hubungan semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar angka korelasi tersebut menunjukkan semakin kuat hubungan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

c. Teknik Pengukuran Skor

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert untuk menjawab kuisisioner yang disebarkan kepada responden.

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para respomden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), diberi skor = 5

Alternatif jawaban S (Setuju), diberi skor = 4

Alternatif jawaban KS (Kurang Setuju), diberi skor = 3

Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju), diberi skor = 2

Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), diberi skor = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan PT. Arvena Sepakat.

PT.Arvena Sepakat adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau.

Arvena Sepakat didirikan pada Tahun 1998 yang terdiri dari 4 desa, yaitu Aurcina, Pejungki, Puntianai dan Sipang dengan luas lahan 4600 Ha. Sesuai dengan pasal 3 akta pendiriannya, maksud dan tujuan perseroan ini adalah turut melaksanakan, menunjang kebijaksanaan program Pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan dibidang sub sektor pertanian pada khususnya, dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas Perseroan menjalankan kegiatan usaha:

- a. Perusahaan budidaya tanaman, meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan-kegiatan lain, yang sehubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut.
- b. Produksi meliputi pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi serta produk turunannya.

- c. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran sebagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan.

Kantor pusat Perusahaan terletak di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau dan saat ini perusahaan mengembangkan perkebunan dengan total areal tanaman seluas :

1. Kebun Sendiri/Inti terdiri atas tanaman kelapa sawit seluas 4.600 Ha,.
2. Kebun Plasma di Aurcina seluas 674 Ha, Puntianai seluas 800 Ha, Sipang seluas 700 Ha, dan Pejangki seluas 300 Ha.

B. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Arvena Sepakat.

1. Visi Arvena Sepakat

Menciptakan perusahaan yang tangguh baik dalam permodalan, pengelolaan SDA dan SDM. Menempatkan diri sebagai pusat Agroindustri yang bermitra dengan petani dalam satu kegiatan Agrobisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global.

2. Misi Arvena Sepakat

Mengelolah usaha perkebunan dengan budidaya kelapa sawit, dan karet serta mengelolah hasilnya dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri, berwawasan lingkungan, memiliki daya saing pasar yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani serta guna kelangsungan usaha.

3. Tujuan PT. Arvena Sepakat

Adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khusus di sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya, dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.

4. Sistem Informasi Manajemen

Informasi manajemen dirancang menggunakan Teknologi Informasi Broad yang diaplikasikan dalam bentuk Internet maupun Website Internet, local Areal Net Work (LAN) dikantor pusat dan Unit-unit Usaha Mitra Bisnis Perusahaan.

Pada saat penelitian para karyawan mendapat bermacam-macam informasi yang berkaitan dengan pengolahan perkebunan seperti penanaman benih, penyiraman tanaman, pemupukan sampai juga teknik panen serta pelatihan manajemen yang lainnya.

3. Rancangan Jangka Panjang.

Untuk meraih tujuan jangka panjang PT. Arvena Sepakat memakai berbagai strategi yang didukung oleh perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

Adapun strategis itu adalah :

- a. Strategi perusahaan adalah memacu pertumbuhan dan perumpamaan internal perusahaan.
- b. Strategi bisnis adalah mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri

hilir di verifikasi usaha dan ekspansi investasi.

- c. Strategi fungsional adalah meningkatkan kemampuan pelayanan, pemenuhan mutu, waktu dan jumlah produk yang dikelolah dan perrasarannya, optimalisasi lahan yang didasari analisis dan penjabaran dengan kerja.
- d. Strategi keuangan adalah pengelolaan asset dan dana secara optimal melalui peningkatan efisiensi dan efektifitas pengendalian biaya, eksploitasi hasil penjualan serta akuratnya *Cash Flow*.
- e. Strategi sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas dan kemampuan SDM yang didayakan melalui penyelenggaraan pendidikan dan latihan terencana berkesinambungan serta menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga dan instansi melalui program terangkai serta tahapan berbagai bidang.

C. Keadaan Karyawan Arvena Sepakat

Ketentuan dan ketetapan yang diterapkan dikantor pusat PT. Arvena Sepakat terhadap karyawan antara lain mengenai kewajiban karyawan dan larangan yang harus dilaksanakan selama jam kerja.

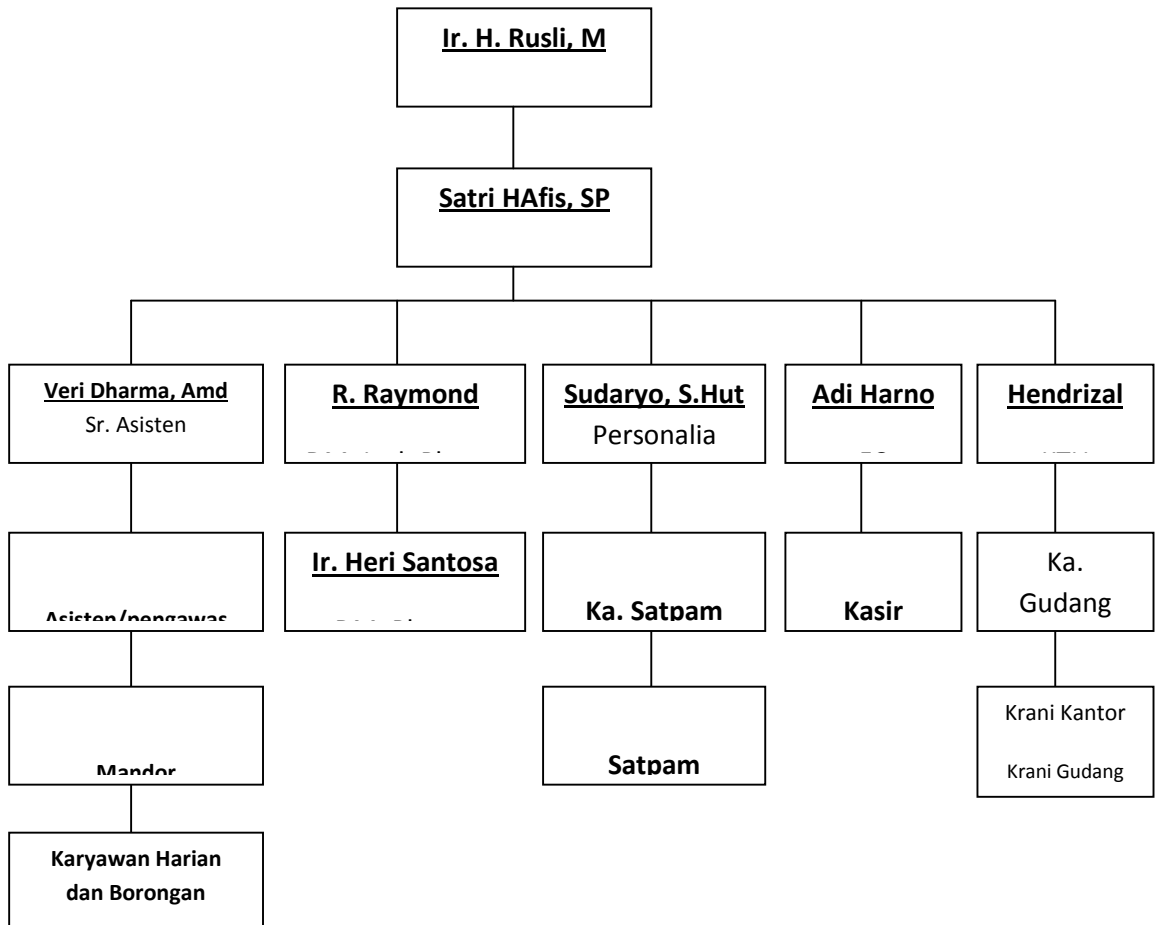
Adapun kewajiban yang harus dilakukan oleh semua karyawan pada jam kerja adalah :

1. Karyawan mulai masuk jam tujuh tiga puluh pagi.
2. Dalam hal pakaian diharuskan memakai pakaian yang telah ditetapkan menurut hari dan masing-masing tugas dan jabatannya dan sangat diutamakan kerapian dan kebersihan.

3. Setiap hari (pagi hari dan sore hari) karyawan diharapkan mengisi absen yang telah disediakan.
4. Setiap tanggal tujuh belas Agustus karyawan diwajibkan mengikuti upacara bendera.

D. Struktur Organisasi PT. Arvena Sepakat

Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : PT. Arvena Sepakat

Adapun kewajiban dan tanggung jawab atas tugas pokok dari setiap jabatan didalam melaksanakan aktivitas adalah :

1. Estate Manager

Tugas pokok estate manager adalah:

1. Memperhatikan prestasi kerja yang baik dengan melakukan supervise kelapangan secara rutin dan disiplin.
2. Menganalisa data-data dari divisi dan accounting khusus level menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi estate manager inti dan plasma.
3. Mengarahkan dan melaksanakan system prosedur kerja
4. Melaksanakan kebijaksanaan direktur yang berkaitan dengan pengadaan, personalia, hukum, humas, tata usaha dan keuangan.
5. Membina hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah
6. Melakukan koordinasi dengan bidang terkait dalam perusahaan.
7. Membuat budget dan agricultur policy
8. Menganalisa dan mengevaluasi budget kebun.

2. Pimpinan

Tugas dari pimpinan adalah :

1. Mengevaluasi dan merekomendasi system control.
2. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan estate manager.

3. Sr Asisten

Tugas pokoknya adalah membantu pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan uraian tugasnya Sr Asisten adalah sebagai berikut:

1. Mengurus dan menyelesaikan surat-surat yang berhubungan dengan kendaraan dinas Perusahaan.
2. Mengelola pemeliharaan, perawatan bangunan perusahaan, emplasmen dan instansi perusahaan di lingkungan Kantor Pusat.
3. Mengkoordinir penyediaan/pengadaan peralatan kantor untuk kebutuhan Bagian/Biro di Kantor Pusat dan prosedur yang berlaku.

4. Personalia

Tugas pokok personalia yaitu membantu pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan Hubungan Masyarakat dan antar Instansi. Sedangkan uraian tugas adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan hubungan serta kerjasama dengan semua unsur media massa serta mempersiapkan pemberian informasi.
2. Mengurus dan menyelenggarakan acara protokoler yang diadakan di lingkungan Kantor Pusat yang ada hubungannya dengan kegiatan dinas/sosial Perusahaan.
3. Membina hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan instansi pemerintah/swasta di pusat maupun daerah kepentingan perusahaan.
4. Mengumpulkan informasi mengenai kondisi perusahaan sebagai bahan untuk memberikan penjelasan setelah mendapat persetujuan Direksi.
5. Menyampaikan informasi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan kepada Direksi dan seluruh pihak di lingkungan perusahaan agar tercapai kesamaan persepsi informasi.

6. Mempersiapkan Notulen/risalah rapat dinas yang dilaksanakan oleh Direksi.

5. Financial Control

1. Mengadakan pengawasan terhadap arus kas perusahaan.
2. Menyusun dan membuat laporan keuangan guna penyajian kepada pihak yang berkepentingan.

6. Kepala Tata usaha

1. Mengkomputerisasikan dan mempersiapkan account report kebun dan data-data yang dikirim oleh masing-masing divisi.
2. Membantu estate manager dalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap, serta menyediakan jawaban untuk estate manager setiap bulan khusus pada biaya umum.
3. Memonitor dan menetapkan system prosedur administrasi dari divisi sampai kantor sentral.
4. Menerapkan system akuntansi yang sama antara kebun dengan mengkomputerisasi data kedalam suatu program computer yang telah ada.
5. Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dalam bidang accounting system dan program computer.

7. Mandor

1. Mengawasi kualitas panen didalam blok, diantaranya memastikan semua buah matang dipanen oleh pemanen dan tidak memanen buah mentah.

2. Mengadakan pemeriksaan panen atas 10% jumlah panen dibawah tanggungjawabnya dan membuat laporan dalam formulir yang tersedia kepada asisten yang bertanggung jawab setiap sore sebelum pulang kerja dengan tujuan untuk memutuskan lebih lanjut dan hasil inspeksi tersebut didampingi oleh asisten, supaya hasil tercatat oleh mandor dirasa wajar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input, Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan keinginan setiap perusahaan melalui para pemimpin perusahaan semakin kuat tenaga untuk memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaiknya produktivitas kerja karyawan yang rendah cenderung akan menjadi perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi. Hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.1 : Rekapitulasi jawaban responden tentang Produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat

No	Produktivitas Kerja	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	kualitas kerja karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	7	24	25	22	0	78
		8.97%	30.77%	32.05%	28.21%	0.00%	100.00%
2	kemampuan kerja karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	8	30	28	12	0	78
		10.26%	38.46%	35.90%	15.38%	0.00%	100.00%
3	sarana pendukung mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan	8	24	32	0	14	78
		10.26%	30.77%	41.03%	0.00%	17.95%	100.00%
4	faktor lingkungan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan	10	24	35	9	0	78
		12.82%	30.77%	44.87%	11.54%	0.00%	100.00%
	Jumlah	33	102	120	43	14	312
	Rata-rata	8	26	30	11	4	78
	Persentase	10.58%	32.69%	38.46%	13.78%	4.49%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang produktivitas kerja yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 10,58% menyatakan sangat setuju, 26 orang atau sebesar 32,69% menyatakan setuju, 30 orang atau sebesar 38,46% menyatakan kurang setuju, 11 orang atau 13,78% menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 4,49% menyatakan sangat tidak setuju. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan kurang setuju terhadap produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat.

2. Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan tentang pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.2 : Rekapitulasi jawaban responden tentang pengalaman kerja pada PT. Arvena Sepakat

No	Pengalaman Kerja	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	seseorang yang memiliki pengalaman kerja, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.	11	23	29	15	0	78
		14.10%	29.49%	37.18%	19.23%	0.00%	100.00%
2	semakin banyak pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik	9	16	21	29	3	78
		11.54%	20.51%	26.92%	37.18%	3.85%	100.00%
3	semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan maka akan memperoleh pengalaman kerja yang baik	1	25	35	16	1	78
		1.28%	32.05%	44.87%	20.51%	1.28%	100.00%
4	karyawan yang berpengalaman akan dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik	0	13	38	3	24	78
		0.00%	16.67%	48.72%	3.85%	30.77%	100.00%
5	pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	1	20	25	27	5	78
		1.28%	25.64%	32.05%	34.62%	6.41%	100.00%
	Jumlah	22	97	148	90	33	390
	Rata-rata	4	19	30	18	7	78
	Persentase	5.64%	24.87%	37.95%	23.08%	8.46%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang pengalaman kerja yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,64% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau sebesar 24,87% menyatakan setuju, 30 orang atau sebesar 37,95% menyatakan kurang setuju, 18 orang atau 23,08% menyatakan tidak setuju dan 7 orang atau 8,46% menyatakan sangat tidak setuju. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan kurang setuju terhadap pengalaman kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat.

3. Keahlian Kerja (X2)

Keahlian seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan keahlian/kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan tentang keahlian kerja dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Rekapitulasi jawaban responden tentang keahlian kerja pada PT. Arvena Sepakat

No	Keahlian Kerja	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Keahlian yang dimiliki karyawan selama ini telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0	33	24	21	0	78
		0.00%	42.31%	30.77%	26.92%	0.00%	100.00%
2	karyawan paham atas tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut	5	41	31	1	0	78
		6.41%	52.56%	39.74%	1.28%	0.00%	100.00%
3	tugas yang diberikan kepada karyawan diselesaikan sesuai dengan yang telah diberikan	3	32	37	6	0	78
		3.85%	41.03%	47.44%	7.69%	0.00%	100.00%
4	karyawan sangat cermat dalam mengamati pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut	2	35	37	4	0	78
		2.56%	44.87%	47.44%	5.13%	0.00%	100.00%
5	keahlian kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	2	28	40	8	0	78
		2.56%	35.90%	51.28%	10.26%	0.00%	100.00%
	Jumlah	12	169	169	40	0	390
	Rata-rata	2	34	34	8	0	78
	Persentase	3.08%	43.33%	43.33%	10.26%	0.00%	100.00%

Sumber : Data olahan, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang keahlian kerja yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 3,08% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau sebesar 43,33% menyatakan setuju, 34 orang atau sebesar 43.33 % menyatakan kurang setuju, dan 8 orang atau 10.26% menyatakan tidak setuju. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan kurang setuju terhadap keahlian kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat.

B. Pembahasan

1. Analisis Data

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*. Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang

memiliki koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya dari pada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Umar : 2003). Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

Tabel V.4 : Hasil Uji Validitas variable Produktivitas Kerja

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	.322	0.300	Valid
Y2	.358	0.300	Valid
Y3	.341	0.300	Valid
Y4	.386	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel V.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	.322	0.300	Valid
X1.2	.711	0.300	Valid
X1.3	.497	0.300	Valid
X1.4	.556	0.300	Valid
X1.5	.318	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel V.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Keahlian kerja

X2	R Hitung	R tabel	Ket
X2.1	.357	0.300	Valid
X2.2	.326	0.300	Valid
X2.3	.349	0.300	Valid
X2.4	.349	0.300	Valid
X2.5	.366	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

Tabel. V.7: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja	0.754	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja	0.718	Reliabel
3.	Keahlian kerja	0.713	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.5 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0.754 (>0.60). pengalaman kerja (X1) sebesar 0.718 (>0.60) dan variabel keahlian kerja (X2) memiliki koefisien alpha sebesar 0.713 (>0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat.

Hubungan antara variabel bebas (pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja) ditunjukkan dengan persamaan.

(Husnan : 2002)

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

Dimana :

Y	= Produktivitas kerja
a	= Konstanta
$b^1, b^2,$	= Koefisien regresi
e	= Variable error
X_1	= Pengalaman kerja
X_2	= Keahlian Kerja

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel V.8 : Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Produktivitas Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	7.546		
Pengalaman Kerja	.413	2.884	.005
Keahlian Kerja	.470	2.682	.009
R square	0,564		
R	0,714		
F Hitung	13.455		
F Sign	0,000		

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel di sebelah, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 7.546 + 0.413X_1 + 0.470X_2$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F hitung), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t hitung) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *p value* $> \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *p value* $<$

α , dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{\text{test}} 13.455 > F_{\text{tabel}} 3,11$ dan $P \text{ Value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel pengalaman kerja dan keahlian berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 2.000, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel pengalaman kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.884 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. dan P_{Value} sebesar $0,005 < 0,05$.), dengan besarnya tingkat keyakinan sebesar 99.95%, dengan demikian variabel keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat
2. Variabel keahlian kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.682 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. dan P_{Value} sebesar $0,009 < 0,05$.), dengan besarnya tingkat keyakinan 99.91%, dengan demikian variabel keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada PT Arvena Sepakat

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{Value} lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial (uji t) penghargaan pengalaman kerja dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.564. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keahlian kerja memberikan pengaruh sebesar 56.40% terhadap produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat.

Dan berdasarkan perhitungan nilai R (Korelasi) diperoleh nilai sebesar 0.714, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengalaman kerja dan keahlian kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja, dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Kemudian berdasarkan uji t untuk variable pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat
3. Hasil uji t variable keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat
4. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.564. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keahlian kerja memberikan pengaruh sebesar 56.40% terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat.
5. Dan berdasarkan perhitungan nilai R (Korelasi) diperoleh nilai sebesar 0.714, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengalaman kerja dan keahlian kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang menganalisa faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Netisimito. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Al-qur'an, Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra'du ayat 11
- Bambang, Kusriyanto, 2000, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Basu Swasta DH dan Sukoco, 2000. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Cahyono, Bambang Tri, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit IPWI
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Flippo, Edwin, B. 2002. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghazali, Saydam, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan, Jakarta
- Heidjarachman dan Suad Husna. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Kartini, Kartono, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalia*, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Prabu A.A. Anwar Mangkunegara,. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi, ke IV, T. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta
- _____ 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta

- Robert Kraitner, 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwoto, 1999. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan kedelapan, Ghalia : Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, P 2000, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT, Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kedua
- Simanjutak, Payaman, 2001, *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soehardi Sigit, 2003, “*Esensi Perilaku Organisasional*”, BPFE, Universitas Sajjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Syafei Buyung Ahmad. 2007. *Kompeten dan Kompetensi*. Wordpress. Jakarta.
- Syarif, Rusli. 2001. *Produktivitas*. Bandung: Angkasa.
- Syukur, 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data*. Semarang. Medya Wiyata.
- T. Hani, Handoko, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2003, *Riset pemasaran dan perilaku konsumen*, Gramedia, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2000. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Cetakan Kelima. Penerbit. CV. Bandar Maju, Bandung.

Lampiran 1: Lembar Kuisisioner

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Sdr/i
di -
Tempat

Assalamualaikum wr .wb

Dengan hormat

Saya Erdina Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan sedikit waktu untuk dapat mengisi daftar pertanyaan pada untuk tujuan penulisan Skripsi, yang berjudul : **“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”**. Saya berharap partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i memberikan jawaban secara objektif, Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i dijaga kerahasiannya.

Atas kesedian Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. Wb

Hormat Saya

ERDINA

Nim: 10771000374

I. Data Responden

Nama responden	:	
Umur	:	
Pekerjaan	:	
Pendidikan	:	- SD (.....) - SMA/ sederajat (.....) - S1 (.....) - S2 (.....)
Masa kerja	:	1- 5 Tahun (.....) 6 -10 Tahun (.....) > 10 Tahun (.....)

Daftar Pertanyaan

Berikan tanda (X) pada pilihan jawaban yang Bapak/ibu/Sdr/i yang anggap paling benar.

Keterangan: SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

II. pertanyaan

1. Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	K S	TS	ST S
1	Kualitas kerja karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.					
2	Kemampuan kerja karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.					
3	Didalam perusahaan ini sarana pendukung mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.					
4	Apakah faktor lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.					

2. Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menurut anda seseorang yang memiliki pengalaman kerja, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.					
2	Menurut anda semakin banyak pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.					
3	Menurut anda semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan, maka akan memperoleh pengalaman kerja yang baik.					
4	Menurut anda karyawan yang berpengalaman akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik.					
5	Menurut anda pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja					

3. Keahlian

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keahlian yang dimiliki karyawan selama ini telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
2	Menurut anda karyawan memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
3	Menurut anda tugas yang diberikan kepada karyawan diselesaikan sesuai dengan perintah					
4	Menurut anda karyawan sangat cermat dalam mengamati pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut.					
5	Menurut anda keahlian kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.					

Lampiran 2 : Tabulasi Hasil Kuisisioner

Responden	Produktivitas Kerja				Pengalaman					Keahlian				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3
2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	2	5	2	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5
4	2	4	4	2	5	5	4	3	2	4	4	4	5	4
5	5	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3
8	2	5	2	5	4	2	3	1	1	2	2	3	3	3
9	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3
11	3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	5	4	3	2
12	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4
13	4	5	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3
14	5	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
16	5	4	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3
17	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	5	3	3
18	4	4	4	4	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2
19	4	4	4	5	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4
20	2	5	2	3	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4
21	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
22	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2
23	5	5	5	4	3	2	3	2	1	4	4	3	4	3
24	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3
25	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3
26	3	3	4	3	5	5	4	3	1	4	4	4	4	3
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
28	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3
29	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3
30	2	3	3	3	2	1	3	1	3	4	3	4	4	3
31	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2
32	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3
33	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3
34	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3
35	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
36	4	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4
37	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4

Responden	Produktivitas Kerja				Pengalaman					Keahlian				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38	4	3	3	3	5	5	3	3	1	4	3	3	4	3
39	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4
40	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4
41	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2
42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
43	3	4	3	3	5	5	3	4	2	2	4	3	4	4
44	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
45	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2
46	4	4	4	4	5	2	3	3	2	3	4	3	4	3
47	2	2	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3
48	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
49	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3
50	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
51	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3
52	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
53	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3
54	4	5	2	5	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2
55	2	2	4	5	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3
56	3	4	5	5	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3
57	4	2	2	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	3
58	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
59	3	2	2	5	4	2	4	3		4	3	3	4	4
60	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4
61	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
62	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4
63	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	4
64	5	5	5	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4
65	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4
66	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4
67	3	3	3	3	5	3	2	2	2	2	4	3	3	4
68	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3
69	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5
71	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
72	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3
73	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3
74	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	5	4	4	3
75	2	3	3	2	5	3	3	3	2	3	4	3	5	3

Responden	Produktivitas Kerja				Pengalaman					Keahlian				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
76	2	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	3	4	2
77	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	3	4	4
78	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	4

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.0333	7.964	.322	.469
VAR00002	16.7000	7.803	.358	.394
VAR00003	17.0000	7.379	.341	.350
VAR00004	17.0333	7.895	.386	.430

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.8333	4.557	.322	.760
VAR00002	9.5333	3.361	.711	.519
VAR00003	9.4333	3.633	.497	.668
VAR00004	8.5000	4.466	.556	.644
VAR00005	17.0333	7.137	.318	.355

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keahlian Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	10.1000	1.679	.357	.390
VAR00002	10.4000	1.697	.326	.423
VAR00003	10.5667	1.426	.349	.189
VAR00004	10.6333	1.413	.349	.293
VAR00005	17.2000	7.269	.366	.453

Lampiran 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	19.7949	2.96893	78
Pengalaman Kerja	13.3846	2.26911	78
Keahlian Kerja	14.3205	1.85510	78

Correlations

		Produktivitas Kerja	Pengalaman Kerja	Keahlian Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.440	.427
	Pengalaman Kerja	.440	1.000	.424
	Keahlian Kerja	.427	.424	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.000
	Pengalaman Kerja	.000	.	.000
	Keahlian Kerja	.000	.000	.
N	Produktivitas Kerja	78	78	78
	Pengalaman Kerja	78	78	78
	Keahlian Kerja	78	78	78

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keahlian Kerja , Pengalaman Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.564	.524	2.58069	1.767

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.221	2	89.610	13.455	.000 ^a
	Residual	499.497	75	6.660		
	Total	678.718	77			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.546	2.443		3.089	.003		
	Pengalaman Kerja	.413	.143	.315	2.884	.005	.820	1.219
	Keahlian Kerja	.470	.175	.293	2.682	.009	.820	1.219

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pengalaman Kerja	Keahlian Kerja
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	13.985	.20	.99	.11
	3	.008	19.121	.80	.01	.89

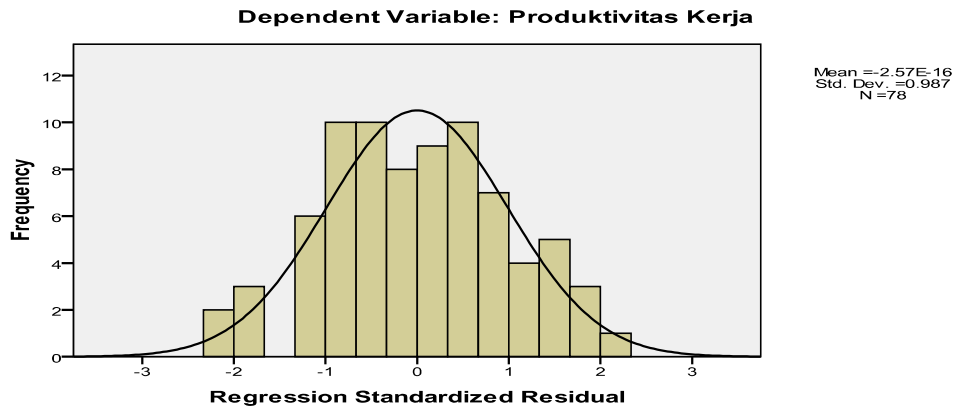
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Residuals Statistics^a

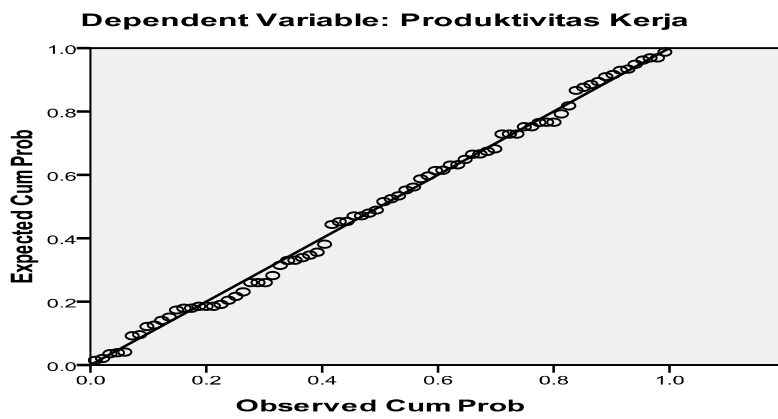
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.7820	23.4276	19.7949	1.52563	78
Residual	-5.60332	5.75269	.00000	2.54695	78
Std. Predicted Value	-1.975	2.381	.000	1.000	78
Std. Residual	-2.171	2.229	.000	.987	78

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

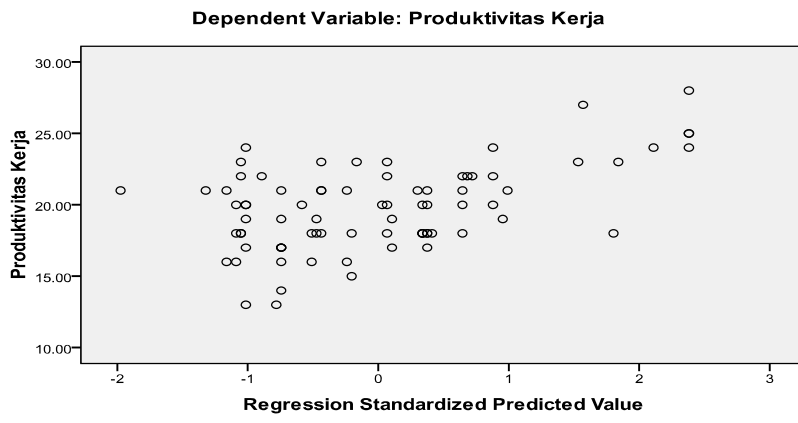
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



BIOGRAFI



Erdina Lahir di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu-Riau pada tanggal 05 Mei 1988 dari pasangan suami istri ayahanda Ramli dan ibunda Jusmawati. Erdina merupakan anak ke-5 dari 5 saudara laki-laki.

Riwayat Pendidikan :

Tahun 1995-2001 : SDN Kerubung Jaya

Tahun 2001-2004 : SMP Puntianai

Tahun 2004-2007 : SMA N Batang Cenaku Indragiri Hulu

Tahun 2007-2012 : Terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri.

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARVENA SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan berdasarkan pengalaman dan keahlian kerja pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Dimana jumlah seluruh karyawan adalah 353 orang. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode Slovin yaitu sebanyak 78 orang.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode Kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis dengan menggunakan Regresi Linier berganda. Dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, terbukti bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat. Selanjutnya dari hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,564 menunjukkan bawa pengalaman kerja dan keahlian kerja memberi pengaruh sebesar 56.40% terhadap produktivitas kerja karyawann pada PT.Arvena Sepakat, sedangkan perhitungan nilai R (Korelasi) diperoleh sebesar 0.714 menunjukkan bahwa hubungan variabel pengalaman kerja dan keahlian kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Pengalaman kerja, Keahlian Kerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Balakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. SISTEMATIKA PENULIS.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian produktivitas	8
B. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	11
C. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas	19
D. Penelitian Terdahulu	20
E. Kerangka Pemikiran.....	21
F. Hipotesis.....	21
G. Variabel Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
B. Jenisa dan Sumbr Data	24
C. Metode Pengumpulan Data.....	25
D. Populasi dan Sampel	25

E. Uji Kualitas Data.....	26
F. Analisis Data	27
BAB IV GABARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Perusahaan PT. Arvena Sepakat	31
B. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Arvena Sepakat.....	32
C. Keadaan Karyawan PT. Arvena Sepakat	34
D. Struktur organisasi	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitan.....	40
1. Produktivitas Kerja (Y)	40
2. Pengalaman Kerja (X1).....	42
3. Keahlian Kerja (X2).....	44
B. Pembahasan.....	46
BAB VI Kesimpulan dan Saran	
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN 1: Lembar kuisisioner	59
LAMPIRAN 2 : Tabulpasi hasil kuisisioner	61
LAMPIRAN 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Produktivitas.....	64
LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Regreasi Linier Berganda	66
LAMPIRAN	
BIOGRAFI PENULIS	

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 : Jumlah karyawan Pada PT. Arvena Sepakat.....	3
TABEL 1.2 : Jumlah Target dan Realisasi Produksi Pada PT Arvena Sepakat .	4
TABEL V.1 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja Pada PTArvena Sepakat.....	40
TABEL V.2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengalaman Kerja Pada PTArvena Sepakat.....	42
TABEL V.3 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Keahlian Kerja Pada PTArvena Sepakat.....	44
TABEL V.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	46
TABEL V.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	46
TABEL 1.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Keahlian Kerja.....	47
TABEL V.7 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	48
TABEL V.8 : Hasil Uji Regresi Berganda.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Persaingan yang semakin ketat di dalam dunia industri yang terjadi pada masa sekarang maupun yang akan datang adalah merupakan perkembangan dan suatu kemajuan di dunia industri. Masalah persaingan yang ketat tersebut juga terjadi pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit yang ada di Indonesia. Sebagaimana yang terjadi pada industri kelapa sawit PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu untuk bertahan dan meningkatkan produksi perusahaannya.

Adanya persaingan yang ketat di dunia industri, maka akan menimbulkan suatu tantangan sekaligus ancaman yang dihadapi perusahaan untuk dapat melakukan proses produksinya. Dengan demikian pimpinan perusahaan berupaya untuk menjalankan usahanya secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitasnya, agar dapat menghadapi persaingan dan dapat juga ikut bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah untuk memperoleh tingkat laba tertentu atau memaksimalkan laba, memberikan pelayanan dengan tingkat layanan yang baik, serta berupaya untuk menjamin eksistensi dari suatu perusahaan, bahkan untuk mengekspansi perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini maka diperlukan ketersediaan faktor-faktor produksi seperti bahan baku (*material*) tenaga kerja/tenaga manusia (*man*) dan mesin (*machines*) serta dana (*money*).

Tenaga kerja pada setiap perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan semangat disiplin serta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Agar pekerjaan terlaksana dengan baik, dan bisa meningkatkan semangat serta kegairahan sehingga kinerja meningkat, maka setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya, dimana kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan usaha bersama antara pengusaha dan pekerja dalam rangka mencapai pertumbuhan perusahaan dan menjaga stabilitas produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Berdasarkan pra penelitian penulis pada lokasi penelitian yakni pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ini memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 353 karyawan selama tahun 2006-2010, yang terdiri dari beberapa bagian, diantaranya Manager/pengawas, mandor/krani dan tenaga harian tetap/buruh. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2006-2010.

Jabatan	Tahun				
	2006	2007	2008	2009	2010
Manager/Pengawas	44	44	31	29	23
Mandor/Krani	17	19	8	8	17
Tenaga Harian Tetap/Buruh	356	389	208	135	313
Jumlah	417	452	247	172	353

Sumber : PT. Arvena Sepakat, 2011

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya karyawan PT. Arvena Sepakat mengalami turun naik dimana tahun 2006 terdapat sebanyak 417 karyawan, kemudian tahun 2007 sebanyak 452 karyawan, tahun 2008 turun menjadi 247, tahun 2009 turun menjadi 172 karyawan dan tahun 2010 menjadi 353 karyawan.

Tenaga kerja ini merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja inilah yang menjadi penggerak dan pengelola sektor industri. Berdasarkan pra penelitian penulis pada PT. Arvena Sepakat hasil produksi yang dihasilkan cenderung berubah-ubah bahkan turun secara signifikan, ini jelas sangat berpengaruh terhadap kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang

cenderung mengalami turun naik. PT. Arvena Sepakat berproduksi sebanyak 12 jam per hari dengan pembagian waktu 8 jam pagi sampai sore dan 4 jam malam hari dengan pergantian sip bagi karyawan. Pada table 1.2 terlihat produktivitas tenaga kerja yang ada pada PT. Arvena Sepakat.

Tabel 1.2 : Jumlah Target dan Realisasi Produksi pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu pada Tahun 2006-2010.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase Realisasi Produksi (%)
2006	417	27,000,000	15,581,435	57.71%
2007	452	27,000,000	15,467,094	57.29%
2008	247	27,000,000	18,643,600	69.05%
2009	172	27,000,000	19,320,610	71.56%
2010	353	27,000,000	25,689,797	95.15%

Sumber : PT. Arvena Sepakat, 2011

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir produksi pada PT. Arvena Sepakat menunjukkan adanya perubahan atau berpluktuasi. Dimana pada tahun 2006 realisasi produksi sebesar 57.71%, kemudian pada tahun 2007 turun menjadi 57.29%, selanjutnya tahun 2008 menjadi 69.05%, tahun 2009 sebesar 71.56% dan tahun 2010 sebesar 95.15%. Dilihat dari data perkembangan produksi tahun 2006-2010 produksi yang ditargetkan perusahaan tidak tercapai dan terealisasi dikarenakan realisasin produksi pada tahun 2010 adalah sebesar 25.689.797 sedangkan target 27.000.000. Penurunan produktivitas karyawan adalah salah satu permasalahan yang terjadi pada setiap perusahaan pada masa sekarang dan permasalahan tersebut harus dihadapi secara baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut, tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARVENA SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU"**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut

"Apakah pengalaman dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?"

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah pengalaman dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu terhadap pentingnya peningkatan produktivitas karyawan.

2. Bagi penulis sendiri, untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.

D. Sistematika Penulisan

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman, penulis membaginya kedalam enam bab dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan yakni sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II. TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis tentang arti kinerja, indikasi tingginya kinerja, pengertian kompensasi, pengertian pendidikan dan pelatihan, pengertian lingkungan kerja, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, serta analisa data.

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat berdirinya PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab perusahaan.

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Produktivitas

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang akan selalu berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja yang akan bekerja dalam arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan hasil yang biasa disebut dengan produktivitas tenaga kerja. Bekerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga biasa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan keinginan setiap perusahaan melalui para pemimpin perusahaan semakin kuat tenaga untuk memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaiknya produktivitas kerja karyawan yang rendah cenderung akan menjadi perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi. Hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan. **(Sinungan : 2003)**.

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input, Masukan

sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (**Sinungan : 2003**).

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (**Swasta dan Sukotjo : 2000**).

Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi (**Cahyono : 2000**).

Produktivitas adalah sebagai seluruh keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut (**Kusriyanto : 2000**).

Dari pengertian-pengertian di atas, maka produktivitas kerja secara umum dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{(Masukan (input))}}$$

$$\begin{aligned} \text{Dimana : Output} &= \text{Jumlah produksi} \\ \text{Input} &= \text{jumlah tenaga kerja} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumusan di atas, maka produktivitas tenaga kerja berkurang apabila:

1. Jumlah produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama (konstan).

2. Jumlah produksi tetap sedangkan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak.

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila:

1. Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.
2. Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil. **(Syarif : 2001)**

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Jadi apabila produktivitas kerja ditingkatkan berarti kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dapat meningkat pula. Disini dapat dilihat peranan peningkatan produktivitas kerja dilihat dari sudut perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan jika dipandang dari sudut karyawan adalah untuk memperbaiki keadaan atau mutu hidup perusahaan harus dapat melaksanakan pandangan ini secara bersama dan adil **(Simanjuntak : 2001)**.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu : **(Simanjuntak : 2000)**

1. Kualitas dan kemampuan pekerja

Kualitas dan kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja dan kemampuan fisik. Karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra sarana

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi faktor eksternalnya, seperti sumber faktor produksi, prospek pemasaran, perpajakan dan

lingkungan kerja. Peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman.

Sedangkan menurut ahli yang lain faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah (**Nitisemito : 2000**) :

1. Pengalaman Kerja

Menurut **Sutjiono (2007)** pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (**Winardi : 2000**).

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (**Supono : 2006**). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (**Syukur : 2001**).

Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut **Bambang (2000)**, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

b. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Dalam suatu proses lamaran kerja, rupanya pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. **Syukur (2001)** menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

4. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apa bila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2. Keahlian kerja

Keahlian seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan keahlian/kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (**Soehardi : 2003**). Sedangkan menurut **Robbins (2003)** dalam bukunya Perilaku Organisasi kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Soelaiman (2005) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau

keterampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut **Robert Kreitner (2005)** yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum phisik dan mental seseorang. Menurut **Robbins (2006)** kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan phisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Lima dimensi kemampuan intelektual tersebut adalah sebagai berikut (**Robbins : 2006**):

1. Kecerdasan numeric (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat)
2. Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain)
3. Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut)
4. Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen)

5. Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu)

Lebih lanjut **Robbin (2006)** mengemukakan lima kemampuan fisik utama yaitu:

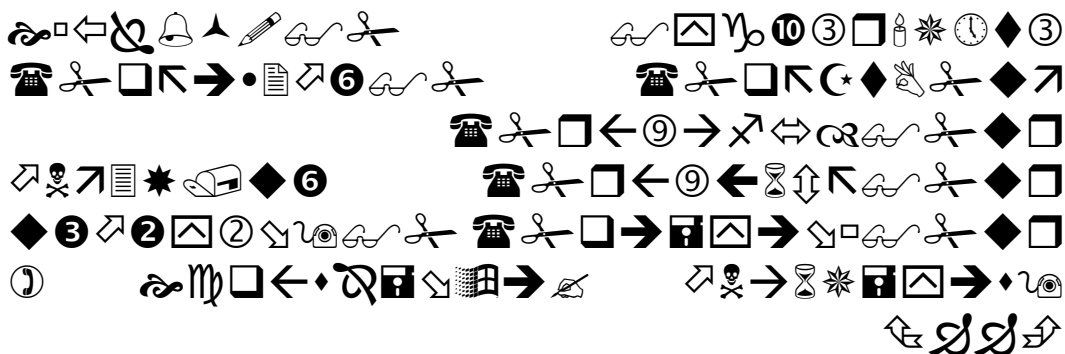
1. Kekuatan dinamis (kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang – ulang)
2. Kekuatan tubuh (kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan mengenakan otot tubuh)
3. Keluwesan dinamis (kemampuan melaksanakan gerakan cepat)
4. Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan – kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu)
5. Stamina (kemampuan melanjutkan kerja sepanjang suatu kurun waktu).

Sedangkan menurut Mc Shane & Glinow dalam Syafei (2007) Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas – tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

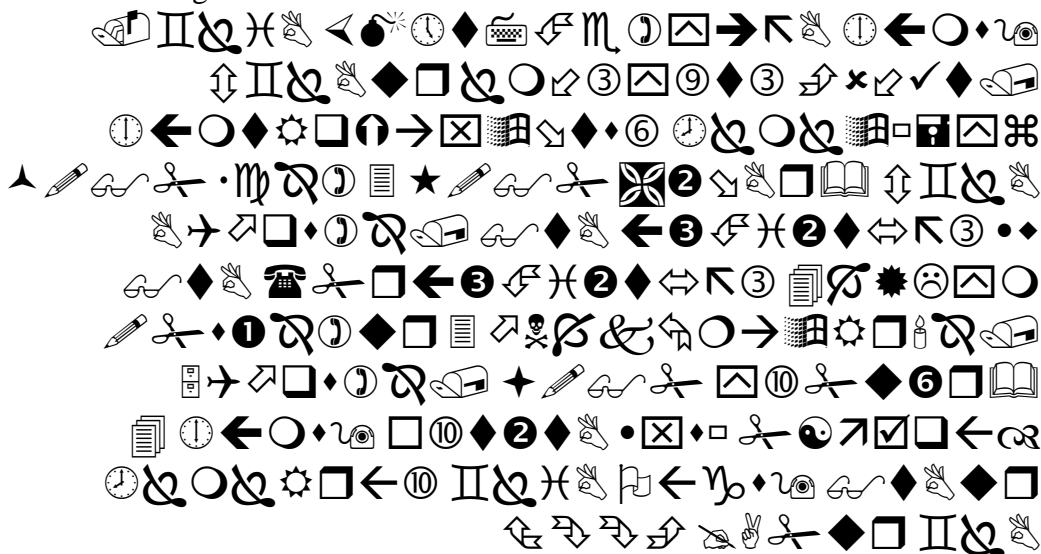
Menurut Greenberg & Baron dalam Syafei (2007) mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various tasks* (kemampuan–kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas). Kemampuan – kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan – tindakan fisik.

C. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Dalam pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadist menyebutkan bahwa bekerja adalah jihad fi sabilillah Sabda Nabi SAW. “Siapa yang bekerja untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah mujahid fisabilillah (Ahmad). Oleh karena itu produktivitas disini didefenisikan sebagai semua hal yang mengandung-nilai-nilai kebaikan (Khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini, Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra’du ayat 11 yang berbunyi :



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.



Artinya : bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum

sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. [767]Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. [768] Tuhan tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

Dari kedua ayat diatas,dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut

melakukan produktivitas terhadap Allah seperti Ibadah, yaitu shalat, puasa, zikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan cara berusaha yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat agar menjadi manusia yang lebih baik.

D. Penelitian Terdahulu

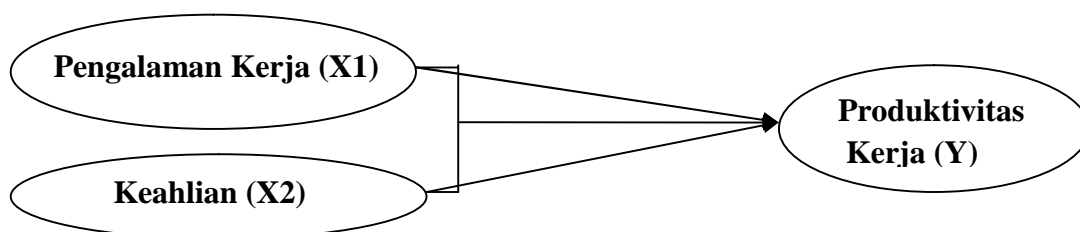
1. R. Harani (2011), dengan judul “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Tujuan penelitin ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Dimana menyimpulkan bahwa terbukti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan latihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Guluh Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung Kabupataen Kampar Provinsi Riau.
2. Wan Eka Emilya (2011), dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kondur perroleum S.A di Kabupatean Meranti”. Tujuan penelitian adalah

untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada tahun terakhir berjumlah 123 orang. Sedangkan sampel penulis ambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan sebagai responden berjumlah 55 orang. Berdasarkan hasil penelitaian yang dilakukan variabel lingkungan kerja, proses seleksi, kompensasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Kondur perroleum S.A di Kabupatean Meranti.

3. Hazmanan Chair Pasaribu (2004), dengan judul “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Usaha”. Dimana menyimpulkan pemberdayaan merupakan suatu konsep dari sebagai sesuatu strategi yang digunakan organisasi untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas perusahaan, perubahan kearah persaingan dari yang bersifat material menuju *knowledge - based competition*, yang menuntut manajemen untuk meningkatkan kualitas SDM.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan sebuah hipotesis

1. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Diduga keahlian kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

G. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi (Cahyono: 2000). Indikatornya terdiri atas, Kualitas, Kemampuan, Sarana Pendukung, Supra sarana, Lingkungan Kerja, Pengalaman, Keahlian.

2. Keahlian

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang

dibebankan kepadanya (Supono, 2006:28) yang terdiri dari waktu, frekuensi, jenis tugas dan hasil.

3. Pengalaman kerja

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. Yang terdiri dari kecerdasan, pemahaman, pelaksanaan tugas, dan pengamatan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting bagi sukses tidaknya suatu penelitian. Metode penelitian juga merupakan bagaimana secara berurut suatu penelitian dilakukan, yaitu dengan alat-alat dan prosedur apa suatu penelitian dilakukan.

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 1 Mei sampai dengan selesai.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para karyawan dan pimpinan perusahaan ataupun data berupa pernyataan (responden) mengenai variable produktivitas kerja, pengalaman kerja dan keahlian kerja yang ada di dalam perusahaan yang berbentuk pertanyaan. (Ghozali, 2002)

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai jumlah tenaga kerja, hasil produksi, gambaran

instansi, dan struktur organisasi PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari metode sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan karyawan maupun pimpinan perusahaan, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian:

b. Questioner (angket)

Yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan yang secara sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono : 2005**). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Dimana jumlah seluruh karyawan adalah 353 orang. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode **Slovin** dalam **Umar (2003)**

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 n &= \frac{353}{1 + 353(10\%)^2} \\
 n &= \frac{353}{1 + 3.53} \\
 n &= \frac{353}{4.53} \\
 &= 77.92 \\
 &= 78 \text{ orang.}
 \end{aligned}$$

1. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji *validitas* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

2. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*.

3. Uji *Normalitas*

Uji *normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar : 2003). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik normal plot terlihat titik-titik disekitar garis diagonal. Hanya gambar grafik kadang-kadang dapat menyesatkan karena kelihatan distribusinya normal tetapi secara statistik sebenarnya tidak benar. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikan pada *alpha* 0.05. (Umar : 2003).

2. Analisa Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *Regresi Linier* berganda, yaitu analisi tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independent. (Arikunto : 2006).

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Y = Variabel terikat (Produktivitas kerja)

a = Konstanta

b^1, b^2, b^3 = Koefisien regresi

- e = Variable error
 X_1 = Keahlian
 X_2 = Pengalaman Kerja

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 , dan X_2 , dan terhadap variabel Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikatnya.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivits kerja sebagai variabel terikatnya.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T yaitu dengan cara membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} pada tingkat signifikan 0,1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikan = 0,05 dan untuk membuktikan hipotesis uji t secara parsial yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan = 0,05.

Adapun kriteria pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan secara keseluruhan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan dan merumuskan H_0 dan H_a

H_0 : Diduga produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu tidak dipengaruhi oleh keahlian dan pengalaman kerja.

H_a : Diduga produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dipengaruhi oleh keahlian dan pengalaman kerja.

2. Menentukan F_{hitung} dan t_{hitung}

a Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima

b Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

c Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima

d Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan hubungan semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar angka korelasi tersebut menunjukkan semakin kuat hubungan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

c. Teknik Pengukuran Skor

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert untuk menjawab kuisisioner yang disebarkan kepada responden.

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para respomden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), diberi skor = 5

Alternatif jawaban S (Setuju), diberi skor = 4

Alternatif jawaban KS (Kurang Setuju), diberi skor = 3

Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju), diberi skor = 2

Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), diberi skor = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan PT. Arvena Sepakat.

PT.Arvena Sepakat adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau.

Arvena Sepakat didirikan pada Tahun 1998 yang terdiri dari 4 desa, yaitu Aurcina, Pejungki, Puntianai dan Sipang dengan luas lahan 4600 Ha. Sesuai dengan pasal 3 akta pendiriannya, maksud dan tujuan perseroan ini adalah turut melaksanakan, menunjang kebijaksanaan program Pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan dibidang sub sektor pertanian pada khususnya, dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas Perseroan menjalankan kegiatan usaha:

- a. Perusahaan budidaya tanaman, meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan-kegiatan lain, yang sehubungan dengan pengusaha budidaya tanaman tersebut.
- b. Produksi meliputi pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi serta produk turunannya.
- c. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran sebagai

macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan.

Kantor pusat Perusahaan terletak di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau dan saat ini perusahaan mengembangkan perkebunan dengan total areal tanaman seluas :

1. Kebun Sendiri/Inti terdiri atas tanaman kelapa sawit seluas 4.600 Ha, .
2. Kebun Plasma di Aurcina seluas 674 Ha, Puntianai seluas 800 Ha, Sipang seluas 700 Ha, dan Pejangki seluas 300 Ha.

B. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Arvena Sepakat.

1. Visi Arvena Sepakat

Menciptakan perusahaan yang tangguh baik dalam permodalan, pengelolaan SDA dan SDM. Menempatkan diri sebagai pusat Agroindustri yang bermitra dengan petani dalam satu kegiatan Agrobisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global.

2. Misi Arvena Sepakat

Mengelolah usaha perkebunan dengan budidaya kelapa sawit, dan karet serta mengelolah hasilnya dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri, berwawasan lingkungan, memiliki daya saing pasar yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani serta guna kelangsungan usaha.

3. Tujuan PT. Arvena Sepakat

Adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khusus di sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya, dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.

4. Sistem Informasi Manajemen

Informasi manajemen dirancang menggunakan Teknologi Informasi Broad yang diaplikasikan dalam bentuk Internet maupun Website Internet, local Areal Net Work (LAN) dikantor pusat dan Unit-unit Usaha Mitra Bisnis Perusahaan.

Pada saat penelitian para karyawan mendapat bermacam-macam informasi yang berkaitan dengan pengolahan perkebunan seperti penanaman benih, penyiraman tanaman, pemupukan sampai juga teknik panen serta pelatihan manajemen yang lainnya.

3. Rancangan Jangka Panjang.

Untuk meraih tujuan jangka panjang PT. Arvena Sepakat memakai berbagai strategi yang didukung oleh perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

Adapun strategis itu adalah :

- a. Strategi perusahaan adalah memacu pertumbuhan dan perumpamaan internal perusahaan.
- b. Strategi bisnis adalah mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri hilir di verifikasi usaha dan ekspansi investasi.

- c. Strategi fungsional adalah meningkatkan kemampuan pelayanan, pemenuhan mutu, waktu dan jumlah produk yang dikelola dan permasalahannya, optimalisasi lahan yang didasari analisis dan penjabaran dengan kerja.
- d. Strategi keuangan adalah pengelolaan asset dan dana secara optimal melalui peningkatan efisiensi dan efektifitas pengendalian biaya, eksploitasi hasil penjualan serta akuratnya *Cash Flow*.
- e. Strategi sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas dan kemampuan SDM yang didayakan melalui penyelenggaraan pendidikan dan latihan terencana berkesinambungan serta menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga dan instansi melalui program terangkai serta tahapan berbagai bidang.

C. Keadaan Karyawan Arvena Sepakat

Ketentuan dan ketetapan yang diterapkan dikantor pusat PT. Arvena Sepakat terhadap karyawan antara lain mengenai kewajiban karyawan dan larangan yang harus dilaksanakan selama jam kerja.

Adapun kewajiban yang harus dilakukan oleh semua karyawan pada jam kerja adalah :

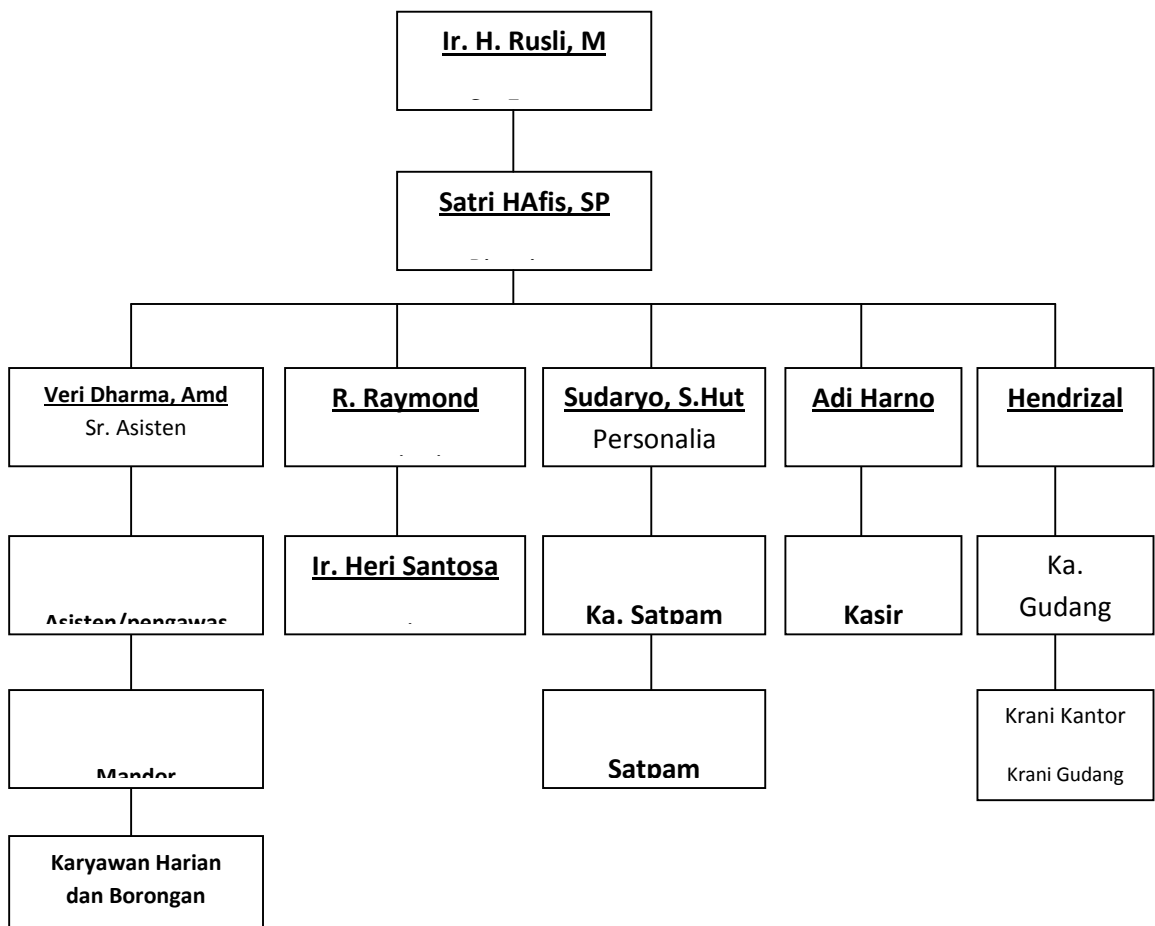
1. Karyawan mulai masuk jam tujuh tiga puluh pagi.
2. Dalam hal pakaian diharuskan memakai pakaian yang telah ditetapkan menurut hari dan masing-masing tugas dan jabatannya dan sangat diutamakan kerapian dan kebersihan.
3. Setiap hari (pagi hari dan sore hari) karyawan diharapkan mengisi absen

yang telah disediakan.

4. Setiap tanggal tujuh belas Agustus karyawan diwajibkan mengikuti upacara bendera.

D. Struktur Organisasi PT. Arvena Sepakat

Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : PT. Arvena Sepakat

Adapun kewajiban dan tanggung jawab atas tugas pokok dari setiap jabatan didalam melaksanakan aktivitas adalah :

1. Estate Manager

Tugas pokok estate manager adalah:

1. Memperhatikan prestasi kerja yang baik dengan melakukan supervise kelapangan secara rutin dan disiplin.
2. Menganalisa data-data dari divisi dan accounting khusus level menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi estate manager inti dan plasma.
3. Mengarahkan dan melaksanakan system prosedur kerja
4. Melaksanakan kebijaksanaan direktur yang berkaitan dengan pengadaan, personalia, hukum, humas, tata usaha dan keuangan.
5. Membina hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah
6. Melakukan koordinasi dengan bidang terkait dalam perusahaan.
7. Membuat budget dan agricultur policy
8. Menganalisa dan mengevaluasi budget kebun.

2. *Pimpinan*

Tugas dari pimpinan adalah :

1. Mengevaluasi dan merekomendasi system control.
2. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan estate manager.

3. *Sr Asisten*

Tugas pokoknya adalah membantu pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan uraian tugasnya Sr Asisten adalah sebagai berikut:

1. Mengurus dan menyelesaikan surat-surat yang berhubungan dengan

kendaraan dinas Perusahaan.

2. Mengelola pemeliharaan, perawatan bangunan perusahaan, emplasmen dan instansi perusahaan di lingkungan Kantor Pusat.
3. Mengkoordinir penyediaan/pengadaan peralatan kantor untuk kebutuhan Bagian/Biro di Kantor Pusat dan prosedur yang berlaku.

4. Personalia

Tugas pokok personalia yaitu membantu pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan Hubungan Masyarakat dan antar Instansi. Sedangkan uraian tugas adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan hubungan serta kerjasama dengan semua unsur media massa serta mempersiapkan pemberian informasi.
2. Mengurus dan menyelenggarakan acara protokoler yang diadakan di lingkungan Kantor Pusat yang ada hubungannya dengan kegiatan dinas/sosial Perusahaan.
3. Membina hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan instansi pemerintah/swasta di pusat maupun daerah kepentingan perusahaan.
4. Mengumpulkan informasi mengenai kondisi perusahaan sebagai bahan untuk memberikan penjelasan setelah mendapat persetujuan Direksi.
5. Menyampaikan informasi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan kepada Direksi dan seluruh pihak di lingkungan perusahaan agar tercapai kesamaan persepsi informasi.
6. Mempersiapkan Notulen/risalah rapat dinas yang dilaksanakan oleh

Direksi.

5. Financial Control

1. Mengadakan pengawasan terhadap arus kas perusahaan.
2. Menyusun dan membuat laporan keuangan guna penyajian kepada pihak yang berkepentingan.

6. Kepala Tata usaha

1. Mengkomputerisasikan dan mempersiapkan account report kebun dan data-data yang dikirim oleh masing-masing divisi.
2. Membantu estate manager dalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap, serta menyediakan jawaban untuk estate manager setiap bulan khusus pada biaya umum.
3. Memonitor dan menetapkan system prosedur administrasi dari divisi sampai kantor sentral.
4. Menerapkan system akuntansi yang sama antara kebun dengan mengkomputerisasi data kedalam suatu program computer yang telah ada.
5. Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dalam bidang accounting system dan program computer.

7. Mandor

1. Mengawasi kualitas panen didalam blok, diantaranya memastikan semua buah matang dipanen oleh pemanen dan tidak memanen buah mentah.
2. Mengadakan pemeriksaan panen atas 10% jumlah panen dibawah

tanggungjawabnya dan membuat laporan dalam formulir yang tersedia kepada asisten yang bertanggung jawab setiap sore sebelum pulang kerja dengan tujuan untuk memutuskan lebih lanjut dan hasil inspeksi tersebut didampingi oleh asisten, supaya hasil tercatat oleh mandor dirasa wajar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input, Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan keinginan setiap perusahaan melalui para pemimpin perusahaan semakin kuat tenaga untuk memaksimalkan potensi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaiknya produktivitas kerja karyawan yang rendah cenderung akan menjadi perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi. Hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.1 : Rekapitulasi jawaban responden tentang Produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat

No	Produktivitas Kerja	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	kualitas kerja karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	7	24	25	22	0	78
		8.97%	30.77%	32.05%	28.21%	0.00%	100.00%
2	kemampuan kerja karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	8	30	28	12	0	78
		10.26%	38.46%	35.90%	15.38%	0.00%	100.00%
3	sarana pendukung mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan	8	24	32	0	14	78
		10.26%	30.77%	41.03%	0.00%	17.95%	100.00%
4	faktor lingkungan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan	10	24	35	9	0	78
		12.82%	30.77%	44.87%	11.54%	0.00%	100.00%
	Jumlah	33	102	120	43	14	312
	Rata-rata	8	26	30	11	4	78
	Persentase	10.58%	32.69%	38.46%	13.78%	4.49%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang produktivitas kerja yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 10,58% menyatakan sangat setuju, 26 orang atau sebesar 32,69% menyatakan setuju, 30 orang atau sebesar 38,46% menyatakan kurang setuju, 11 orang atau 13,78% menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 4,49% menyatakan sangat tidak setuju. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan kurang setuju terhadap produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat.

2. Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan tentang pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.2 : Rekapitulasi jawaban responden tentang pengalaman kerja pada PT. Arvena Sepakat

No	Pengalaman Kerja	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	seseorang yang memiliki pengalaman kerja, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.	11	23	29	15	0	78
		14.10%	29.49%	37.18%	19.23%	0.00%	100.00%
2	semakin banyak pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik	9	16	21	29	3	78
		11.54%	20.51%	26.92%	37.18%	3.85%	100.00%
3	semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan maka akan memperoleh pengalaman kerja yang baik	1	25	35	16	1	78
		1.28%	32.05%	44.87%	20.51%	1.28%	100.00%
4	karyawan yang berpengalaman akan dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik	0	13	38	3	24	78
		0.00%	16.67%	48.72%	3.85%	30.77%	100.00%
5	pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	1	20	25	27	5	78
		1.28%	25.64%	32.05%	34.62%	6.41%	100.00%
	Jumlah	22	97	148	90	33	390
	Rata-rata	4	19	30	18	7	78
	Persentase	5.64%	24.87%	37.95%	23.08%	8.46%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang pengalaman kerja yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,64% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau sebesar 24,87% menyatakan setuju, 30 orang atau sebesar 37,95% menyatakan kurang setuju, 18 orang atau 23,08% menyatakan tidak setuju dan 7 orang atau 8,46% menyatakan sangat tidak setuju. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan kurang setuju terhadap pengalaman kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat.

3. Keahlian Kerja (X2)

Keahlian seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan keahlian/kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan tentang keahlian kerja dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Rekapitulasi jawaban responden tentang keahlian kerja pada PT. Arvena Sepakat

No	Keahlian Kerja	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Keahlian yang dimiliki karyawan selama ini telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0	33	24	21	0	78
		0.00%	42.31%	30.77%	26.92%	0.00%	100.00%
2	karyawan paham atas tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut	5	41	31	1	0	78
		6.41%	52.56%	39.74%	1.28%	0.00%	100.00%
3	tugas yang diberikan kepada karyawan diselesaikan sesuai dengan yang telah diberikan	3	32	37	6	0	78
		3.85%	41.03%	47.44%	7.69%	0.00%	100.00%
4	karyawan sangat cermat dalam mengamati pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut	2	35	37	4	0	78
		2.56%	44.87%	47.44%	5.13%	0.00%	100.00%
5	keahlian kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	2	28	40	8	0	78
		2.56%	35.90%	51.28%	10.26%	0.00%	100.00%
	Jumlah	12	169	169	40	0	390
	Rata-rata	2	34	34	8	0	78
	Persentase	3.08%	43.33%	43.33%	10.26%	0.00%	100.00%

Sumber : Data olahan, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang keahlian kerja yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 3,08% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau sebesar 43,33% menyatakan setuju, 34 orang atau sebesar 43.33 % menyatakan kurang setuju, dan 8 orang atau 10.26% menyatakan tidak setuju. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan kurang setuju terhadap keahlian kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat.

B. Pembahasan

1. Analisis Data

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*. Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang

memiliki koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya dari pada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Umar : 2003). Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

Tabel V.4 : Hasil Uji Validitas variable Produktivitas Kerja

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	.322	0.300	Valid
Y2	.358	0.300	Valid
Y3	.341	0.300	Valid
Y4	.386	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel V.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	.322	0.300	Valid
X1.2	.711	0.300	Valid
X1.3	.497	0.300	Valid
X1.4	.556	0.300	Valid
X1.5	.318	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel V.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Keahlian kerja

X2	R Hitung	R tabel	Ket
X2.1	.357	0.300	Valid
X2.2	.326	0.300	Valid
X2.3	.349	0.300	Valid
X2.4	.349	0.300	Valid
X2.5	.366	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

Tabel. V.7: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja	0.754	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja	0.718	Reliabel
3.	Keahlian kerja	0.713	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.5 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0.754 (>0.60). pengalaman kerja (X1) sebesar 0.718 (>0.60) dan variabel keahlian kerja (X2) memiliki koefisien alpha sebesar 0.713 (>0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat.

Hubungan antara variabel bebas (pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja) ditunjukkan dengan persamaan.

(Husnan : 2002)

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

Dimana :

Y	= Produktivitas kerja
a	= Konstanta
$b^1, b^2,$	= Koefisien regresi
e	= Variable error
X_1	= Pengalaman kerja
X_2	= Keahlian Kerja

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel V.8 : Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Produktivitas Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	7.546		
Pengalaman Kerja	.413	2.884	.005
Keahlian Kerja	.470	2.682	.009
R square	0,564		
R	0,714		
F Hitung	13.455		
F Sign	0,000		

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel di sebelah, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 7.546 + 0.413X_1 + 0.470X_2$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F hitung), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t hitung) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *p value* $> \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *p value* $<$

α , dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{\text{test}} 13.455 > F_{\text{tabel}} 3,11$ dan $P \text{ Value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel pengalaman kerja dan keahlian berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 2.000, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel pengalaman kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.884 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. dan P_{Value} sebesar $0,005 < 0,05$.), dengan besarnya tingkat keyakinan sebesar 99.95%, dengan demikian variabel keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat
2. Variabel keahlian kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.682 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. dan P_{Value} sebesar $0,009 < 0,05$.), dengan besarnya tingkat keyakinan 99.91%, dengan demikian variabel keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada PT Arvena Sepakat

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{Value} lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial (uji t) penghargaan pengalaman kerja dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.564. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keahlian kerja memberikan pengaruh sebesar 56.40% terhadap produktivitas kerja pada PT. Arvena Sepakat.

Dan berdasarkan perhitungan nilai R (Korelasi) diperoleh nilai sebesar 0.714, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengalaman kerja dan keahlian kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja, dan keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Kemudian berdasarkan uji t untuk variable pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat
3. Hasil uji t variable keahlian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat
4. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.564. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keahlian kerja memberikan pengaruh sebesar 56.40% terhadap produktivitas kerja pada PT Arvena Sepakat.
5. Dan berdasarkan perhitungan nilai R (Korelasi) diperoleh nilai sebesar 0.714, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengalaman kerja dan keahlian kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang menganalisa faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Netisimito. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Al-qur'an, Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra'du ayat 11
- Bambang, Kusriyanto, 2000, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Basu Swasta DH dan Sukoco, 2000. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Cahyono, Bambang Tri, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit IPWI
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Flippo, Edwin, B. 2002. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghazali, Saydam, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan, Jakarta
- Heidjarachman dan Suad Husna. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Kartini, Kartono, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalia*, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Prabu A.A. Anwar Mangkunegara,. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi, ke IV, T. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta
- _____ 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta

- Robert Kraitner, 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwoto, 1999. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan kedelapan, Ghalia : Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, P 2000, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT, Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kedua
- Simanjutak, Payaman, 2001, *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soehardi Sigit, 2003, “*Esensi Perilaku Organisasional*”, BPFE, Universitas Sajjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Syafei Buyung Ahmad. 2007. *Kompeten dan Kompetensi*. Wordpress. Jakarta.
- Syarif, Rusli. 2001. *Produktivitas*. Bandung: Angkasa.
- Syukur, 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data*. Semarang. Medya Wiyata.
- T. Hani, Handoko, 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2003, *Riset pemasaran dan perilaku konsumen*, Gramedia, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2000. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Cetakan Kelima. Penerbit. CV. Bandar Maju, Bandung.