

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI CV. KP. RISKI PERKASA MITRA BULOG  
DI KECAMATAN BEUTONG KABUPATEN NAGAN RAYA**

**SKRIPSI**

**JUNIATI  
1705901010062**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
ACEH BARAT  
2023**

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI CV. KP. RISKI PERKASA MITRA BULOG  
DI KECAMATAN BEUTONG KABUPATEN NAGAN RAYA**

**SKRIPSI**

**JUNIATI  
1705901010062**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
Pertanian Pada Program Studi Agribisnis

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
ACEH BARAT  
2023**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RESET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS TEUKU UMAR**  
FAKULTAS PERTANIAN  
MEULABOH, ACEH BARAT 23615; PO BOX 59  
Laman : [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id), Email : [pertanian@utu.ac.id](mailto:pertanian@utu.ac.id)

Meulaboh, 13 Maret 2023

Program Studi : Agribisnis  
Jenjang : Strata 1 (S-1)

### LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara :

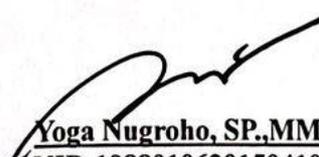
Nama : Juniati  
NIM : 1705901010062

Dengan judul :

**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di  
CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog DiKecamatan Beutong Kabupaten  
Nagan Raya**

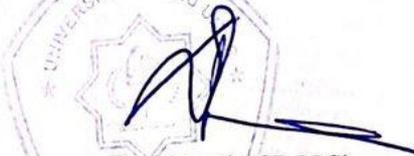
Di ajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar Meulaboh.

Mengesahkan,  
Pembimbing

  
**Yoga Nugroho, SP.,MM**  
NIP. 198801062015041002

Mengetahui,

  
Dekan Fakultas Pertanian  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
**Rusdi Faizin, M.Si**  
NIP. 19630811199030001

Program Studi Agribisnis  
Ketua,  
  
**Devi Agustia, SP.,M.Si**  
NIP. 198608182019032012



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RESET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS PERTANIAN  
MEULABOH, ACEH BARAT 23615; PO BOX 59  
Laman : [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id), Email : [pertanian@utu.ac.id](mailto:pertanian@utu.ac.id)

Meulaboh, 13 Maret 2023

Program Studi : Agribisnis  
Jenjang : Strata 1 (S1)

### LEMBARAN PENGESAHAN PENGUJI

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan Skripsi Saudari:

Nama : Juniati  
NIM : 1705901010062

Dengan judul:

**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di CV.  
KP. Riski Perkasa Mitra Bulog DiKecamatan Beutong Kabupaten Nagan  
Raya**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 09 September 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

### SUSUNAN DEWAN PENGUJI

- 1) Yoga Nugroho, SP.,MM  
(Pembimbing)
- 2) Sufriadi, SP.,M.P  
(Ketua Penguji)
- 3) Bagio, SP.,M.Si  
(Anggota Penguji)

Mengetahui :  
Program Studi Agribisnis  
Ketua,

**Devi Agustia, SP.,M.Si**  
NIP.198608182019032012

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog Di Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya” adalah karya saya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam bentuk daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Meulaboh, 13 Maret 2023  
Yang membuat pernyataan,

Juniati  
1705901010062

## ABSTRAK

### **JUNIATI “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog DiKecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya” Dibawah bimbingan YOGA NUGROHO.**

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog DiKecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya pada bulan Desember 2021. Tujuan untuk menganalisis Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Umur, Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Data kuantitatif yaitu suatu analisis data yang berbentuk angka-angka kemudian diolah menggunakan software SPSS dalam bentuk persamaan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog, hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Faktor Pelatihan ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pelatihan (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Faktor umur ( $X_5$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima Hal ini disebabkan komposisi menjadi hal penting dalam menunjang Produktivitas kerja karyawan pada CV. Riski Perkasa . Faktor pengalaman kerja ( $X_7$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima.

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Umur, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, produktivitas kerja karyawan

### **ABSTRACT**

*JUNIATI “Factors Affecting Employee Work Productivity at CV. KP. Riski Perkasa Bulog Partners in Beutong District, Nagan Raya Regency”  
Under the guidance of YOGA NUGROHO.*

*This research was conducted on CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog in Beutong District, Nagan Raya Regency in December 2021. The aim is to analyze Work Discipline, Training, Compensation, Motivation, Age, Education and Work Experience affect the work productivity of employees at CV.KP.Riski Perkasa Bulog Partners. The data analysis technique in this study was carried out quantitatively. Quantitative data is an analysis of data in the form of numbers and then processed using SPSS software in the form of multiple linear regression equations. The results showed that the Work Discipline Factor (X1) affected the work productivity of employees at CV. KP. Riski Perkasa Bulog Partners . Training factor (X2) affects employee work productivity at CV. KP. Riski Perkasa Bulog Partners. The Compensation Factor (X3) affects the work productivity of employees at CV. KP. Riski Perkasa Bulog Partners. Motivation Factor (X4) affects the work productivity of employees at CV. KP. Riski. The age factor (X5) partially has a significant effect on employee work at CV. KP. Riski Perkasa Bulog Partners. Education factor (X6) partially has no significant effect on employee work at CV. KP. Riski Perkasa Bulog Partners . The work experience factor (X7) partially has a significant effect on employee work at CV. KP. Bulog Partners Perkasa Risk.*

*Keywords: Work Discipline, Training, Compensation, Motivation, Age, Education and Work Experience, employee work productivity*

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Juniati anak pertama dari ke empat bersaudara dilahirkan pada tanggal 28 Juni 1999 di desa KD. Neulop, Kecamatan Seunagan Timur , Kecamatan Nagan Raya, dari bapak yang bernama Jufri dan ibunda Yanti. Penulis memulai jenjang pendidikan dari tahun 2005 sebagai siswi di Sekolah Dasar ( SD) Negeri KD.Neulop dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1Seunagan dan tamat pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas ( SMA) Negeri 1 Seunagan dan tamat ada tahun 2017. Di tahun 2017 penulis tercatat sebagai mahasiswi Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar. Berkat pertunju dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dan kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Teuku Umar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “ Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. KP. Riski Perkas Mitra Buloq Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya”



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu

Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia Yang mengajar manusia dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya (QS: Al-'Alaq 1-5)

Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat (QS : Al-Mujadilah 11)

Ya Allah,

Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warnikehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, Engaku berikan aku kesempatan untuk bisa sampai Di penghujung awal perjuanganku. Segala Puji bagi Mu ya Allah, Alhamdulillah.. Alhamdulillah.. Alhamdulillahirobbil' alamin..

Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku., Ayah,.. Ibu... terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu hingga segalanya..

Maafkan anakmu Ayah,, Ibu,, masih saja ananda menyusahkanmu..

Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam.. seraya tangaku menadah" .. ya Allah ya Rahman ya Rahim... Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku,, mendidikku,, membimbingku dengan baik, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu..

Sungguh tak ada yang dapat kulakukan untuk membalas segala jasamu selain baktiku kepadamu dan memohon kepadanya kebaikan atasmu. Semoga Allah SWT selalu mengampuni dosamu dan menyayangimu, sebagaimana kau menyayangiku.

Terimakasih juga kepada adik-adikku dan sahabatku yang selalu ada, selalu kompak dan yang selalu siap dalam membantuku serta senantiasa selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepadaku dalaqm menyelesaikan penulisan skripsi ini.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi berjudul “**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog DiKecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya**”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog Di kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya.

Namun demikian, sangat disadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun kearah penyempurnaan pada skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Alue Peunyareng, 13 Maret 2023  
Penulis

Juniati

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penyelesaian skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sebagai bentuk rasa syukur kepada Tuhan, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Kedua Orangtua yang telah memberikan kasih sayang, dan cintanya dengan semua pengorbanan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan terima kasih kepada:

1. Yoga Nugroho, S.P., MM sebagai Pembimbing yang telah banyak membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Ir. Yuliatul Muslimah, M.P, selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar
3. Ibu Devi Agustia, SP, M.Si selaku Ketua Program Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar yang telah banyak memberikan kritikan dan saran hingga terselesaikannya penulisan akhir ini.
4. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai di Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar.
5. Teman-teman seperjuangan yang selalu membantu dalam suka dan duka, sebagai tempatku berteduh saat sedih dan bahagia dalam perjuanganku selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini.

Namun demikian, sangat disadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Untuk itu, penulis mengharapkan saran- saran dan kritikan yang membangun kearah penyempurnaan pada skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Alue Peunyareng, 13 Maret 2023  
Penulis

Juniati

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN KOMISI UJIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja.....	8
2.2 Pengukuran Produktivitas .....	8
2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja .....	9
2.3.1 Disiplin Kerja .....	9
2.3.2 Pelatihan.....	10
2.3.3 Kompensasi .....	11
2.3.4 Motivasi .....	12
2.3.5 Umur .....	13
2.3.6 Pendidikan.....	13
2.3.7 Pengalaman Kerja .....	13
2.4 Penelitian Terdahulu .....	14
2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	15
2.6 Hipotesis.....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	17
3.2 Jenis dan Waktu Penelitian .....	17
3.2.1 Data Primer .....	17
3.2.2 Data Sekunder .....	18
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.3.1 Kuesioner .....	18
3.4 Sampel.....	18
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	18

3.5.1 Variabel Depender .....	19
3.5.2 Variabel Independen .....	19
3.6 Model Dan Metode Analisis .....	20
3.7 Uji Hipotesis .....	20
3.7.1 Koefisien Korelasi R .....	20
3.7.2 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	21
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>23</b>
4.1 Sejarah Singkat CV. Riski Perkasa .....	23
4.2 Analisis Distribusi Karakteristik Responden .....	25
4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	27
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>37</b>
5.1 Kesimpulan .....	38
5.2 Saran .....	39
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>40</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel.1.1 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun ke atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Kabupaten Nagan Raya Tahun 2015-2019 .....	03
Tabel.1.2 Produktivitas Karyawan pada CV.KP. Riski Perkasa Mitra Bulog Tahun 2015-2019 .....	04
Tabel.1.3 Tenaga Kerja Karyawan pada CV.KP. Riski Perkasa Mitra Bulog .....	05
Tabel 4.1 Responder Berdasarkan Tingkat Umur .....	25
Tabel 4.2 Responder Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	26
Tabel 4.3 Responder Berdasarkan Tingkat Pengalaman Kerja .....	27
Tabel 4.4 Korelasi Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	28
Tabel 4.5 Korelasi Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	28
Tabel 4.6 Korelasi Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	30
Tabel 4.7 Korelasi Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	31
Tabel 4.8 Korelasi Hubungan Umur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	32
Tabel 4.9 Korelasi Hubungan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	33
Tabel 4.10 Korelasi Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	34
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	35

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka pemikiran faktor Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.KP. Riski  
Perkasa Mitra Bolog ..... 15

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian .....	42
-------------------------------	----

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien salah satu caranya dengan melaksanakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah dengan mempengaruhi kualitas dan kemampuan, sarana pendukung. Fungsi-fungsi tersebut akan saling berinteraksi dan saling kait-mengait dan sebagai hasil dari interaksi antar fungsi-fungsi tersebut maka akan timbul proses manajemen. Keseluruhan proses tersebut oleh perusahaan dengan maksud untuk mempersatukan usaha dari tiap individu atau untuk kerja yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan di terapkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV.KP Riski Perkasa Mitra Bulog.

Menurut di dalam buku (Zulian Yamit (2002:12) mengemukakan bahwa "pada dasarnya produktivitas adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan". Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan semakin kencang, yang akhirnya akan menciptakan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan akan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Produktivitas secara konseptual adalah hubungan antara *keluaran* atau hasil organisasi dengan *masukan* yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu ( Belcher, 1987:3).

Sumbangan sektor industri pengolahan terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Nagan Raya yang masih memberikan sumbangan yang rendah dikarenakan masih banyak sektor lainnya lebih tinggi seperti sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, sektor pertambangan dan penggalian, sektor perdagangan besar dan eceran, sektor konstruksi, sektor administrasi pemerintahan, sektor transportasi dan pergudangan yang mampu menjadi tulang punggung perekonomian di Kabupaten Nagan Raya. Hal ini dikarenakan pada sektor industri pengolahan yang mengalami penurunan pada tahun 2019. Sedangkan kemampuan sektor industri pengolahan yang mampu menyerap tenaga kerja sebesar 5724 dari total seluruh angkatan kerja (Badan Pusat Statistik, Nagan Raya).

Pada tabel 1.1 presentase penduduk yang bekerja menurut lapangan pekerjaan, sektor industri pengolahan memiliki 5724 lapangan pekerjaan pada tahun 2015 dan tahun 2019 lapangan pekerjaan meningkat menjadi 8910 dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. Di Kabupaten Nagan Raya sektor pertanian, kehutanan dan perikanan memiliki lapangan pekerjaan yang lebih banyak sebesar 32501 pada tahun 2015 dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 29558, dan sektor jasa kemasyarakatan sosial perolongan juga memiliki lapangan pekerjaan yang banyak sebesar 11181 pada tahun 2015 menjadi 11266 pada tahun 2019 ada mengalami kenaikan. Dari 9 sektor lapangan pekerjaan di Kabupaten Nagan Raya sektor industri pengolahan termasuk yang ke 4 memiliki banyak lapangan pekerjaan dibandingkan dengan sektor lainnya. Oleh karena itu sektor industri pengolahan merupakan salah satu sektor yang memiliki banyaknya lapangan pekerjaan bagi penduduk di Kabupaten Nagan Raya (Badan Pusat Statistik, Nagan Raya).

**Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Kabupaten Nagan Raya Tahun 2015-2019**

<b>Lapangan Pekerjaan</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	32501	-	36511	33631	29558
Pertambangan dan Penggalian	189	-	1234	1108	934
<b>Industri Pengolahan</b>	<b>5724</b>	<b>-</b>	<b>4905</b>	<b>6459</b>	<b>8910</b>
Listrik, Gas Dan Air	206	-	362	591	376
Bangunan	3508	-	3619	4574	3789
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel	5846	-	9012	7758	11273
Angkutan, Pergudangan, dan Komunikasi	2607	-	1462	2249	2645
Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, dan Jasa Perusahaan	949	-	481	1315	1205
Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	11181	-	11533	9440	11266
<b>Total</b>	<b>62711</b>	<b>-</b>	<b>69119</b>	<b>67125</b>	<b>69946</b>

*Sumber : Badan Pusat Statistik, Nagan Raya 2019*

Pertumbuhannya dapat mendorong dan menarik pertumbuhan sektor lainnya karena sektor industri memerlukan input dan outputnya banyak dipakai oleh sektor lain, karena itu sering dipercaya mesin pertumbuhan nasional. Perkembangan sektor industri pengolahan merupakan yang tercepat dibandingkan dengan sektor-sektor lain dan telah dapat menyediakan kesempatan kerja yang sangat berarti dan produktif. Lain halnya dengan sektor yang banyak menampung tenaga kerja informal yang kurang produktif. (Depnakertrans,2003).

Kabupaten Nagan Raya yang berada di pantai Barat Sumatera, wilayah yang subur dan sangat cocok bagi pertanian, khususnya padi, sehingga nagan raya juga dikenal sebagai salah satu lumbung beras utama di provinsi Aceh. selain padi potensi perkebunan sawit sangat besar. namun demikian, produksi hasil panen petani padi sejak bulan Oktober ini meningkat bahkan untuk sekali panen bisa mencapai satu hektar 7 Ton lebih. musim panen padi di Nagan Raya pada setiap tahun terus meningkat dratis, untuk sekali panen petani bisa menghasilkan per hektar 7 ton padi dengan nominal Rp 1 Juta lebih dan itu masih standar, setiap Kecamatan di Kabupaten Nagan Raya berbeda hasil panen padi.

CV. KP. Rizki Perkasa Mitra Bulog. Punya bapak aris suwandi di Desa Babah Krung Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, merupakan satu-satunya produsen dan distributor beras yang berada di wilayahnya. CV.KP. Rizki Perkasa Mitra Bulog, juga merupakan salah satu CV terbesar dalam bidang pengolahan beras memiliki beberapa alat kelengkapan pengolahan padi atau beras, seperti adanya lantai penjemur, mesin pengering, mesin pembersih dan sarana transportasi. Rizki Perkasa Bulog juga merupakan tempat penggilingan beras yang cukup besar karena banyak petani yang menjual padi ke CV tersebut, dan bukan hanya di nagan raya saja tetapi ada dari kabupaten lain. CV.KP. Rizki Perkasa juga menyediakan stok bulog, rasta, dan untuk toko beras lainnya. CV.KP. Rizki Perkasa juga ingin memperluas pemasaran mereka sampai keluar wilayah oleh sebab itu mereka harus menggunakan strategi pemasaran yang tepat guna untuk memperluas wilayah distribusinya sampai keluar wilayah saat ini. Dibawah ini merupakan Tabel produktivitas karyawan bagian produksi dari tahun 2015 sampai 2019 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Produktivitas Karyawan pada CV.KP. Rizki Perkasa Mitra Bulog Tahun 2015-2019.**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah tenaga kerja</b>	<b>Hasil ton / tahun</b>	<b>%</b>
2015	35	10,800/ ton	40.14%
2016	35	12,600/ ton	36.00%
2017	35	16,200/ ton	46.71%
2018	35	18,000/ ton	51.57%
2019	35	21,600/ ton	61.29%

**Sumber : CV.KP. Rizki Perkasa Mitra Bulog**

Dari data tabel produktivitas diatas dapat di jelaska sebagai berikut:

Dari tahun (2015) terdapat produktivitas sebesar 10,800 / ton besar dengan porsentase sebesar 40,14 % kemudian pada tahun (2016) naik lagi menjadi 12,600 / ton beras dengan porsentase 36,00 % kemudian bertambah lagi tahun (2017) menjadi 16,200 / ton beras dengan porsentase 46,71 % kemudian pada tahun (2018) naik lagi menjadi 18,000 / ton beras dengan porsentase 51,57 % dan terjadi penurunan pada tahun (2019) menjadi 21,600 / ton beras dengan porsentase 61,29 %. Dari informasi data diatas dapat disimpulkan bahwa seringnya terjadi kenaikan-kenaikan produktivitas karyawan pada CV.KP.Rizki Perkasa Mitra Bulog mengalami kenaikan dalam setiap tahun hasil produksi beras.

**Tabel 1.3 Tenaga Kerja Karyawan Pada CV.KP Riski Perkasa Mitra Bulog**

No	Tenaga kerja	Jumlah
1	Tenaga kerja pengering padi	10
2	Tenaga kerja pengiling padi	14
3	Tenaga kerja mekanis	3
4	Tenaga kerja buruh	6
5	Tenaga kerja supir	7

**Sumber : CV.KP Riski Perkasa Mitra Bulog**

Karyawan yang bekerja pada CV.KP Riski Perkasa Mitra Bulog ada beberapa bagian. Mulai dari tenaga kerja pengering padi, tenaga kerja pengiling padi, tenaga kerja mekanis, tenaga kerja buruh, tenaga kerja kasir dan tenaga kerja supir. setiap karyawan yang bekerja pada pada CV.KP pRiski Perkasa Mitra Bulog memiliki tingkat kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan masing-masing yang dimiliki. Ada pun cara untuk mengukur tenaga kerja dari masing-masing pekerja yaitu :

1. Cara mengukur tenaga kerja pengering padi dapat diukur dengan cara seberapa banyak padi yang dikeringkan dalam sehari dan upah yang dipadatkan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan.
2. Cara mengukur tenaga kerja pengiling padi dapat diukur dengan cara berapa ton padi yang sudah digiling dalam sehari dan upah yang diberikan seberapa banyak padi yang sudah dingiling.
3. Cara mengukur tenaga kerja mekanis dapat diukur dengan cara seberapa baik dalam mengoperasikan mesin.
4. Cara mengukur tenaga kerja buruh dapat diukur dengan jam kerja yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja yang mereka kerjakan.
5. Cara mengukur Produktivitas kerja supir dapat diukur dengan seberapa jauh dan seberapa banyak supir dapat mengangkut padi perhari.

Berdasarkan hasil pemaparandiatas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana faktor-faktor Produktivitas kerja karyawan pada CV. KP.Riski Perkasa Mitra Bulog. Guna mengantisipasi tenaga kerja ahli pada CV tersebut. karyawan pada CV tersebut mempunyai jumlah karyawan sebanyak 40 orang karyawan. Setiap karyawan mempunyai upah yang berbeda-beda sesuai Produktivitas kerjanya masing-masing, upah yang diberikan kepada karyawannya adalah perhari

karena ada sebagian karyawan pekerjaannya tidak tetap bahkan ada yang bekerja setengah hari.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog?
5. Apakah Umur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog?
6. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog?
7. Apakah pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.
2. Untuk menganalisis Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.
3. Untuk menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.
4. Untuk menganalisis Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.
5. Untuk menganalisis Umur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.
6. Untuk menganalisis Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.

7. Untuk menganalisis Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan atau CV**

Bagi perusahaan atau CV dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan pada pihak pimpinan CV.KP. Riski Perkasa Mitra Bulog dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan supaya dapat menghasilkan produk beras yang lebih baik dan maksimal.

##### **2. Bagi Penulis**

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Jika membicarakan masalah produk produktivitas, maka muncullah masalah yang paradisial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas dan tidak ada konsepsi, metode penerapan, maupun cara penerapan yang bebas dari kritik. (Hasibuan, 2000:126).

Pada intinya produktivitas kerja karyawan menunjukkan kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu, yang dihubungkan untuk menghasilkan produk dari seseorang karyawan. Seorang karyawan dinilai produksi jika ia mampu menghasilkan *ouput* atau produk yang lebih besar dari karyawan yang lain untuk satuan waktu yang sama, dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seseorang karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar dan kualitas yang ditentukan perusahaan dalam satuan waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan karyawan lain (Ravian,1985: 11). Sedangkan Simanjuntak dalam Sinungan,(2005: 16) merumuskan bahwa produktivitas adalah suatu sikap atau mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

#### **2.2 Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran Produktivitas akan membantu perusahaan untuk memahami situasi yang hadapi perusahaan serta menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas. Tanpa pengukuran, perusahaan tidak akan mengetahui apakah karyawan bekerja lebih baik atau buruk. Sedangkan manfaat lain yang dapat diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah diliah pada penepatan perusahaan yang tepat, seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan secara periodik terhadap maslah-masalah yang saling berkaitan.

Rumus pengukuran produktivitas secara umum (Ravianto, 1986: 124)

$$Pt = \frac{Ot}{L + C + R + Q}$$

Rumusan pengukuran produktivitas pada perusahaan (Sinungan, 2005: 23-24)

Pt = Produktivitas total (*Total productivity*)

L = Faktor masuk tenaga kerja (*Labour input factor*)

C = Faktor masukan modal (*Capital input factor*)

R = Masukan bahan mentah dan barang-barang yang dibeli

Q = Faktor masukan barang-barang dan jasa-jasa yang beraneka macam

Ot = Hasil total (*total Output*)

### **2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, pelatihan, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, Desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya.

#### **2.3.1. Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan melihat pengertian diatas semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan mengingikan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi ketidak disiplin. Oleh karena itu peningkatan

disiplin kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas (Hariandja, 2002:400).

### **2.3.2. Pelatihan**

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu 2012).

Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan Produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2012), pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, Produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar.

### 2.3.3. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.(Sastro hadiwiriyo, 2005).

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.( Ranupandoyo, 2002).

Sedangkan, menurut Mukaramdan Mawansyah (2000) mendefinisikan Kompensasi adalah penghargaan/imbalan langsung maupun tidaklangsung, finansial maupun nonfinansial yang adil dan layak kepada karyawan,sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pemberlakuan kompensasi dalam prakteknya memiliki beberapa indikator seperti yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007):

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran Produktivitas kerja .

4. upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

#### **2.3.4. Motivasi**

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, dan motivasi ini disebut dengan motivasi intrinsik. Ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012).

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap Produktivitas kerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, Produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain (Sundarsi & Suprihatmi, 2012).

#### **2.3.5. Umur**

Umur mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Karena kemampuan kerja dari karyawan yang digolongkan dalam umur muda, dewasa

dan tua jelas terlihat perbedaannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut J.R.Hicks (2001). Peningkatan produktivitas kerja sejalan dengan pertambahan umur dipengaruhi oleh: semakin tua seseorang tanggung jawabnya terhadap keluarga semakin besar. Setelah mencapai umur tua tingkat produktivitas kerja turun kembali. Ini sesuai dengan kenyataan orang yang pensiun atau yang secara fisik sudah kurang mampu bekerja lagi.

### **2.3.6. Pendidikan**

Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercamin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu akan memberikan penghasilan yang lebih tinggi pula. Latihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Bagi suatu perusahaan, program dan penyediaan fasilitas latihan diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (1986) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang. Menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soemanto dan Soetopo (1982:11) menyebutkan bahwa pendidikan adalah daya upaya yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt) dan tumbuhnya anak untuk menjamin anak didik selaras dengan dunianya.

### **2.3.7. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Supono, 1996:28). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Dan menurut (Syukur, 2001:74). 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.

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.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian maka peneliti juga mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan.

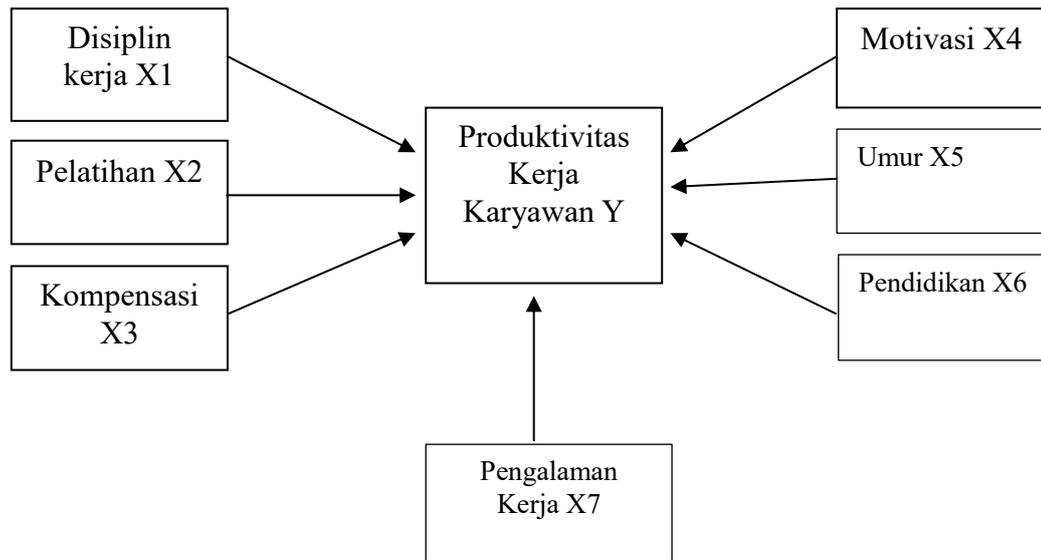
1. Penelitian Aristo Nugroho. (2017) berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan” variabel yang digunakan penelitian ini yaitu variabel dependen : produktivitas tenaga kerja karyawan dan variabel independen : pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja, upah kerja. Metode analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah 1). pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas. 2). Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. 3). Pengaruh pengawasan, disiplin, pengalaman kerja dan upah secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,4%.
2. Penelitian Edi Putra. (2010) berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bangkinang Pekanbaru” variabel yang digunakan penelitian ini yaitu variabel Dependen : produktivitas tenaga kerja karyawan dan variabel independen : kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja. Metode analisis penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah 1). Hasil

regresi secara parsial variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar 2,126% t tabel 1,680. 2). Hasil regresi secara parsial variabel pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar 0,454 dan 0,392 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,680. 3). Hasil regresi secara simultan menunjukkan bahwa secara statistik f tabel sebesar 4,062 lebih besar f hitung sebesar 3,542 maka hipotesis ditolak.

3. Penelitian Pajar. (2008) berjudul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Kayawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” variabel yang digunakan penelitian ini yaitu variabel Dependen: produktivitas kerja karyawan dan variabel independe : tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja. Metode analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F. Hasil penelitian ini adalah 1). Secara parsial variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RS. 2). Variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat di RS. 3). Berdasarkan analisis korelasi determinan variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja dapat menjelaskan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 56,2%.

## **2.5. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Tinggi rendahnya kualitas dari seseorang tenaga kerja akan mempengaruhi Produktivitas kerja tenaga untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, pelatihan, kompensasi, motivasi umur, pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



## 2.6. Hipotesis

Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog adalah disiplin kerja, pelatihan, kompensasi, motivasi, umur, pendidikan, dan pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV.KP.Riski Perkasa Mitra Bulog.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) oleh peneliti yang bertempat di salah satu daerah Nagan Raya di Desa Babah Krung Kecamatan Beutong yaitu dimana tempat CV.KP.Riski perkasa mitra bulog berada. Alasan peneliti memilih CV tersebut karena CV tersebut merupakan salah satu-satunya CV terbesar di Nagan Raya yang memproduksi beras dan memiliki karyawan yang cukup produktivitas dalam hal mengelola pabrik tersebut.oleh karena itu peneliti ingin mengetahui faktor-faktor produktifitas kerja karyawan yang meliputi Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Umur, Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Adapaun waktu penelitian ini dilaksanakan pada Tahun 2021 dengan pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan kurang lebih 2 bulan atau pada bulan Juli dan Agustus 2021.

#### **3.2 Jenis Dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, Penulisan memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan dari pemilik CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penulisan ini adalah :

##### **3.2.1 Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh seorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugiyono, 2014:129). Adapun data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu maupun kelompok yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan yang berada pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog atau dibagian kerjanya.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan lain (Istijianto,2009). Data sekunder adalah data

yang didapatkan dari hasil orang lain / pihak lain. Yaitu jenis data yang diperoleh dan digali dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut.

#### **3.3.1 Kuesioner**

Koesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mempermudah data yang diperlukan dan diajukan kepada responder. Secara langsung kepada karyawan yang bersangkutan dalam penelitian ini guna untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian ini.

### **3.4 Sampel**

#### **3.4.1. Sampel**

Sampel adalah bagian populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi ( M. Iqbal, 2002 ).

Sampel yang berada pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang diantaranya 35 orang karyawan tetap dan 5 orang karyawan tidak tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana menurut (sugiyono,2014), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah sesuatu yang nilainya berubah-ubah (Supranto, 1992). Dalam suatu penelitian terdapat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel indenpenden (variabel bebas) yakni meerupakan penyebab *anticedant* dan variabel dependen (variabel terikat) yakni merupakan objek (hasil) dari suatu penelitian atau variabel yang tergantung atas variabel lain (Sevilla, 1998).

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau segaja yang akan diteliti. Secara umum variabel penelitian dibagi dua

menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen.

### **3.5.1 Variabel Terikat (Dependen)**

Produktivitas Tenaga Kerja ( Y )

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan pekerja dalam menghasilkan output dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan satuan waktu atau seberapa banyak beras yang di hasilkan.

### **3.5.2 Variabel Bebas (Independen)**

#### 1. Disiplin Kerja ( X1 )

Yang dimaksud disiplin kerja adalah patuh pada peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan di tempat bekerja, satuan yang digunakan adalah jam/waktu.

#### 2. Pelatihan ( X2 )

Pelatihan yang dimaksud disini adalah ada atau tidaknya seseorang karyawan mengikuti pelatihan. Satuan yang digunakan adalah sebelum pelatihan/ sesudah pelatihan.

#### 3. Kompensasi ( X3 )

Kompensasi yang dimaksud disini adalah gaji, tunjangan, insentif yang diberikan kepada karyawan. Satuan yang digunakan adalah Rp per bulan.

#### 4. Motivasi ( X4 )

Motivasi yang dimaksud disini adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adapun cara mengukur motivasi yaitu melakukan pekerjaan dengan baik, bekerja memenuhi standar, membuat perubahan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5. Umur ( X5 )

Yang dimaksud umur disini adalah usia karyawan yang bekerja pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog, satuan yang dimaksud adalah tahun.

#### 6. Pendidikan ( X6 )

Pendidikan yang dimaksud disini adalah tingkat pendidikan karyawan. satuan yang digunakan adalah jenjang pendidikan (SD, SMP, SMA dan

Sarjana).

#### 7. Pengalaman Kerja (X7)

Pengalaman yang dimaksud disini adalah tingkat pengalaman seseorang kerja karyawan dalam bekerja yang mencerminkan keahlian dan keterampilan yang diukur dalam satuan Tahun.

### 3.6. Model dan Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Gujarati, 2007).

### 3.7. Uji Hipotesis

Penelitian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 3.7.1 Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y.

Jika  $r = +1$  atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya.

Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati  $0$  maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3.1

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2018

### 3.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006)

## **BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Sejarah Singkat CV. Riski Perkasa**

CV. Riski Perkasa merupakan industri yang bergerak dalam pengolahan padi menjadi beras dan jasa penggilingan padi. Industri ini di dirikan oleh bapak Aris Wandu pada tahun 1991 yang berada di Desa Babah Krueng, Jl. Meulaboh Beutong Ateuh, Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya. Lokasi pabrik yang dimiliki oleh bapak Aris Wandu ini dapat dikatakan strategis karena berada dekat dengan jalan raya dan dapat dilalui alat transportasi dengan mudah, oleh karena itu dengan lokasi strategis yang dimiliki oleh pabrik CV. Riski Perkasa dapat memudahkan selama pengangkutan barang dan mendukung kelancaran usaha.

Pada awalnya kilang padi CV. Riski Perkasa merupakan usaha kecil, yang hanya bergerak di sebuah Desa di Kecamatan Beutong. Namun, dengan berkembangnya hasil padi dari petani, maka industri ini diperbesar agar dapat menampung seluruh padi dari pada petani. Mulai tahun 2012 pabrik ini berkembang menjadi lebih besar dan semakin dikenal di Nagan Raya dan sekitarnya.

Industri ini merupakan sebuah industri yang termasuk dalam kategori gabungan antara produk dan jasa. Produk dari industri ini adalah beras yang udah dikemas dengan rapi dan siap dijual kepada masyarakat, sedangkan jasa dari industri ini adalah jasa penggilingan padi.

CV. Riski Perkasa menyediakan 2 macam kemasan beras murni, yaitu kemasan besar yang berukuran 25 kilogram dan kemasan kecil yang berukuran 15 kilogram. Sisa dari pengolahan gabah akan menjadi produk sampingan yang terdiri dari sekam dan dedak.

#### **1. Visi dan Misi CV. Riski Perkasa**

- a. Visi dari CV. Riski Perkasa adalah Menjadi penggilingan padi dan penyedia kebutuhan pokok masyarakat terbesar di Nagan Raya.
- b. Misi dari CV. Riski Perkasa Menyediakan, mengolah dan memberikan produk yang berkualitas dengan menggunakan teknologi yang modern kepada konsumen untuk dikonsumsi oleh masyarakat.

## 2. Sumber Daya Manusia CV. Riski Perkasa

### a. Manajer (1 orang)

Manajer memiliki tugas merencanakan strategi untuk pengembangan bisnis, memasarkan produk kepada konsumen, membuat laporan keuangan, mengawasi para staf yang terlibat di dalam bisnis dan melakukan proses rekrutmen kepada para karyawan baru yang akan terlibat dalam bisnis ini serta melakukan evaluasi terhadap bisnis.

### b. Staf administrasi (1 orang)

Staf administrasi memiliki tugas melayani konsumen, melakukan pengarsipan surat masuk dan keluar, membantu mengelola keluar masuknya uang yang diterima dari konsumen, mempersiapkan dokumen dan perlengkapan yang dibutuhkan, serta membuat laporan keuangan.

### c. Staf Produksi (24 orang)

Staf produksi memiliki tugas mengeringkan padi yang akan digiling, menimbang padi yang akan diolah ke dalam mesin, mengolah gabah padi menjadi beras menggunakan mesin yang telah dirakit, menimbang beras sesuai dengan kemasan, dan mengemas barang yang sudah siap untuk dikonsumsi ke dalam gudang penyimpanan.

### d. Staf Transportasi (7 orang)

Staf transportasi memiliki tugas membeli padi dari petani, mengantarkan pesanan kepada para pelanggan dengan tepat waktu, mendistribusikan beras ke toko yang sudah bekerjasama tanpa adanya kerusakan barang. Pengiriman ini dilakukan dengan sangat hati-hati agar kualitas beras tetap terjaga.

### e. Staf Tenaga Kerja Buruh (9 orang)

Tenaga kerja buruh adalah tenaga kerja yang bertugas untuk membantu karyawan yang lain untuk mendapatkan imbalan berupa uang. Tenaga kerja buruh bisa bekerja dibagian mana saja sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja lainnya.

### 3. Fasilitas Usaha

Terdapat fasilitas mesin pengering padi, mesin penggiling padi, sebuah bangunan pabrik, mesin pemecah kulit (*huller*), mesin penyosor/pemutih (*polisher*), mesin penggerak, dan timbangan padi. Mesin penggerak digunakan untuk mengangkut beras ke mobil agar proses pengangkutan lebih mudah dan cepat.

#### 4.2 Analisis Distribusi Karakteristik Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini:

##### 1. Responden Menurut Umur

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari kelompok usia.

Soeharjo dan Patong (2015) mengatakan bahwa umur akan mempengaruhi kemampuan fisik bekerja dan cara berfikir. Karyawan yang lebih muda biasanya cenderung lebih agresif di dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Disamping itu umur juga mempengaruhi seorang karyawan dalam mengelola usaha. Karyawan yang umur relatif lebih muda akan mampu bekerja keras bila dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Jumlah dan persentase responden berdasarkan kelompok umur dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1. : Responden Berdasarkan Tingkat Umur.**

No	Umur Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase(%)
1	20 – 40	40	75,00
2	31 – 40	8	20,00
3	41 – 50	2	5,00
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Primer (diolah 2021)*

Berdasarkan tabe 4.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, rata rata responden memiliki usia muda yaitu dibawah 40 tahun dan hanya sedikit yang berusia tua yaitu sebanyak 5 persen.

## 2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Maufur dan Hartinah, (2012) mengatakan bahwa Pendidikan merupakan faktor yang menentukan dalam kemampuan seorang petani mengadopsi teknologi. Tingkat pendidikan yang rendah akan mengakibatkan daya serap karyawan terhadap perkembangan teknologi menjadi lambat, sehingga terjadi kesulitan dan membutuhkan waktu yang lama untuk mengadopsi hal-hal baru. Adapun keadaan responden jika dilihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2. :Responden Menurut Pendidikan.**

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase(%)
1	SD	15	37,50
2	SLTP	10	25,00
3	SLTA	9	22,50
4	Strata Satu (S1)	6	15,00
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Primer (diolah 2021)*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

## 3. Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Marwansyah dalam Wariati (2015) mengatakan bahwa Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Adapun keadaan responden jika dilihat dari tingkat pengalamannya, maka dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3: Responden Menurut Pengalaman**

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase(%)
1	< 1 Tahun	5	12,50
2	2-4 Tahun	14	35,00
3	5-6 Tahun	15	37,50
4	7 – 10 Tahun	6	15,00
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Primer (diolah 2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa rata-rata pengalaman kerja responden adalah 5 sampai 6 tahun.

### 4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada hasil penelitian dan pembahasan ini ini peneliti melakukan analisis Statistik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian dalam hal ini digunakan , analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji  $R^2$  yang diolah melalui program computer Statistik atau Program SPSS.

#### 4.3.1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

##### 1. Koefisien Korelasi (R)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi , Umur , Pendidikan dan Pengalaman Kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pada penelitian yang dilakukan ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{0b_i}$  = tidak ada hubungan signifikan positif antara Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi , Umur , Pendidikan dan Pengalaman Kerja (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

$H_{ab_i} \neq$  : ada hubungan signifikan positif antara Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi , Umur , Pendidikan dan Pengalaman Kerja (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Hipotesis tersebut akan dengan uji statistik parametrik, yaitu korelasi “*Product Moment*”. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya. Jika nilai signifikansi  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan signifikan positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan individu karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara pendidikan, Pelatihan, kompensasi, Motivasi (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Dari pengumpulan data yang diambil berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas-reliabilitas, dua uji prasyarat normalitas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

**a. Korelasi Hubungan Disiplin kerja terhadap terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

<b>Correlations</b>			
	Disiplin Kerja	Produktivitas kerja	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,092	,587
	Covariance	,038	,020
	N	40	40
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,587	,555
	Covariance	,020	,019
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data Tabel 4.4 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Dengan membandingkan nilai Korelasi Berganda yang didapat dengan tabel hal ini menunjukkan bahwa faktor Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog bersifat **tinggi**. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

disiplin kerja sangat penting dalam menunjang Produktivitas kerja karyawan dikarenakan karyawan pada CV. Riski Perkasa mitra bulog datang tepat waktu

sesuai dengan aturan pabrik yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja juga untuk melatih focus kerja karyawan agar mempengaruhi hasil produktifitas, semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya.

**b. Korelasi Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

		Pelatihan	Produktivitas kerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,321
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,335	,277
	Covariance	,046	,010
	N	40	40
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	,321	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,277	,555
	Covariance	,010	,019
	N	40	40

Dari data Tabel 4.5 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pelatihan (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Dengan membandingkan nilai Korelasi Berganda yang didapat dengan tabel hal ini menunjukkan bahwa faktor Pelatihan (X<sub>2</sub>) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog bedrsifat **rendah**. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pelatihan (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

pelatihan tidak menjadi hal penting dalam menunjang Produktivitas kerja karyawan pada CV. Riski Perkasa. Karena pelatihan yang dilaksanakan pada pabrik tersebut tidak teratur dan buruh tanpa pelatihan masih bisa melakukan tugasnya tanpa adanya pelatihan.

**c. Korelasi Hubungan Kompensasi terhadap terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

Correlations		
	Kompensasi	Produktivitas kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	,409*
	Sig. (2-tailed)	,000
	Sum of Squares and Cross-products	,969
	Covariance	,033
	N	40
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	,409*
	Sig. (2-tailed)	,000
	Sum of Squares and Cross-products	,400
	Covariance	,010
	N	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data Tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara antara kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Dengan membandingkan nilai Korelasi Berganda yang didapat dengan tabel 0,409 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan adalah bersifat **Sedang**. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara antara kompensasi (X3) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

kompensasi menjadi hal dalam menunjang Produktivitas kerja karyawan pada CV. Riski Perkasa. Karena dengan adanya kompensasi maka para buruh akan bekerja dengan lebih maksimal lagi untuk mendapatkan upah yang lebih, Pada cv.kp riski untuk mendapatkan kompensasi lebih maka karyawan yang bekerja lembur akan mendapatkan kompensasi.

**d. Korelasi Hubungan motivasi terhadap terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

		Motivasi	Produktivitas kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,467	,587
	Covariance	,051	,020
	N	40	40
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,587	,555
	Covariance	,020	,019
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data Tabel 4.7 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada variabel Motivasi (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Dengan membandingkan nilai Korelasi Berganda yang didapat dengan tabel 0,650 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan adalah bersifat **tinggi**. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada variabel Motivasi (X4) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

motiviasi merupakan faktor penentu dalam menunjang Produktivitas kerja karyawan pada CV. Riski Perkasa. Karena motivasi bersumber dari dalam diri sendiri dengan adanya motivasi kerja maka karyawan mendapat dorongan lebih dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja.

**e. Korelasi Hubungan umur terhadap terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

		Correlations	
		Umur	Produktivitas kerja
Umur	Pearson Correlation	1	,719*
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	,969	,400
	Covariance	,033	,010
	N	40	40
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	,709*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,400	,555
	Covariance	,010	,019
	N	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data Tabel 4.8 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Dengan membandingkan nilai Korelasi Berganda yang didapat dengan table 0,719 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Umur terhadap Produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **tinggi**. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada variabel Umur (X5) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) pada CV.KP. Riski Perkasa.

Umur sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan pada CV.KP.Riski Perkasa dikarenakan kemampuan tenaga kerja karyawan yang digolongkan menurut tingkatan umur. Jika umur karyawan sudah lanjut maka produktivitasnya menurun sedangkan jika umur karyawan masih tergolong muda maka produktivitasnya akan semakin baik.

**f. Korelasi Hubungan pendidikan terhadap terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

		Correlations	
		Pendidikan	Produktivitas kerja
Pendidikan	Pearson Correlation	1	,409*
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	,969	,400
	Covariance	,033	,010
	N	40	40
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	,409*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,400	,555
	Covariance	,010	,019
	N	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data Tabel 4.9 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara antara kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Dengan membandingkan nilai Korelasi Berganda yang didapat dengan tabel 0,409 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pendidikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan adalah bersifat **Rendah**. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara Variabel pendidikan (X6) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) pada CV.KP. Riski Perkasa.

Pendidikan tidak terlalu penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan pada CV.KP Riski Perkasa dikarenakan pendidikan tidak berpengaruh terhadap tenaga kerja buruh karena tanpa pendidikan mereka masih bisa bekerja dan rata-rata karyawan yang bekerja disana kebanyakan tamatan SD ( Sekolah Dasar ).

**g. Korelasi Hubungan pengalaman terhadap terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

		Correlations	
		Pengalaman	Produktivitas kerja
Pengalaman	Pearson Correlation	1	,679*
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	,969	,400
	Covariance	,033	,010
	N	40	40
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	,409*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,400	,555
	Covariance	,010	,019
	N	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data Tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara antara pengalaman (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Dengan membandingkan nilai Korelasi Berganda yang didapat dengan tabel ini menunjukkan bahwa faktor Pengalaman Kerja (X7) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bersifat **tinggi** pada CV.KP. Riski Perkasa. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pengalaman kerja (X7) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Pengalaman kerja menjadi hal penting dalam menunjang Produktivitas kerja karyawan pada CV. Riski Perkasa dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja maka seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dalam bekerja pada CV.KP. Riski Perkasa.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Umur ( $X_5$ ), Pendidikan ( $X_6$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_7$ ) dapat menjelaskan variabel dependennya (Produktivitas).

**Tabel 4.11 :Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Durbin-Watson
1	0,614 <sup>a</sup>	0,676	0,640	0,66068	2,235

*Sumber: Data Hasil SPSS (diolah 2021)*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.676. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Umur ( $X_5$ ), Pendidikan ( $X_6$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_7$ ) terhadap variabel produktivitas (Y) karena nilai korelasi sebesar 0,614 mendekati angka 1. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Umur ( $X_5$ ), Pendidikan ( $X_6$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_7$ ) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,6 % terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog, hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai korelasi berganda yang didapat dengan table 0,754 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **tinggi**. Karena disiplin kerja sangat penting dalam menunjang Produktivitas kerja karyawan dikarenakan karyawan pada CV. Riski Perkasa mitra bulog datang tepat waktu sesuai dengan aturan pabrik yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja juga untuk melatih focus kerja karyawan agar mempengaruhi hasil produktifitas, semakin baik karywan dalam hal disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Faktor Pelatihan ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0, 321 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pelatihan (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai korelasi berganda yang didapat dengan table 0,321 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **rendah**. Karena pelatihan yang dilaksanakan pada pabrik tersebut tidak teratur dan buruh tanpa pelatihan masih bisa melakukan tugasnya tanpa adanya pelatihan.
3. Faktor Kompensasi ( $X_3$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada

CV. KP. Riski.hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada kompensasi (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai korelasi berganda yang didapat dengan table 0,409 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **sedang**. Karena dengan adanya kompensasi maka para buruh akan bekerja dengan lebih maksimal lagi untuk mendapatkan upah yang lebih, Pada cv.kp riski untuk mendapatkan kompensasi lebih maka karyawan yang bekerja lembur akan mendapatkan kompensasi.

4. Faktor Motivasi ( $X_4$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski.hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada motivasi (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai korelasi berganda yang didapat dengan table 0,650 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **tinggi**. Karena motivasi bersumber dari dalam diri sendiri dengan adanya motivasi kerja maka karyawan mendapat dorongan lebih dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja.
5. Faktor umur ( $X_5$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada variabel umur (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai korelasi berganda yang didapat dengan table 0,719 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel umur terhadap produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **tinggi**. dikarenakan kemampuan tenaga kerja karyawan yang digolongkan menurut tingkatan

umur. Jika umur karyawan sudah lanjut maka produktivitasnya menurun sedangkan jika umur karyawan masih tergolong muda maka produktivitasnya akan semakin baik.

6. Faktor Pendidikan ( $X_6$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog, hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara pendidikan (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai korelasi berganda yang didapat dengan table 0,409 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **rendah**. dikarenakan pendidikan tidak berpengaruh terhadap tenaga kerja buruh karena tanpa pendidikan mereka masih bisa bekerja dan rata-rata karyawan yang bekerja disana kebanyakan tamatan SD ( Sekolah Dasar ).
7. Faktor pengalaman kerja ( $X_7$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog. hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara pengalaman (X) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai korelasi berganda yang didapat dengan table 0,679 maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah bersifat **tinggi**. dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja maka seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dalam bekerja pada CV.KP. Riski Perkasa

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya dimasa yang akan datang, Tingkat pendidikan karyawan diutamakan dengan bawahan lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan cara pimpinan dengan bawahan harus saling berinteraksi dengan baik demi pencapaian tujuan suatu perusahaan dan pimpinan diperusahaan sebaiknya harus lebih bisa memotivasi karyawannya dengan lebih baik lagi.
2. Sebaiknya dimasa yang akan datang, selain produktivitas yang di ukur dengan upah perusahaan memberikan kompensasi atau tunjangan lainnya agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan bonus berupa uang bagi tenaga kerja, sebaiknya pemberian kompensasi disesuaikan dengan prestasi kerja yang berprestasi demi pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik.
3. Sebaiknya dimasa yang akan datang, pelatihan yang berlaku di CV. Kp. Riski Perkasa Mitra Bulog bisa diberlakukan secara teratur agar semua karyawan yang berkerja disana dapat dengan teratur dalam bekerja, dan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan benar karna sudah melakukan pelatihan yang teratur.
4. Sebaiknya dimasa yang akan datang, pengawasan tingkat kehadiran karyawan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan di CV. KP. Riski Perkasa Mitra Bulog bisa lebih disiplin dalam bekerja dan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindari dari karyawan yang melalaikan tugas atau sering terlambat, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ace, Partadiredja. 1990. Pengantar Ekonomika. Yogyakarta : BPFE.
- Aristo Nugroho. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ( studi kasus : Karyawan bagian *fill & pack* PT Sari Husada Tbk. unit 11. jalan raya solo km 19, kemudo-klante, jawa tengah). [Http://repository.usd.ac.id/id/eprint/21127](http://repository.usd.ac.id/id/eprint/21127)
- Ahmadi dan Uhbiyati. 2001. Ilmu Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad, Su'ud. 2007. Pengembangan Ekonomi Mikro.Jakarta: Nasional Convergence.
- Cahyono, S. Andy. 1998. Karakteristik Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Pendapatan Rumah Tangga Penyadap Getah Pinus di Desa Somagede, Kebumen, Jawa Tengah. Jurnal UGM.
- Edi Putra.2010. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru. [Http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/886](http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/886)
- Hasibuan.S.P.Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT BumiAksara,Jakarta 2008.
- Hasibuan, Melayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- Komaruddin, 2006, Pengembangan dan Pelatihan, Kappa-Sigma, Bandung.
- Latif Abdul,Wilanda Wandu.2019. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada biro pengadaan jasa PT.Semen Padang Tbk. Jurnal dan Teknologi. *Volume.19 No. 1, Juni 2019. E-ISSN 2615-2827*
- Nasution, Siska Malisa. 2009. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan. Skripsi S1. Universitas Sumatra Utara. Tidak Dipublikasikan.
- Pajar. 2008. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. <https://id.scribd.com/document/261718524>
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. (1986). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.

- Simanjuntak, Payaman. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFEUI.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Soemanto, Wasty dan Soetopo, Hendyat. 1982. Kepemimpinan dalam Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Syukur, (2001). "Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan", Semarang : Medya Wiyata.
- Soekarno, Hadi, 2007. Manajemen Personalialia. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ukkas Imran. 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota Polopo. *Journal of Islamic Education Management Volume, 2. No.2 Oktober 2017, Hal 187-198 ISSN:2548-4052*
- Winardi. 2011. Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada.

## Lembar Kuesioner

### A. Pengantar

Melalui kesempatan ini saya mohon kesediaan saudara-saudari meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan benar. Adapun tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah sebagai pelengkap dalam penyelesaian skripsi saya yang berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.KP. Riski Perkasa Mitra Bulog Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya.”

Jadi dalam pegumpulan data tersebut tidak ada maksud-maksud tertentu atau sesuatu yang bersifat negative atas jawaban saudara-saudari berikan nantinya, tetapi ini hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Bantuan yang saudara-saudari berikan sangat diharapkan kebijakannya dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasi saya ucapkan terima kasih.

### B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab baca lah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Berikan tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenalkan memilih satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan, karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Alternatif jawaban :

SS	= Sangat Setuju	(5)
S	= Setuju	(4)
N	= Netral	(3)
TS	= Tidak Setuju	(2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)

### C. Indetitas Responder

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : laki-laki perempuan
3. Umur :
4. Pendidikan terakhir : ( ) tidak tamat SD ( )SD  
( ) SMP ( ) SMA ( ) Dll.
5. Pengalaman Bekerja : ( ) < 1 tahun ( ) 1-3 tahun  
( ) 4-6 tahun ( ) 7-9 tahun  
( ) lebih dari 10 tahun

### D. Pertanyaan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan

#### a. Variabel terikat (*dependent variable*)

##### - Produktivitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dapat diandalkan dan hadir di tempat kerja tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
2.	Dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan, yaitu menentukan prioritas dan merencanakan pekerjaan, menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	<input type="checkbox"/>				
3.	Dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan agar memenuhi jadwal	<input type="checkbox"/>				
4	Dapat memproyeksikan sikap kerja yang positif, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lainnya	<input type="checkbox"/>				
5	Kompensasi Merupakan Faktor utama dalam meningkatkan Produktivitas kerja	<input type="checkbox"/>				

**b. VARIABEL BEBAS (*INDEPENDENT VARIABLE*)**

**- Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah anda datang dan pulang tetap waktu pada saat masuk kerja	<input type="checkbox"/>				
2.	Apakah anda mempergunakan waktu untuk istirahat dengan baik.	<input type="checkbox"/>				
3.	Apakah anda mempunyai keinginan untuk tidak masuk kerja.	<input type="checkbox"/>				
4	Apakah dengan adanya disiplin kerja anda semakin bergairah untuk bekerja.	<input type="checkbox"/>				

**- Pelatihan (X2)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan seharusnya sering mendapat pelatihan agar Produktivitas kerja dapat meningkat.	<input type="checkbox"/>				
2.	Fasilitas pelatihan sangat menunjang tercapainya tujuan pelatihan.	<input type="checkbox"/>				
3.	Instruktur program pelatihan benar-benar menguasai baik secara teori mau pun lapangan.	<input type="checkbox"/>				
4	karyawan perlu diberikan pelatihan mengenai efisiensi waktu	<input type="checkbox"/>				

**- Kompensasi (X3)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kompensasi yang diberikan kepada anda sudah sesuai dengan Produktivitas kerja dan kebutuhan anda	<input type="checkbox"/>				
2.	Kompensasi mempengaruhi Produktivitas kerja anda	<input type="checkbox"/>				
3.	Kompensai yang di berikan sesuai dengan harapan anda	<input type="checkbox"/>				
4.	Kompensasi yang di berikan cukup untuk membiayai keluarga anda	<input type="checkbox"/>				

**Motivasi Kerja (X4)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan keahlian saya	<input type="checkbox"/>				
2.	Tempat tinggal sesuai dengan yang diharapkan	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya terus menerus berusaha meningkatkan prestasi Kerja saya	<input type="checkbox"/>				
4	Perkembangan diri (kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan) pada pekerjaan saat ini memuaskan	<input type="checkbox"/>				

Lampiran 1 :  
Hasil Jawab Responden

Nama Responden	Produktivitas					Y
	P1	P2	P3	P4	P5	
Sopir	4	4	4	4	4	20
Sopir	4	3	4	4	4	19
Sopir	4	4	4	4	4	20
Sopir	4	4	4	4	4	20
Sopir	4	4	4	4	3	19
Sopir	4	4	4	3	4	19
Sopir	4	4	3	4	4	19
Tenaga Pengering Padi	4	4	3	4	4	19
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Pengering Padi	4	4	2	4	4	18
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	3	19
Tenaga Pengering Padi	4	3	4	4	4	19
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	3	19
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Pengering Padi	4	4	3	4	4	19
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	3	19
Tenaga Penggiling Padi	4	4	3	4	4	19
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	4	19
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	4	20
Tenaga Penggiling Padi	4	4	3	4	4	19
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	2	4	18
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	4	19
Tenaga penggiling padi	4	4	4	4	2	18
Tenaga penggiling padi	4	2	4	4	4	18
Tenaga penggiling padi	4	4	4	3	4	19
Tenaga Kerja buruh	3	4	4	4	2	17
Tenaga Kerja buruh	4	4	4	4	4	20
Tenaga Kerja buruh	4	4	3	4	3	18
Tenaga Kerja buruh	4	3	4	4	4	19
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	4	20
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	4	20
Tenaga Kerja Buruh	4	4	3	4	4	19
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	4	20
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	4	20

Nama Respoden	Disiplin kerja				X1
	P1	P2	P3	P4	
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	3	4	4	15
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	3	15
Sopir	4	4	3	4	15
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	2	4	14
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	2	14
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga penggiling padi	4	4	4	4	16
Tenaga penggiling padi	4	2	4	4	14
Tenaga penggiling padi	4	4	4	3	15
Tenaga Kerja buruh	3	4	4	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	3	4	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16

Nama Responden	Pelatihan				X2
	P1	P2	P3	P4	
Sopir	4	2	4	4	14
Sopir	4	3	4	4	15
Sopir	4	4	3	4	15
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	3	15
Sopir	4	4	3	4	15
Tenaga Pengering Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengering Padi	4	4	2	4	14
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengering Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Pengering Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengering Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengering Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	3	4	3	4	14
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	2	14
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga penggiling padi	4	4	4	4	16
Tenaga penggiling padi	4	5	4	4	17
Tenaga penggiling padi	4	4	4	3	15
Tenaga Kerja buruh	3	4	4	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	4	4	5	17
Tenaga Kerja buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	3	4	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16

Nama Respoden	Kompensasi				X3
	P1	P2	P3	P4	
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	3	4	4	15
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	3	15
Sopir	4	4	3	4	15
Tenaga Pengereng Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Pengereng Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengereng Padi	4	4	2	4	14
Tenaga Pengereng Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengereng Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Pengereng Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengereng Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengereng Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengereng Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengereng Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	3	3	4	14
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Penggiling Padi	3	4	4	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	2	14
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga penggiling padi	4	4	4	4	16
Tenaga penggiling padi	4	5	4	4	17
Tenaga penggiling padi	4	4	4	3	15
Tenaga Kerja buruh	3	4	4	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	3	5	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16

Nama Respoden	Motivasi				X4
	P1	P2	P3	P4	
Sopir	4	5	3	4	16
Sopir	4	3	4	4	15
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	5	4	4	17
Sopir	4	4	4	4	16
Sopir	4	4	4	3	15
Sopir	4	4	3	4	15
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	2	4	14
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	5	4	17
Tenaga Pengeriing Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Pengeriing Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	4	3	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	5	17
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	5	17
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	4	16
Tenaga Penggiling Padi	4	3	3	4	14
Tenaga Penggiling Padi	4	4	4	2	14
Tenaga Penggiling Padi	4	3	4	4	15
Tenaga penggiling padi	4	4	4	4	16
Tenaga penggiling padi	4	2	4	4	14
Tenaga penggiling padi	4	4	4	3	15
Tenaga Kerja buruh	3	4	4	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja buruh	4	3	4	4	15
Tenaga Kerja Buruh	3	4	4	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16
Tenaga Kerja Buruh	4	4	3	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	3	4	4	15
Tenaga Kerja Buruh	4	4	4	4	16

Lampiran Lampiran 2: DataTabulasi (DataMentah)Dari Hasil Perhitungan Kuesioner

**Data Input**

Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	40,00	12,00	5,50
20,00	15,00	15,00	15,00	15,00	21,00	9,00	2,00
20,00	16,00	15,00	16,00	16,00	26,00	12,00	3,60
20,00	16,00	16,00	16,00	17,00	32,00	9,00	3,60
19,00	16,00	16,00	16,00	16,00	21,00	12,00	5,50
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	40,00	16,00	3,60
19,00	15,00	15,00	14,00	16,00	21,00	6,00	5,50
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	26,00	16,00	6,60
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	31,00	6,00	5,70
18,00	16,00	14,00	14,00	15,00	21,00	9,00	5,50
19,00	16,00	16,00	16,00	17,00	40,00	12,00	3,50
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	40,00	16,00	2,00
20,00	16,00	15,00	16,00	16,00	26,00	6,00	6,40
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	28,00	9,00	4,60
19,00	16,00	16,00	16,00	16,00	21,00	16,00	4,40
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	40,00	6,00	3,00
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	21,00	9,00	2,60
19,00	16,00	16,00	16,00	16,00	26,00	6,00	3,50
19,00	15,00	15,00	14,00	15,00	31,00	12,00	2,60
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	22,00	9,00	7,40
20,00	16,00	16,00	16,00	15,00	31,00	9,00	4,60
20,00	16,00	16,00	16,00	17,00	24,00	6,00	3,00
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	26,00	12,00	5,70
20,00	16,00	16,00	15,00	17,00	28,00	6,00	3,60
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	21,00	9,00	5,80
19,00	15,00	15,00	15,00	14,00	40,00	12,00	3,40
19,00	14,00	14,00	14,00	14,00	26,00	9,00	8,60
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	26,00	12,00	7,40
18,00	16,00	16,00	16,00	16,00	28,00	9,00	5,80
18,00	14,00	16,00	17,00	14,00	41,00	16,00	6,20
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	40,00	6,00	5,60
17,00	15,00	15,00	15,00	15,00	27,00	12,00	5,40
20,00	16,00	17,00	16,00	16,00	26,00	16,00	7,40
18,00	15,00	15,00	15,00	15,00	31,00	12,00	3,70
19,00	15,00	15,00	16,00	15,00	21,00	6,00	2,00
20,00	16,00	16,00	16,00	15,00	33,00	9,00	5,60
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	32,00	6,00	8,60
19,00	15,00	15,00	15,00	15,00	26,00	16,00	6,40
20,00	16,00	16,00	16,00	15,00	40,00	9,00	7,40
20,00	16,00	16,00	16,00	16,00	42,00	6,00	3,80

## Hasil Output SPSS

### Regression

[DataSet0]

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	19,4000	,75786	40
Disiplin Kerja	15,5250	,59861	40
Pelatihan	15,5000	,64051	40
Kompensasi	15,5000	,71611	40
Motivasi	15,5250	,78406	40
Umur	27,8250	5,33439	40
Pendidikan	10,1500	3,50494	40
Pengalaman Kerja	4,9200	1,79403	40

#### Correlations

		Produkti vitas	Disiplin Kerja	Pelatih an	Kompens asi	Motiv asi	Umur	Pendidi kan	Pengalam an Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,548	,475	,378	,462	,089	-,365	,012
	Disiplin Kerja	,548	1,000	,635	,508	,763	-,019	-,356	-,010
	Pelatihan	,475	,635	1,000	,783	,587	,296	-,080	,076
	Kompensasi	,378	,508	,783	1,000	,388	,319	-,072	,048
	Motivasi	,462	,763	,587	,388	1,000	-,137	-,356	-,141
	Umur	,089	-,019	,296	,319	-,137	1,000	,029	,084
	Pendidikan	-,365	-,356	-,080	-,072	-,356	,029	1,000	,065
	Pengalaman Kerja	,012	-,010	,076	,048	-,141	,084	,065	1,000
	Produktivitas	.	,000	,001	,008	,001	,292	,010	,470
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja	,000	.	,000	,000	,454	,012	,476	
	Pelatihan	,001	,000	.	,000	,032	,312	,321	
	Kompensasi	,008	,000	,000	.	,007	,022	,331	
	Motivasi	,001	,000	,000	,007	.	,200	,012	
	Umur	,292	,454	,032	,022	,200	.	,440	
	Pendidikan	,010	,012	,312	,331	,012	,440	.	
	Pengalaman Kerja	,470	,476	,321	,385	,193	,404	,345	
	Produktivitas	40	40	40	40	40	40	40	
	Disiplin Kerja	40	40	40	40	40	40	40	
N	Pelatihan	40	40	40	40	40	40	40	
	Kompensasi	40	40	40	40	40	40	40	
	Motivasi	40	40	40	40	40	40	40	
	Umur	40	40	40	40	40	40	40	
	Pendidikan	40	40	40	40	40	40	40	
	Pengalaman Kerja	40	40	40	40	40	40	40	
	Produktivitas	40	40	40	40	40	40	40	
	Disiplin Kerja	40	40	40	40	40	40	40	
	Pelatihan	40	40	40	40	40	40	40	

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Umur, Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,614 <sup>a</sup>	,676	,640	,66068	,376	2,760	7	32	,023	1,635

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Umur, Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,432	7	1,205	2,760	,023 <sup>b</sup>
	Residual	13,968	32	,436		
	Total	22,400	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Umur, Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Pelatihan

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,089	3,218		2,825	,008	2,535	15,643					
	Disiplin Kerja	,379	,405	,299	2,240	,004	-,243	1,000	,548	,214	,173	,335	2,984
	Pelatihan	,407	,334	,260	2,920	,005	-,373	,987	,475	,160	,128	,245	4,088
	Kompensasi	,004	,244	-,004	2,017	,001	-,502	,493	,378	-,003	-,002	,366	2,734
	Motivasi	,003	,239	,003	2,010	,000	-,485	,490	,462	,002	,001	,318	3,146
	Umur	,004	,023	,026	2,159	,003	-,043	,051	,089	,028	,022	,743	1,347
	Pendidikan	-,052	,034	-,238	1,521	,002	-,121	,018	-,365	-,260	-,212	,793	1,261
Pengalaman Kerja	,004	,061	,010	2,067	,002	-,121	,129	,012	,012	,009	,940	1,076	

a. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Pengalaman Kerja	Disiplin Kerja	Umur	Pendidikan	Kompensasi	Motivasi	Pelatihan	
1	Correlations	Pengalaman Kerja	1,000	-,093	,021	,004	,064	,234	-,153
		Disiplin Kerja	-,093	1,000	,079	,217	-,144	-,521	-,183
		Umur	,021	,079	1,000	,125	-,099	,295	-,297
		Pendidikan	,004	,217	,125	1,000	,032	,215	-,226
		Kompensasi	,064	-,144	-,099	,032	1,000	,175	-,636
		Motivasi	,234	-,521	,295	,215	,175	1,000	-,394
		Pelatihan	-,153	-,183	-,297	-,226	-,636	-,394	1,000
	Covariances	Pengalaman Kerja	,004	-,002	3,017E-005	8,789E-006	,001	,003	-,003
		Disiplin Kerja	-,002	,093	,001	,002	-,011	-,038	-,019
		Umur	3,017E-005	,001	,001	9,764E-005	-,001	,002	-,002
		Pendidikan	8,789E-006	,002	9,764E-005	,001	,000	,002	-,003
		Kompensasi	,001	-,011	-,001	,000	,060	,010	-,052
		Motivasi	,003	-,038	,002	,002	,010	,057	-,031
		Pelatihan	-,003	-,019	-,002	-,003	-,052	-,031	,112

a. Dependent Variable: Produktivitas

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions								
				(Constant)	Disiplin Kerja	Pelatihan	Kompensasi	Motivasi	Umur	Pendidikan	Pengalaman Kerja	
1	1	7,773	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,103	8,687	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,22	,73
	3	,093	9,147	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,01	,53	,20
	4	,029	16,421	,00	,00	,00	,00	,00	,74	,00	,00	,00
	5	,001	82,649	,12	,02	,03	,38	,11	,16	,01	,01	,01
	6	,001	89,716	,67	,00	,01	,01	,28	,04	,14	,02	,02
	7	,000	145,816	,21	,98	,05	,00	,32	,00	,04	,01	,01
	8	,000	162,793	,00	,00	,91	,60	,29	,06	,04	,03	,03

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,3321	19,8936	19,4000	,46498	40
Residual	-1,85165	1,02921	,00000	,59846	40
Std. Predicted Value	-2,082	1,277	,000	1,000	40
Std. Residual	-2,803	1,558	,000	,906	40

a. Dependent Variable: Produktivitas

**DOKUMENTASI**





