

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai cara untuk mencapai tujuannya. Alat-alat tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi dan modal. Namun, alat yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana orang merupakan faktor pendorong terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama di era globalisasi saat ini.

Manajemen sumber daya manusia adalah konsep filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang luas yang digunakan untuk mengelola individu atau personel melalui suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lain, manusia pada dasarnya adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna

Ayat-ayat Al-qur'an yang menerangkan tentang diciptakannya manusia dalam bentuk sebaik-baiknya, Allah memberikan pendengaran, penglihatan, akal dan hati kepada manusia. Allah berfirman dalam Surah At-tiin (95 : 4), yaitu :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Di era ini, semua organisasi bisnis harus bersiap untuk beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga dapat menghadapi semua tantangan di masa depan. Dalam keadaan demikian, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan edukatif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu dirumuskan kebijakan perusahaan untuk mendorong karyawan meningkatkan efisiensi kerja, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setelah merekrut, menyeleksi dan memasukkan karyawan, mereka akan dikultivasi menjadi pekerjaan dan kemampuan organisasi yang lebih sesuai. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah pelatihan.

Pelatihan ialah sesuatu usaha yang terencana dari industri buat tingkatan pengetahuan, keahlian serta keahlian karyawan. Dengan penerapan pelatihan yang pas, hingga industri diharapkan bisa membetulkan efektifitas kerja karyawan dalam menggapai hasil-hasil kerja yang sudah diresmikan. Pelatihan yang dicoba bisa diperuntukan baik pada karyawan lama ataupun pada karyawan baru. Semacam yang dikemukakan Dessler kalau pelatihan merupakan proses mengarahkan karyawan baru ataupun yang terdapat saat ini, keahlian dasar yang mereka butuhkan buat melaksanakan pekerja mereka. Sebaliknya untuk karyawan lama pula butuh belajar serta dilatih dengan tujuan buat membetulkan kinerja yang kurang baik, menekuni pengetahuan serta teknologi dan keahlian yang

baru, pula buat membiasakan dengan pertumbuhan organisasi serta kebijakan organisasi yang baru.

Terdapatnya pelatihan dalam sesuatu industri ataupun organisasi, maka bisa dimungkinkan terjalin kenaikan produktivitas kerja, yang pula disebabkan para karyawan sudah mempunyai modal ataupun keahlian yang lumayan buat mencapai tujuan industri ataupun organisasi. Salah satu cara buat membetulkan, mempertahankan serta tingkatan kinerja karyawan, pelatihan ialah kegiatan yang tidak bisa ditinggalkan dalam suatu industry (Agustina). Perusahaan merasa membutuhkan pelatihan untuk karyawan baik karyawan lama ataupun karyawan baru guna menggapai tujuannya. Pelatihan membagikan berbagai khasiat, baik kepada industri ataupun karyawan itu sendiri. Untuk karyawan, pelatihan member khasiat semacam bonus pengetahuan, keahlian kerja, kenaikan prestasi kerja serta sebagainya. Sebaliknya untuk industri mereka pula mendapatkan khasiat lebih semacam terjaganya stabilitas industri serta karyawan. Pengetahuan (knowledge), keahlian ataupun kemampuan (skill), keahlian (ability), perilaku mental (attitude) serta sikap (behavior) bisa pengaruhi kinerja karyawan, dalam perihal ini kinerja mempunyai makna persamaan kata (sinonim) dengan produktivitas karyawan (kustanto).

Pengalaman kerja merupakan dimensi tentang lama waktu kerjanya yang sudah ditempuh seorang dalam menguasai tugas-tugas ataupun pekerjaan dan sudah melaksanakannya dengan baik. Bagi Sastrohadiwiryono (2003:163) “keterbatasan pengalaman kerja menyebabkan tingkatan kemampuan serta keahlian yang dipunyai terus menjadi rendah, sehingga pengalaman ialah

modalutama buat terjun dalam bidang tertentu”. Pengalaman yang diperoleh hendak menolong karyawan dalam membagikan pengetahuan serta keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang hendak ditekuninya. Melaksanakan tipe pekerjaan dalam waktu yang lama serta berulang-ulang hendak membuat seorang pakar dalam melaksanakan pekerjaan serta tampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja jadi aspek yang berarti dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga benda serta jasa yang dihasilkan memiliki mutu serta kuantitas yang baik.

Dari sebagian literatur disebutkan kalau banyak aspek yang pengaruhi produktivitas karyawan. Namun dalam riset ini Cuma focus pada variabel pelatihan serta pengalaman kerja sebab pelatihan aialah aktivitas persiapan para karyawan buat melaksanakan pekerjaan, sehingga diharapkan sanggup menciptakan output yang bermutu yang bisa tingkatan produktivitas karyawan. Tidak hanya itu pengalaman kerja ialah lama waktu yang sudah dicoba karyawan dalam menekuni pekerjaan dalam sesuatu bidang tertentu, sehingga terus menjadi lama karyawan tersebut mendapatkan pengalaman hingga terus menjadi besar pula produktivitas kerja karyawan. Pada dasarnya yang pengaruhi produktivitas kerja karyawan ada banyak aspek selain pelatihan serta pengalaman kerja, misalnya variabel motivasi kerja, etos kerja serta perilaku mental karyawan. Variabel tersebut tidak digunakan sebab hawa serta area kerja di pabrik Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu, yang mengasyikkan serta ada ikatan industrial yang serasi. Oleh sebab itu butuh dikaji lebih lanjut gimana pengaruh pelatihan serta pengalaman kerja

terhadap produktivitas karyawan khusus pada perusahaan Sumber GrahaSejahtera Cabang Luwu, yang banyak menggunakan tenaga manusia, maka produktivitas karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, karena sumber daya manusia adalah unsur pokok dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan. Demi tercapainya produktivitas karyawan yang baik, perusahaan perlu memberikan perlakuan yang baik pula sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas maka saya mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu?
- c. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
- b. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan memberikan kegunaan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja. Selain itu penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

- b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan dan dasar dalam pengambilan keputusan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

- c. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

d. Bagi masyarakat khususnya di lingkungan perguruan tinggi

Dengan melalui karya tulis ini dapat menambah wawasan pembaca dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam mengadakan penelitian yang lebih lanjut mengenai masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kedua fungsi operasional dari personalia manajemen. Pelatihan karyawan harus dilakukan secara terencana dan berkisinambungan. Untuk memastikan bahwa perkembangan dilakukan dengan benar, adalah karyawan program harus dilaksanakana sesegara mungkin. Hendaknya, program pelatihan karyawan disusun secara cermat dan diasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan dan pekerjaan. Penting untuk dipahami bahwa proses pelatihan dapat menyebabkan perubahan prilaku. Benahi sedemikian rupa dalam proses pelatihankinerja yang kurang baik, sehingga menjadi lebih baik. Hasil dari sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat diberikanoleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan dengan baik. Berdasarkan Gary Dessler, pelatihan adalah proses menganalisis keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelatihan, ialah pelatihan akan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang merupakan siklus yang harus dilakukan secara terus

menerus karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Mangkuprawira, pelatihan adalah suatu proses yang melibatkan pengajaran keterampilan tertentu kepada sekelompok orang. Tujuannya agar siswa menjadi lebih percaya diri dan mampu melaksanakan tanggung jawab secara aman dan tepat waktu. Uraian menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam memperhatikan tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga menarik karyawan untuk bekerja yang lebih baik dan terarah.

Karena latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan, proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan. Latihan adakalanya diberikan saat karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan masing-masing sesuai dengan bidangnya. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Di permukaan, tujuan pelatihan adalah untuk memberdayakan karyawan agar lebih fokus, teratur, dan profesional dalam bekerja, serta dapat menggunakan keahliannya dalam berbagai situasi. Tujuan harus bertujuan untuk meningkatkan teknis, pelatihan, konsep, dan moral karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru dibangku kuliah hanya mempunyai kecakapan teoritis. Hasil dari, dikembangkan dalam kemampuan nyata akan menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan untuk pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya besar, tetapi biaya ini merupakan jangka panjang bagi perusahaan dibidang personalia. Karna karyawan yang cakap dan terampil dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik, sehingga daya saing perusahaan akan lebih besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi pelaku usaha untuk mengelola laba yang semakin besar memungkinkan penerapan balas jasa (gaji) karyawan. Tujuan pelatihan Mangkunegara sebagai berikut:

- Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- Meningkatkan produktivitas
- Meningkatkan kualitas kerja
- Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

Pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas tertentu untuk memperoleh tujuan. Pengembangan melalui pelatihan akan terjamin tenaga-tenaga dalam perusahaan yang ahlian, terlatih dan terdidik, menjamin mempergunakan pikirannya dengan kritis. Berlawanan dengan ini, pelatihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk menyediakan jasanya pada waktu yang tepat.

Ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai dalam pelatihan tersebut. Umar berkata bahwa program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan

berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan ini. Pelatihan juga bertujuan untuk berkembang peserta pelatihan cepat berkembang, sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan. Pelatihan juga bertujuan untuk mengawai pegawai untuk mengurangi adanya terus-menerus pergantian terhadap karyawan. Pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien dengan pengembangan dan pelatihan. Karena ini, diusahakan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, dengan pelatihan ini.

2.1.3 Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pelatihan merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Pelatihan karyawan dapat membantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan, dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun dimasa mendatang. Akibatnya, ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus diselesaikan atau menjadi komponen penting dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut :

- Adanya pegawai baru

Pegawai-pegawai baru memerlukan orientasi pelatihan. Tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. sebaliknya, harus mengerti kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

- Adanya penemuan-penemuan baru

Kemajuan teknologi ilmu pengetahuan dan teknologi modern, ada banyak ditemukannya peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan lalu. Akibatnya, para pegawai harus mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan baik.

2.1.4 Komponen Pelatihan

Untuk memastikan keakuratan hasil akhir dari suatu pelatihan tertentu, harus dipahami bahwa proses selama pelatihan tersebut harus dijabarkan kepada peserta. Spesifikasi pekerjaan yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja, seperti ini. Alhasil, pelatihan siswa akan sungguh-sungguh selama mungkin program tersebut.

Sebagaimana dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, setiap bentuk pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan mengandung komponen-komponen sebagai berikut:

- a. Sebuah. Para pelatih (trainers) harus mencukupi ahlinya yang kuat.

Artinya adalah seniman profesional. Pelatih/pengajar profesional adalah suatu keharusan. Hal ini disebabkan karena pekerja merupakan jenis kegiatan usaha yang memerlukan keterampilan.

b. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dituju.

Setiap sesi mencakup berbagai materi yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan untuk pekerjaannya harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan ini.

c. Metode pelatihan

Metode pengajaran harus sesuai dengan kemampuan kerja peserta. Setiap karyawan memiliki seperangkat keterampilan dan tanggung jawab, dan ini adalah cara manusiawi untuk mengatakan bahwa tidak ada karyawan yang sempurna. Akibatnya, perusahaan harus hati-hati memilih dan memantau metode dan prosedur yang sesuai untuk tingkat kinerja pekerja yang berlaku. Selanjutnya, perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan memantau elemen-elemen spesifik yang dibutuhkan untuk kinerja pekerja.

d. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Ini adalah poin yang sangat penting, namun sering diabaikan oleh penyelenggara pelatihan. Pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan cermin dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya,yang juga dapat menggambarkan sebuah karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikiseorang karyawan,semakin santai dan percaya diri dalam melaksanakan stugas yangdiberikan kepada mereka. Pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami, sedangkan kerja daalah kegiatan melakukan sesuatu, berdasarkan pengertian Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Pengalaman kerja, berdasarkan Bill Foster dalam Khirul Efendi Lubis (2012:22), merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang sudah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

Pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari masa kerja, pemahaman dengan tugas yang diberikan dan penguasaan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. berdasarkan Djauzak, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil dapat diringkus sebagai berikut:

- Waktu : semakin lama seseorang mengerjakan suatu tugas, akan memperoleh banyak waktu kerja.

- Frekuensi : semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya, orang tersebut akan melaksanakan pengalaman kerja yang lebih baik.
- Jenis tugas : karena ada banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang, umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- Penerapan : lebih semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas, semakin besar kemungkinan itu pengalaman kerja orang akan meningkat.
- Hasil : seseorang yang memiliki banyak pengalaman kerja, akan memperoleh lebih banyak hasil pelaksanaan tugas.

Berdasarkan T. Hani Handoko (2003:241) :

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menentukan apa yang telah dicapai oleh seseorang dimasa lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memeriksa seseorang, kapasitas dan kemampuan.
- c. Sikap dan kebutuhan, untuk mengidentifikasi seseorang kebutuhan dan wewenang.
- d. Keterampilan analitif dan manipulatif, untuk mengidentifikasi dan menganalisis penilaian dan keterampilan penganalisisan.

Allah berfirman dalam Surah Al-alaq (96: 6-7) :

كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَّاظٍ (6) (أَنْ رَأَاهُ اسْتَعْذَرْنَا) (7)

Artinya : “Hati-hatilah!! Sesungguhnya manusia benar-benar melampaui batas apabila dirinya mampu”.

2.2.3 Indikator pengalaman kerja

Terdapat banyak sekali indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja, salah satunya adalah menurut Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012:29-29) yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja

Lama waktu atau masa kerja adalah lama waktu yang telah ditempuhkan seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakan tugas dengan baik.

Tingkat keterampilan dan pengetahuannya yang dimiliki pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Keterampilan disisi lain adalah kemampuan fisik yang diremehkan.

2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.3 Produktivitas karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:38), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan total sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Menurut Hanna Rianti Putri (2016: 14) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan total sumber daya yang digunakan (input). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan

suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, industri, atau ukuran pendidikan.

Berdasarkan Maria Asti Adhanari (2005) produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi, baik barang atau jasa. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah teknis hubungan antara masukan (input) dan keluaran (output) dalam suatu waktu.

Adapun ayat Al-qur'an yang menjelaskan tentang produktivitas sangatlah banyak.

Salah satunya ialah, Allah berfirman :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah 105)

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang terkait dengan tenaga kerja maupun lingkungan perusahaan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:39), ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan suatu perusahaan:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan, yaitu pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung
Teknologi dan cara produksi yang digunakan, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri dan dengan menyangkut kesejahteraan pekerja.
3. Supra sarana
Supra sarana meliputi kebijakan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen.

2.3.3 Pengukuran produktivitas kerja karyawan.

Pengukuran produktivitas adalah sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong produksi efisiensi. Pengukuran produktivitas kerja dapat berguna untuk melihat penempatan perusahaan, seperti menentukan nyata target tujuan dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik untuk masalah-masalah yang saling berkaitan dengan satu.

Menurut Tutju Yunairasih dan Suwanto (2013:162), produktivitas dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: produktivitas dan produktivitas. Fisik produktivitas yang diukur seperti keluaran banyak (panjang, berat, waktu, jumlah). produktivitas di atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, dan motivasi berdasarkan nilai (kualitatif).

Pengukuran produktivitas pada penelitian ini hanya dikhususkan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan disuatu Productivitas menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sistem pemasukan fisik perorangan atau jam kerja orang diterima secara luasharian sudut pandangan/pengawasan Pengukuran-pengukuran ini tidak memuaskan pada umum, karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Akibatnya, metode penghitungan tenaga waktu tenaga kerja (jam/hari/tahun) digunakan. Pengukuran dilakukan dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh terpercay pekerja yang bekerja secara standar.

Dari yang disebutkan diatas pendapat-pendapat, kesimpulan bahwa ukuran produktivitas karyawan adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran dan menghasilkan produk dengan jumlah yang berbeda-beda.

2.3.4 Manfaat pengukuran produktivitas kerja

Menurut sedarmayati (Hanna Rianita, 2016), ada berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Keterampilan mental, yang meliputi motivasi, disiplin, dan etos kerja
2. Pendidikan : seseorang yang tinggi pendidikan. Pendidikan dapat merujuk pada pendidikan formal dan informal.
3. Ketrampilan : Jika pegawai menjadi lebihampil, ia akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja yang sesuai. Pegawai akan lebih efektif jika memiliki pengalaman dan pengalaman yang baik.

4. Manajemen : dalam hal ini, manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang dimiliki oleh pimpinan untuk mengelola atau mengelola serta mengendalikan bawahannya. Jika manajemen Anda tepat sasaran, Anda akan dapat menghasilkan lebih banyak energi, yang memungkinkan Anda menghasilkan tindakan yang lebih produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P) : dengan penerapan hubungan Industrial Pancasila maka, akan :
 - a. Menciptakan ketenagakerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat
 - b. Menciptakan kerja hubungan yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. Mendorong di wujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan : bila tingkat penghasilan memadai maka, dapat menimbulkan kerja konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan kesehatan : bila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, ditambah lagi semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kerjanya.
8. Jaminan sosial : jaminan sosial diberikan dengan tujuan meningkatkan pengabdian dan kerja semangat. Jika jaminan sosial pegawai memburuk, itu akan mengakibatkan hilangnya motivasi bekerja, serta mengurangi penggunaan alat-alat tersedia untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja : yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.
10. Sarana Produksi : mutu sarana produksi yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas. Jika sarana produksi yang digunakan tidak efektif, kadang-kadang dapat mengilhami bahan pemborosan yang digunakan.
11. Teknologi :
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
 - c. Pemborosan bahan sisaterjadinya emperkecil.
12. Kesempatan pegawai yang bekerja selalu mengharapakan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya atau bagi organisasi.

2.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.4.1 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Karyawan

Ada beberapa teori tentang hubungan antara pelaksanaan program dengan produktivitas karyawan, antara lain, Menurut Mulia Nasution di hadapan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi”. Selanjutnya, menurut Bambang Kussriyanto “pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling

langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan terus-menerus pertumbuhan produktivitas”.

Sebaliknya menurut Malayu S. P. Hasibuan “dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kembali produktivitasnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa ini adalah literatur dari penelitian sebelumnya tentang pelatihan, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa	Variabel bebas: Pelatihan (X1) Pengalaman Kerja (X2). Variabel Terikat: Produktivitas karyawan (Y).	Pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan.

No.	Nama dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	<p>Syaiful Anwar.</p> <p>Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati.</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <p>Pelatihan (X1)</p> <p>Pengalaman Kerja (X2)</p> <p>Kompensasi (X3)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>Produktivitas kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.</p>
3.	<p>Gigih Muhammad Fauzih.</p> <p>Dampak Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bidang Produksi di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>Pelatihan (X1)</p> <p>Pengalaman kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat:</p> <p>Produktivitas kerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap, keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang</p>

No.	Nama dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	<p>Ichwan Azis Sambodo.</p> <p>Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Waskita Karya (PERSERO) TBK Cabang Sulawesi</p>	<p>Variabel bebas: Pelatihan (X1)</p> <p>Variabel terikat: Produktivitas kerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variable pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan (X₁), materi pelatihan (X₂), dan instruktur pelatih (X₃) secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.</p>
5.	<p>Tiyan Umi Habibah.</p> <p>Pengaruh Pengalam kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam</p>	<p>Variabel bebas: Pengalaman kerja (X1) Pelatihan (X2)</p> <p>Variabel Terikat: Produktivitas kerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian yaitu pengalam kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas.</p>

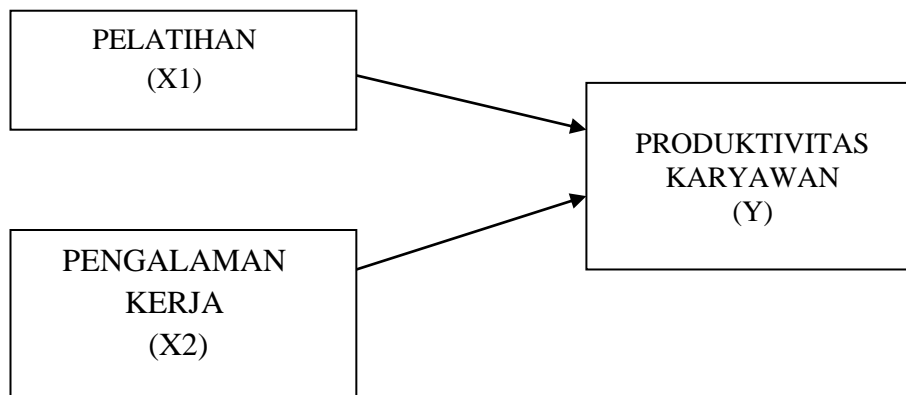
No.	Nama dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	<p>Angga Perdana.</p> <p>Pengaruh Pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Di Medan</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>Pendidikan (X1)</p> <p>Pelatihan kerja (X2)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>Produktivitas kerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variable pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>
7.	<p>Wulan Retno Apriani, Dra. Rodhiyah, SU, Drs. Wahyu Hidayat, M. Si</p> <p>Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang.</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>Kompensasi (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis diterima.</p>

No.	Nama dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Kiki Ernawati. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2017.	Variabel bebas: Disiplin (X1) Variabel terikat: Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan non medis di Rumah sakit siti Aisyah madiun dengan hasil nilai p value $\leq \alpha$ ($0,039 \leq 0,05$).

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian yaitu konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya, kerangka penelitian ini sebagaimana dalam gambar 2.1 berikut ini.

Gamabr 2.1
Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis

Berikut adalah beberapa implikasi dari hipotesis dalam penelitian ini:

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
2. Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
3. Diduga bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah proses rancangan peneliti yang digunakan untuk melakukan suatu proses penelitian. Tujuan dari desain ini adalah untuk memberikan setiap peneliti jalur yang jelas dan terstruktur dengan baik untuk diikuti ketika melakukan penelitian mereka. Menurut sugiyono (2017), desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan yang baik.

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu, dengan waktu penelitian kurang lebih dua (2) bulan setelah seminar proposal. Yaitu bulan April s/d bulan Mei 2021.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berdasarkan pertanyaan tentang sifat, keadaan, atau kegiatan tertentu. Pengumpulan data adalah untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh tujuan penelitian. Penulis mengambil objek penelitian di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu dalam penyusunan tugas akhir ini. Jl. A. Maradang, Kecamatan Bua Kabupaten Luwu Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat cara sebagai berikut :

a. Observasi

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat, dan mengambil suatu data yang dibutuhkan ditempat penelitian itu.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan yang dilakukan melalui tatap muka langsung, dengan narasumber, dengan cara menanyakan langsung serangkaian pertanyaan.

c. Dokumentasi

Suatu pengumpulan data dengan cara langsung melihat sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai data pengambilan melalui dokumen tertulis maupun elektronik yang digunakan untuk mendukung kelengkapan data yang lain.

d. Kuisisioner

Teknik mempelajari sikap-sikap perilaku dan karakteristik yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap perilaku dan karakteristik. Kuisisioner yang diberikan bersifat pertanyaan tertutup, dimana untuk pertanyaan tertutup responden diberikan pertanyaan yang diukur dengan skala 1-5 yang terdiri sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

STN	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

Dimana :

Sangat setuju (SS) = Diberi bobot 5

Setuju (S) = Diberi bobot 4

Netral (N)	=Diberi bobot 3
Tidak setuju (TS)	=Diberi bobot 2
Sangat Tidak setuju (STN)	=Diberi bobot 1

3.4 Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diolah dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.
- b. Data kualitatif, yaitu informasi yang tidak dalam bentuk angka, yaitu yang diperoleh melalui wawancara, dan data secara lisan maupun tulisan dari dalam perusahaan.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah data atau informasi yang diolah perusahaan melalui pengamatan secara langsung, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
- b. Data sekunder adalah data atau informasi yang diolah secara tidak langsung yaitu data dari berbagai sumber yang ada pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

3.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:118), populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah bekerja di Ship A dan Ship B yaitu berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga berjumlah 50 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa satu pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

a. Daftar pernyataan

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah kuisisioner (angket/daftar pernyataan), kuisisioner ini dibagikan kepada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Angket/Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.

b. Metode Dokumentasi

Dokumentasi akan dilakukan dengan mencatat atau mengutip data yang ada diperusahaan dengan obyek penelitian.

c. Wawancara

Tanya jawab dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Tanya jawab yang dilakukan adalah kepada karyawan secara langsung tentang hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.7 Definisi Oprasional

Adapun definisi oprasional untuk masing-masing variabel beserta aspeknya dapat dilihat pada tabel oprasional variabel 3.1 berikut ini:

Tabel Oprasional Variabel 3.1

No	Variabel	Definisi Oprasional	Aspek	Skala
1.	Pelatihan (X ₁)	Pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing	Pengetahuan, Sikap, Kecakapan.	<i>Likert</i> 1-5
2.	Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman kerja merupakan cermin dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja.	Masa Kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	<i>Likert</i> 1-5
3.	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu	Percaya diri, Bertanggung jawab, Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, Memiliki kekuatan untuk mewujudkan kontribusinya.	<i>Likert</i> 1-5

3.8 Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan dalam metode pengambilan data oleh peneliti untuk menganalisa hasil penelitian yang dilakukan pada langkah penelitian sosial. Secara umum, instrument penelitian hasil ketergantungan dengan data-data dibutuhkan oleh karena itulah satu penelitian memilih instrument penelitian yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Instrument penelitian yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian kuantitatif ialah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner berasal dari bahasa latin yang berarti Questionnaire, yang merupakan suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan tema tersebut yang diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk mempersiapkan data.

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang mungkin memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang dapat terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh system yang sudah ada.

2. Skala

Teknik skala ini adalah dalam pengumpulan data yang sering digunakan. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berat, jika peneliti dapat memilih tipe yang sesuai dengan data yang dikumpulkan dan tujuan penelitian yang sudah dirumuskan.

3.8.1 Uji validitas

Validitas adalah ketepatan (appropriateness), kebermaknaan (meaningful) dan kemanfaatan (usefulness) dari sebuah kesimpulan yang di dapatkan dari intepretasi skor tes, menurut Kuaseri (2012: 75)

Validitas berdasarkan taraf signifikan 5% karena untuk penelitian ilmu-ilmu sosial dan pendidikan penggunaan taraf 5% sudah cukup tinggi, sehingga dapat memenuhi persyaratan untuk menarik kesimpulan secara geralisasi. Butir soal yang ada pada dianalisis instrumen dengan cara mengkorelasikan skor yang ada pada soal dengan skor total. (Sudjana, 2004: 33).

3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang, menurut Sugiyono (2015). Reabilitas merupakan tingkat konsistensi suatu tes adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah oleh sesuatu yang berbeda.

3.9 Metode Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Regresi linear berganda merupakan cara mencari pengaruh variabel dari satu dependen variabel dan dua atau lebih variabel independen. Regresi berganda adalah metode yang akan meneliti ada atau tidaknya hubungan antara satu kejadian dengan sejumlah kejadian yang lainnya. Oleh karena itu, regresi linear persamaan yang terdiri dari dua variabel bebas.

Menurut Sugiyono (2014:277) rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pengembangan karir

X₂ = Kompetensi

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error

3.10 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama. Variabel independen secara simultan atau bersama-sama dikatakan mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi = 5%, variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak dipengaruhi oleh variabel terikat.

b. Uji Parsial (uji – t)

Uji –t digunakan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) dengan variable terikat (Y). Uji statistik yang digunakan untuk mengukur sebagian besar variabel pengaruh bebas secara individual dalam variabel yang ditentukan.. Jika nilai t_{hitung} lebih tinggi dari nilai t_{tabel} , variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat, maka dapat dikatakan, jika nilai t signifikan lebih kecil dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel individual tersebut signifikan jika dibandingkan dengan variabel produksi.

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X dan Y. Determinasi koefisien (R^2) bertujuan untuk mengetahui sebagian besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar dibanding 0-1.

BAB IV

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Samko Timber Limited dan anak perusahaannya (“Samko” atau Samko Timber” atau “Grup”) adalah perusahaan pengolahan kayu terintegrasi yang berbasis di Indonesia. Samko memiliki enam pabrik tawaran kayu, sepuluh pabrik satelit vaneer, dan fasilitas produksi lem kimia yang terbesar di pulau Jawa, Sumatra dan Sulawesi dengan sekitar 800,000 m³ kapasitas produksi per tahun.

Samko Timber Limited berkembang pesat pada di tahun 1978, sejak pertama kali beroperasi. Samko timber Limited, didirikan dan dipimpin oleh Mr. Koh Boon Hong, adalah produsen kayu proses tanpa menggunakan hutan alam atau hutan industri perkebunan. Pabrik kayu lapis pertama yang kami bangun adalah di Sulawesi, dimana kami memproduksi 12,000 m³ kayu lapis per tahun. Kami telah tumbuh dan berkembang sejak itu, baik melalui organik atau akuisisi, untuk menjadi salah satu perusahaan kayu proses terbesar di Indonesia.

Selama lebih dari 30 tahun, fokus kami adalah mengembangkan departemen riset dan pengembangan, manajemen, kemampuan proses produksi, logistik dan distribusi untuk mengungguli para pesaing kami. Kami telah membuat usaha dan model operasi yang kuat, yang membuat kami memiliki kemampuan untuk terus mengekspansi kapasitas produksi kami dan menjadi satu pemain terbesar di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

a. Visi

Pemberdaya pemenang yang menginspirasi masa depan yang berkelanjutan untuk semua orang.

b. Misi

- Sumber Daya Berkelanjutan

Komitmen yang kuat berakar dalam membangun masa depan yang lebih baik dengan sumber dari pemasok berkelanjutan dan ramah lingkungan.

- Pemberdayaan Manusia

Kolaborasi, melibatkan, dan memberdayakan asset yang terbaik bagi perusahaan untuk memastikan masa depan yang berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan.

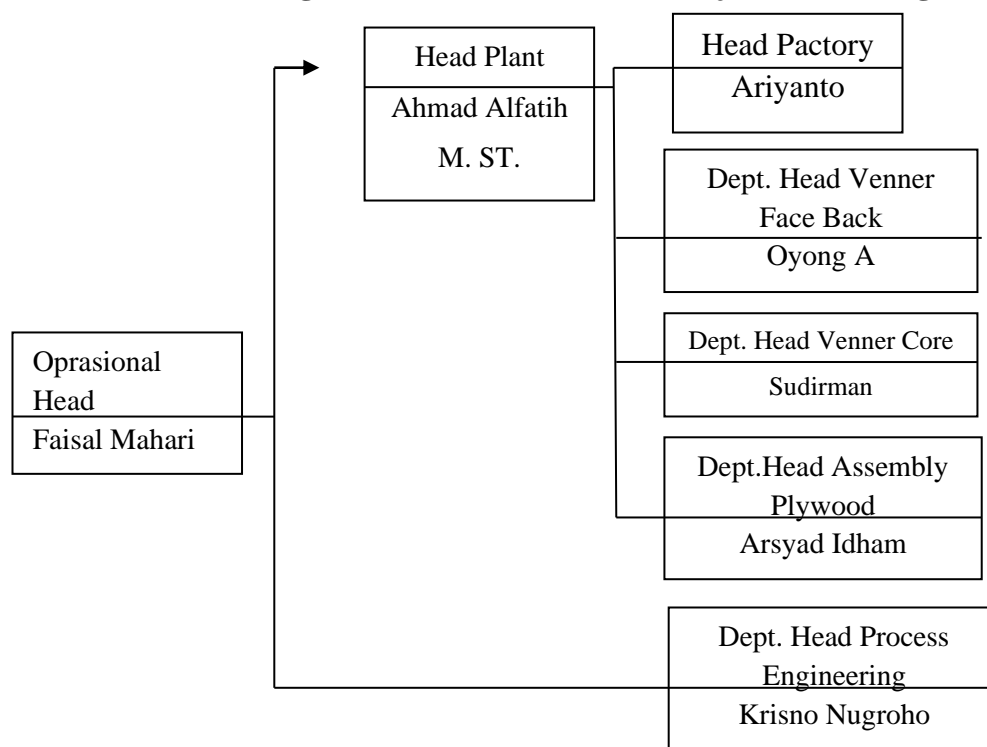
- Menjuarakan Nilai Ekonomis

Sebagai pemimpin industri dengan solusi yang inovatif dan berkelanjutan, kami hadirkan kemampuan solusi inovatif dan berkelanjutan di pasar yang kami hadirkan.

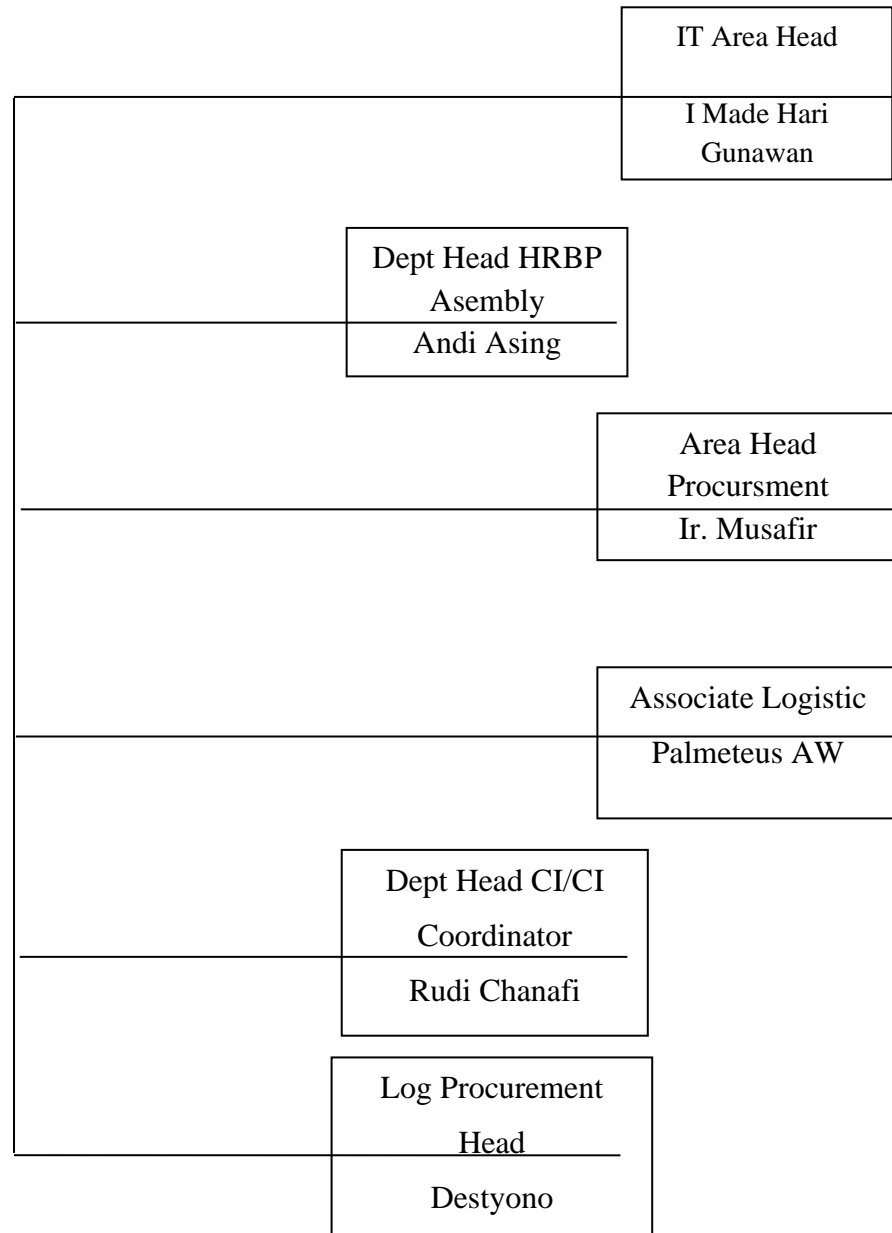
4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu



	Dept. Head Maintenance	
	Muh. K Sadat	
	Dept. Head Warehouse	
	Amir Sadda	
	Dept. Head OC	
	Amrin Saleng	
	Dept PPIC	
	Emma M.T	
		Area Head TUK
		Ida Bagus S
	Dept. Head Quality Assurance	
	Wahyuniansyah	
		Area Head HSE
		Alamsyah
	Manj. REP ISO	
	Paisal Mahari	
	Dept Head F& A Asembly	
	Ketut Suastika	
	Dept Head Corporate Affairs	
	Adha Ransung	



4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi sumber masalah yang

telah dilaporkan. Data tersebut berasal dari penyebaran yang telah dikuantifikasi sehingga dapat dianalisis secara statistik sebagai berikut

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan oleh responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan telah dihitung persentasinya:

a. Deskriptif data

Kuesioner yang berisi 18 item pernyataan ini disebar 58 responden. Peneliti kuesioner sebanyak 50 eksemplar dan 50 eksemplar yang kembali serta dapat diolah.

1.) Karakteristik responden

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentasi%
Laki-laki	35	70
Perempuan	15	30
Total	50	100

Sumber:Lampiran 3, Data diolah 2021

Dari tabel 4.1 tentang ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah orang yang berjenis kelamin laki-laki adalah sekitar 35 orang, atau sekitar 70% dari total jumlah orang yang menjawab, dan jumlah orang yang berjenis kelamin perempuan adalah 15 orang atau 30% dari total jumlah orang yang menjawab.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase%
21-30	16	32
31-40	22	54
41-50	12	14
Total	50	100

Sumber : Lampiran 3, Data diolah 2021

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 54%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden.

2. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Penulis menggunakan aplikasi spss versi 24 untuk menguji validitas instrument. Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan uji signifikan. N adalah jumlah sampel, k adalah konstruk dan df adalah *Degree of rfeedom* ($df = n-2$ adalah kriteria penilaian (variabel). $Df = 50 - 2 = 48$ dengan 0.05 didapat r-tabelnya itu 0,278 pada kasus ini. Jika r-hitug lebih dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir tersebut dianggap asli.

Tabel 4.3
Uji Validitas

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Pelatihan			
1	X1.1	0,675	0,278	Valid
2	X1.2	0,558	0,278	Valid
3	X1.3	0,699	0,278	Valid
4	X1.4	0,779	0,278	Valid
5	X1.5	0,619	0,278	Valid
6	X1.6	0,584	0,278	Valid
No	Pengalaman Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,757	0,278	Valid
2	X2.2	0,719	0,278	Valid
3	X2.3	0,644	0,278	Valid
4	X2.4	0,730	0,278	Valid
5	X2.5	0,688	0,278	Valid
6	X2.6	0,694	0,278	Valid
No	Produktivitas karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y.1	0,642	0,278	Valid
2	Y.2	0,706	0,278	Valid
3	Y.3	0,696	0,278	Valid

4	Y.4	0,681	0,278	Valid
5	Y.5	0,786	0,278	Valid
6	Y.6	0,699	0,278	Valid

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2021

a. Uji reliabilitas

Penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu dalam penelitian ini.. Uji reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui ada berbagai alat ukur dapat dipercaya. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konstan atau stabil dari waktu ke waktu, dikatakan dapat diandalkan atau handal.

Pengaruh reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengelolaan data SPSS 24, jika cronbach's alpha > 0.60 , maka dikatakan reliable.

Hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Uji realibitas

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r Standar	Keterangan
Pelatihan	0,711	0.60	Relibel
Pengalaman Kerja	0,792	0.60	Relibel
Produktivitas Karyawan	0,785	0.60	Relibel

Sumber : Lampiran 5, Data diolah 2021

3. Pengujian hipotesis

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.5
Hasil uji Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.688	2.580		1.429	.160
	pelatihan	.476	.136	.452	3.493	.001
	Pengalamankerj a	.396	.124	.411	3.180	.003

a. Dependent Variable: produktivitaskaryawan

b. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.5 diatas didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,688 + 0,476X_1 + 0,396X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Selama pelatihan dan pengalaman kerja nilainya sama dengan nol, produktivitas karyawan akan bernilai 3,688.
2. Setiap kenaikan nilai pelatihan sebesar satu satuan, produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,476 dengan asumsi variabel pengalaman kerja adalah tetap.

3. Setiap kenaikan nilai pengalaman kerja sebesar satu satuan, produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,396 dengan asumsi variabel pelatihan tetap.

b. Uji determinasi (R^2)

Tujuannya adalah untuk mempelajari beberapa variabel independen yang paling umum dan membuat daftar variabel dependen yang dapat ditemukan menggunakan R Square.

Tabel 4.6
Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.805 ^a	.649	.634	1.422	.649	43.402	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), pengalamankerja, pelatihan

b. Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas di peroleh angka *Adjusted R Square* 0,634 atau 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya 36,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sigr.}\alpha = 0,05$ dengan $\text{df}=\text{n-k}$. $\text{df}= 50-3 = 47$ maka nilai $T_{\text{tabel}} = 2,012$

Tabel 4.7
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.688	2.580		1.429	.160
	Pelatihan	.476	.136	.452	3.493	.001
	pengalamankerja	.396	.124	.411	3.180	.003

- a. Dependent Variable: produktivitaskaryawan
b. Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan berdasarkan uji di peroleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,493 lebih besar dari nilai tabel 2,012, maka secara parsial variabel dependen produktivitas karyawan pelatihan berpengaruh secara nyata.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,180 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,012. Maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.432	2	87.716	43.402	.000 ^b
	Residual	94.988	47	2.021		
	Total	270.420	49			

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), pengalamankerja, pelatihan

c. lampiran 9

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 43,402 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95% F_{hitung} (43,402) F_{tabel} (3,20) maka secara simultan Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

4.3.1 Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pelatihan sebesar 0,476 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,493 > 2,012). Pelatihan ini memiliki signifikan pengaruh terhadap karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Produktivitas karyawan terpengaruh oleh adanya kenaikan pelatihan secara berkala, karena yang penting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Pelatihan untuk karyawan diberikan tiap bulan, baik itu dalam bentuk pelatihan secara financial maupun non-finansial. Tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, dan pelatihan yang didapatkan oleh karyawan diluar upah.

4.3.2 Pengaruh pengalam kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengalaman kerja sebesar 0,396 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,180 > 2,12$) menunjukkan koefisien regresi. Pengalaman kerja ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

4.3.3 Pengaruh secara simultan variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 43,402 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan sebesar 95% F_{hitung} ($43,402 > F_{tabel}$ ($3,02$)), mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan pelatihan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian menemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dimana $T_{hitung} (3,493) > T_{tabel} (2,012)$.
2. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dimana $T_{hitung} (3,180) > T_{tabel} (2,12)$.
3. Kedua variabel pelatihan(X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dimana $F_{hitung} (43,402) > F_{tabel} (3,02)$.

2. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas, yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan dan mengembangkan variabel penelitian ini dengan populasi dan sampel yang lebih besar lagi. Pengkajian ini diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru yang dapat bermanfaat ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang. UNNES
- Anwar, Syaiful. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*. Jurnal Manajemen. Program Studi Manajemen - S1. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Agung, Nugroho, *StrategiJitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 83.
- Arikunto, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (1995). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Manajemen*. Jogjakarta: Bumi Aksara.
- Bambang Kusriyanto, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: LPPM, 1993), h. 10.
- Dr. Darma Timtri dan Fitriatin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. (Jakarta : PT. Indeks. 2006), h.280

- Habibah, Tiyan Umi. 2017. *Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo. 2002), h. 168.
- Joseph M. Putti, *Produktivitas Kerja*, (Jakarta: 1986), h. 23-25.
- Kuaseri. (2012). *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komara, Asmara Hendra Dan Angela Luwis. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia. Vol 4, No. 1.
- Kusnendi dkk. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Lubis, Khairul. Efendi, 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Perseroan)*. Medan, Univesitas Sumatra Utara Medan (Unsupress).
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 135
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1997), h. 77.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.

- Safiti, Indriyani. 2015. *Pengaruh Pelatihann dan Disiplinn kerjja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Forniture*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 1998), h. 97
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Inndonesia, Pendekatan Administrasi Dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensidu Offset.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika Vol. 13, No. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737
- Sumampouw, Cristine Lydia. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional*, Tbk Manado, Jurnal Universitas Sam Ratulangi. Vol 2 Nomor 3 Tahun 2013. Hal 1-22.

- Tsany, Fakhruddin, (2005). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wirako Aspas Ditex, Jakarta)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Wahyudi, Agus. (2009). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Studi Kasus di PT. Nyonya Meneer, Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Widyaningsih, Nestly. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Duta Jepara*. Skripsi Fakultas Ekonomi Univeesitas Negri Yogyakarta.
- Yuliandari, Ni Kadek, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana*. Jurnal Bisma Volume 2. 2014.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Yuniarsi dan Suwanto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta Bandung.

