



**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN
KEMAMPUAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. JAYA ANUGRAH
SUKSES ABADI (BRASTAGI
SUPERMARKET MEDAN)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH :

ANDREA PRATAMA

NPM : 1615310226

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : ANDREA PRATAMA
NPM : 1615310226
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN
KEMAMPUAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI
(BRASTAGI SUPERMARKET MEDAN)

Medan, Agustus 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi.,
M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE, MM)

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E.,
M.M)

PEMBIMBING II

01/1

(DEVI ANGGRIANI, SE, M.SI)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : ANDREA PRATAMA
NPM : 1615310226
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN
KEMAMPUAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI
(BRASTAGI SUPERMARKET MEDAN)

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE, MM)

ANGGOTA II

d/n

(DEVI ANGGRIANI, SE, M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andrea Pratama
NPM : 1615310226
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN
KEMAMPUAN TERHADAP PRODUKTIVITAS K
KARYAWAN PT. JAYA ANUGRAH SUKSES A
(BRASTAGI SUPERMARKET MEDAN)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpub untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Andrea Pratama
1615310226

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andrea Pratama
Tempat/Tanggal Lahir : 18 September 1997
NPM : 1615310226
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Beringin Tengah No. 53 Medan Helvetia

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



(Andrea Pratama)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap : ANDREA PRATAMA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 18 September 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310226
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.29
 Nomor Hp : 085270896159
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

Disetujui/Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

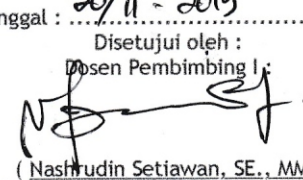

 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)


Medan, 20 November 2019

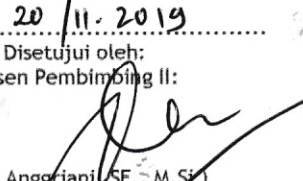

 Pemohon,
 (Andrea Pratama)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 20/11-2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I:

 (Nasrudin Setiawan, SE., MM)

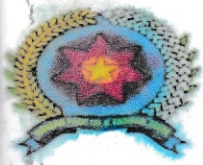
Tanggal : 21/11/2019
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 20/11-2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II:

 (Devi Anggrani, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Pembimbing II : Devi Anggriani, SE., M.Si
Mahasiswa : ANDREA PRATAMA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
No Pokok Mahasiswa : 1615310226
Tingkat Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/2/2020	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	diperbaiki
12/2/2020	Bab II Definisi Operasional	Nf	diperbaiki
	Bab III Populasi Sampel	Nf	diperbaiki
12/2/2020	ace sempro	Nf	

Dopig I

Nashrudin Setiawan, SE., MM.

Medan, 22 Januari 2020

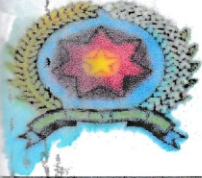
Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
 Pembimbing II : Devi Anggrani, SE, M.Si
 Mahasiswa : ANDREA PRATAMA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310226
 Tingkat Pendidikan : Strata 1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/4/2020	Bab I. Identifikasi Masalah	u. Np	diperbaiki.
8/4/2020	Bab II. Tujuan Penelitian. Kerangka konseptual.	u. Np	—
14/2020	Bab III Populasi & Sampel. dan sampel.	u. Np	—

u. Doping II.

 Nashrudin Setiawan, SE, MM.

Medan, 22 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Dr. Bambang Widjanarko, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ANDREA PRATAMA
NPM : 1615310226
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Agustus 2020	bimbingan skripsi bab 1-5	Revisi	
06 Agustus 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 18 Agustus 2020
Dosen Pembimbing,

Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	: ANDREA PRATAMA	Status	Keterangan
NPM	: 1615310226	Revisi	
Program Studi	: Manajemen		
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu		
Dosen Pembimbing	: Devi Anggrani, SE., M.Si		
Judul Skripsi	: Pengaruh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi0		
Tanggal	11 Agustus 2020		
	15 Agustus 2020		

Pembahasan Materi

Bimbingan skripsi bab 1-5 Kata tempat di pisah ya, bahasa asing di miringkan, spasi dan jarak disesuaikan dengan formatnya, daftar pustaka harus menurut sesuai abjad, kuesioner nya tulisan pertanyaan di ganti dengan pernyataan, di bab 2 pengantar nya harus terlampir di daftar pustaka

ACC pada tanggal 15 agustus 2020 untuk selanjutnya menuju sidang meja hijau

Disetujui

Medan, 16 Agustus 2020
 Dosen Pembimbing,



Devi Anggrani, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ANDREA PRATAMA
NPM : 1615310226
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Agustus 2020	bimbingan skripsi bab 1-5	Revisi	
06 Agustus 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	
09 Desember 2020	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 14 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDREA PRATAMA
NPM : 1615310226
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Devi Anggriani, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi

Pembahasan Materi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
11 Agustus 2020	Bimbingan skripsi bab 1-5 Kata tempat di pisah ya. bahasa asing di miringkan, spasi dan jarak disesuaikan dengan formatnya. daftar pustaka harus berurut sesuai abjad. kuesioner nya tulisan pertanyaan di ganti dengan pernyataan, di bab 2 pengarang nya harus terlampir di daftar pustaka	Revisi
15 Agustus 2020	ACC pada tanggal 15 agustus 2020 untuk selanjutnya menuju sidang meja hijau	Disetujui
10 Desember 2020	Acc untuk jilid lux	Disetujui

Medan, 14 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



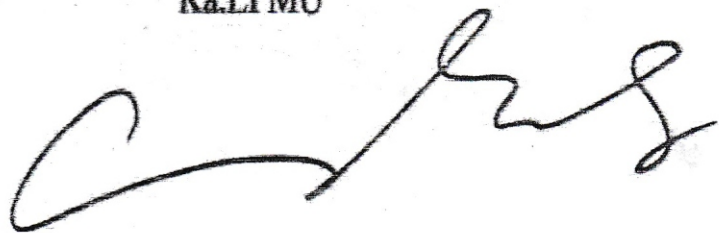
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Surat ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Perintah Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2709/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
keuntungan/keuntungan:

Nama : ANDREA PRATAMA
NIM : 1615310226
Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas : Manajemen

Sejak tanggal 13 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
lainnya yang terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Revisi : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 20 Agustus 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDREA PRATAMA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1997-09-18
Nama Orang Tua : RAMISO
N. P. M : 1615310226
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085270896159
Alamat : Jl. BERINGIN TENGAH LK IV NO.53

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ANDREA PRATAMA
1615310226

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Andrea Pratama, NPM : 1615310226. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Tahun 2020

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa pegawai belum dapat bekerja dengan maksimal didalam suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abad

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, dan R^2 (koefisien determinasi).

Hasil penelitian variabel independen keterampilan (X_1) diperoleh $t_{tabel} (2,0017) > t_{hitung} (2,238)$ pengalaman (X_2) diperoleh $t_{tabel} (2,0017) > t_{hitung} (4,435)$ dan variabel kemampuan (X_3) diperoleh $t_{tabel} (2,0017) > t_{hitung} (3,475)$ maka variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan nilai signifikansinya untuk variabel keterampilan (X_1) sebesar 0,029, variabel pengalaman (X_2) sebesar 0,000 dan variabel kemampuan (X_3) sebesar 0,001 artinya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) oleh karena $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel independen (keterampilan, pengalaman, dan kemampuan) mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan Adjusted R Square 0,835 atau 83,5% yakni berarti variasi variabel keterampilan, pengalaman, dan kemampuan dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja, 16,5 sisanya% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan & Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Andrea Pratama, NPM: 1615310226. Influence of Skills, Experience and Ability on Employee Productivity at PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. 2020 year

This research is motivated based on the existing phenomena showing that employees have not been able to work optimally in a company. The purpose of this research is to find out and get a study about the effect of skills, experience and abilities on employee productivity at PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 58 respondents, while the sampling technique used in the study is saturated sampling. In this study, the independent variables are skills, experience, and abilities, while the dependent variable is work productivity. Testing instruments using validity and reliability tests. While the data analysis method used multiple linear regression analysis with t test and R^2 (coefficient of determination).

The results of the research on the independent variable skills (X_1) obtained t table $(2.0017) > t$ count (2.238) experience (X_2) obtained t table $(2.0017) > t$ count (4.435) and the ability variable (X_3) obtained t table $(2.0017) > t$ count (3,475) then the variable skills, experience and abilities have an effect on work productivity, while the significance value for the skills variable (X_1) is 0.029, the experience variable (X_2) is 0.000 and the ability variable (X_3) is 0.001 which means that it has a significant effect on work productivity (Y) because $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that the independent variables (skills, experience, and abilities) affect the dependent variable (work productivity) positively and significantly. The test results of the coefficient of determination (R^2) show Adjusted R Square 0.835 or 83.5%, which means that variations in the variables of skills, experience, and abilities can be explained by work productivity variables, the remaining 16.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Skills, Experience, Ability & Work Productivity

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORITIS	11
A. Uraian Teoritis	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	13
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	14
d. Indikator Produkivitas Kerja	17
2. Keterampilan Kerja	18
a. Pengertian Keterampilan Kerja	18
b. Jenis-jenis Keterampilan Kerja.....	19
c. Faktor-faktor Keterampilan Kerja	23
d. Indikator Keterampilan Kerja.....	24
3. Pengalaman Kerja	24
a. Pengertian Pengalaman Kerja.....	24
b. Pengukuran Pengalaman Kerja.....	26
c. Faktor-faktor Pengalaman Kerja	28
d. Indikator Pengalaman Kerja	29
4. Kemampuan Kerja	30
a. Pengertian Kemampuan Kerja.....	30
b. Jenis-jenis Kemapuan Kerja	30
c. Faktor-faktor Kemampuan Kerja.....	31
d. Indikator Kemampuan Kerja	31
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Definisi Operasional Variabel.....	43
1. Variabel Bebas	43
2. Variabel Terikat	43
D. Populasi dan Prosedur Penetapan Sampel	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Jenis dan Sumber Data.....	49
1. Data Primer	49
2. Data Sekunder.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	50
1. Uji Kualitas Data	50
a. Uji Validitas	50
b. Uji Reliabilitas	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Heterokedastisitas	52
c. Uji Multikolinieritas	52
3. Uji Regresi Linier Berganda	53
4. Uji Hipotesis	53
a. Uji Parsial	53
b. Uji Simultan.....	54
5. Uji Koefisien Determinasi	56
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 58
A. Hasil Penelitian	58
1. Sejarah Singkat Perusahaan	58
2. Visi dan Misi Perusahaan	60
3. Struktur Organisasi Perusahaan	60
4. Uraian Tugas (<i>Job Description</i>)	62
5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
6. Deskripsi Variabel Penelitian	75
a. Data Variabel Keterampilan	75
b. Data Variabel Pengalaman.....	77
c. Data Variabel Kemampuan.....	79
d. Data Variabel Produktivitas Kerja.....	81
7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	83
a. Uji Validitas	83
b. Uji Reliabilitas	86
8. Uji Asumsi Klasik.....	86
a. Uji Normalitas Data	87
b. Uji Multikolinearitas	88
c. Uji Heterokedastisitas	90
9. Uji Regresi Linier Berganda	91
a. Uji F	92

b. Uji t	93
c. Uji Determinasi	95
B. Pembahasan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survey Variabel Produktivitas Karyawan	4
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Variabel Keterampilan	5
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Variabel Pengalaman	6
Tabel 1.4	Hasil Pra Survey Variabel Kemampuan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
Tabel 4.4	Distribusi Responden Variabel Keterampilan.....	75
Tabel 4.5	Distribusi Responden Variabel Pengalaman.....	77
Tabel 4.6	Distribusi Responden Variabel Kemampuan.....	79
Tabel 4.7	Distribusi Responden Variabel Produktivitas Kerja	81
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Keterampilan (X_1)	83
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Pengalaman (X_2)	84
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kemampuan (X_3)	85
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	85
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.14	Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan.....	93
Tabel 4.16	Uji t	94
Tabel 4.17	Koefisien determinasi.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	61
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	87
Gambar 4.3 Plot Uji Normalitas	88
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	90

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Proposal ini merupakan salah satu mata kuliah yang wajib ditempuh Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan. Proposal ini disusun sebagai pelengkap skripsi yang telah dilaksanakan lebih kurang lima bulan di Brastagi Supermarket Manhattan. Dengan selesainya proposal ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE, M.M dan Ibu Devi Anggriani SE, M.Si selaku dosen Pembimbing yang telah membimbing dan membantu saya sampai selesainya proposal ini

5. Bapak Muhammad Ikbal selaku Kepala bagian Brastagi Supermarket Manhattan yang telah mengizinkan saya riset di Brastagi Supermarket Manhattan tersebut
6. Kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang, *support*, serta doanya kepada saya
7. Kepada teman-teman yang ikut mendukung dan *mensupport* saya dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Dan semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari laporan ini, baik dari materi maupun teknik penyajiannya, mengingat kurangnya pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Medan, Agustus 2020

Andrea Pratama

1615310226

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan mengutamakan adanya keuntungan yang maksimal agar mencapai tujuan, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan memerlukan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dalam mengembangkan usaha-usahanya.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar dipengaruhi oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang tinggi sehingga menghasilkan mekanisme kerja yang baik.

Karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman dan juga kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga dengan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan, pengalaman dan juga kemampuan akan memperlambat suatu perusahaan untuk mendapat keuntungan maksimal agar mencapai tujuan.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas, kemampuan kerja merupakan andil yang dapat menentukan terjadinya pencapaian tujuan tertentu. Kemampuan biasanya menunjukkan potensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kesanggupan, keterampilan dan pengetahuan. Kemampuan yang tinggi pada seorang karyawan akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja. Artinya semakin mampu seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dan menjaga kualitas kerjanya.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan tetapi juga dengan pengalaman kerjanya. Untuk mengukur tingkat keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seorang karyawan dapat dilihat dari pengalamannya yang telah lama bekerja pada suatu instansi. Dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka penguasaan keterampilan dan kemampuan akan menjamin kelangsungan perusahaan dalam mengembangkan usahanya.

PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) merupakan Perusahaan berada di Jalan Gatot Subroto No. 217 Medan. Supermarket ini termasuk supermarket yang serba ada dan terlengkap, karena di dalamnya menjual berbagai jenis kebutuhan, seperti makanan ringan, roti, peralatan dapur, sayur-sayuran, buah-buahan, serta obat-obatan. Supermarket ini juga memiliki banyak kasir sehingga kita tidak akan mengantre terlalu lama untuk

membayar. PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) merupakan pusat perbelanjaan yang saat ini mengalami penurunan produktifitas dikarenakan terlalu banyak karyawan yang tidak memiliki Pengalaman, keterampilan dan kemauan untuk berusaha meningkatkan kepuasan konsumen sehingga menyebabkan penurunan produktifitas. Hal ini menjelaskan bahwa keberhasilan bisnis dengan berusaha menawarkan kualitas kerja atau pelayanan tinggi sangat berdampak pada produktivitas pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket).

Produktivitas kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi pada tahun 2017 sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti keterampilan, pengalaman dan kemampuan. Dari data yang diperoleh dari PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi nilai produktivitas kerja sangat baik yaitu 47,7%, dan nilai baik sebesar 52,3%. Dimana produktivitas kerja para karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi sangat tinggi. Namun pada tahun 2018 nilai produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi menurun sebesar 1,6% dari tahun 2017, dan pada tahun 2019 tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi kembali menurun sebesar 1,9% dari tahun 2017. Terjadinya penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan akan sangat berpengaruh untuk mendapatkan keuntungan agar mencapai tujuan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Variabel Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dateline.	15	42.9	25	57.1	35	100
2	Karyawan dapat memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam bekerja.	16	45.7	19	54.3	35	100
3	Pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.	11	31.4	24	68.6	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian karyawan belum dapat melaksanakan pekerjaan nya dengan baik dan tepat. Oleh karena itu sebaiknya para karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang cepat dan efisien guna mendapat keuntungan maksimal dan mencapai tujuan.

Menurut Hery (2019 : 44), produktivitas adalah hubungan antara keluaran (*output*) atau hasil organisasi dengan masukan (*input*) yang diperlukan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Selain itu tinggi rendahnya keterampilan, pengalaman dan kemampuan kinerjanya dapat mempengaruhi produktivitas. Keterampilan,

pengalaman dan kemampuan merupakan nilai yang harus diberitahukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga kerja yang terampil yang diperlukan untuk membuat perusahaan tersebut maju. Penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut, yaitu keterampilan, pengalaman, dan kemampuan. Sejauh mana pengaruh antara keterampilan, pengalaman dan kemampuan karyawan terhadap produktivitas .

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Variabel Keterampilan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Keterampilan dapat di implementasikan dengan baik	13	37.1	22	62.9	35	100
2	Keterampilan cukup sering dilaksanakan	10	28.6	25	71.4	35	100
3	Anda memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	16	45.7	19	54.3	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa keterampilan yang di berikan oleh perusahaan dirasa masih dapat diimplementasikan dengan baik oleh para karyawan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memberikan pelatihan yang mudah dipahami dan cukup sering dilaksanakan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Ulber (2011 : 51), Keterampilan ialah kemampuan (*ability*) untuk mengubah pengetahuan (*knowledge*) ke dalam tindakan (*action*) untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Variabel Pengalaman

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pekerjaan yang anda lakukan dalam bekerja terkesan lebih menantang dari yang anda pikirkan.	11	31.4	24	68.6	35	100
2	Pekerjaan yang anda lakukan mendorong diri anda untuk lebih kreatif dan efektif.	10	71.4	25	28.6	35	100
3	Rata-rata karyawan saling bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan	14	60	21	40	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak memiliki kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu Pimpinan yang memimpin bawahannya harus dapat menumbuhkan karyawan yang berpengalaman sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Suparyadi (2015), Pengalaman Kerja adalah segala hal baik yang bersifat positif maupun negatif yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Variabel Kemampuan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Mudah menyesuaikan diri dengan teman baru dalam lingkungan kerja	11	31.4	24	68.6	35	100
2	Mampu memahami dan mengikuti kebijakan yang ada dalam perusahaan	16	45.7	19	54.3	35	100
3	Mempunyai daya ingat dan konsentrasi yang baik dalam pekerjaan	12	34.3	23	65.7	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.4 diatas kemampuan karyawan didalam perusahaan dirasa masih belum mampu untuk memahami dan mengikuti kebijakan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu sebaiknya pemimpin dapat berbaur dengan para karyawan agar tidak terjadi perbedaan sosial.

Sehubungan dengan uraian di atas yang telah memperlihatkan bahwa keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karyawan baik secara teoritis maupun empiris. Implikasinya, apabila kebijakan keterampilan, pengalaman, dan kemampuan diperhatikan dengan baik oleh pimpinan, maka produktivitas karyawan dalam organisasi tersebut akan meningkat. Alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi penulis untuk mengkaji hubungan diantara 4 variabel tersebut, melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan

Kemampuan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka fokus permasalahan penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut :

- 1) Terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki keterampilan, pengalaman, dan juga kemampuannya sehingga belum menunjukkan keahliannya.
- 2) Kurangnya pendekatan sosial antara pimpinan dengan karyawan karyawan.
- 3) Menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penelitian ini hanya membatasi yang berkaitan dengan “keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi”. Produktivitas kerja karyawan dipilih karena peningkatan produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah :

- 1) Apakah keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?
- 2) Apakah pengalaman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?
- 3) Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?
- 4) Bagaimana pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
- 2) Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
- 4) Untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan, pengalaman, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

F. Manfaat Penelitian

1) Bagi Perusahaan

Memberi masukan atau ide yang bermanfaat dalam menentukan kebijakan tentang peningkatan keterampilan, peningkatan kemampuan dan peningkatan produktivitas karyawan yang berdampak pada efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan.

2) Bagi Peneliti

Mendapat ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan dibidang manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang keterampilan, pengalaman, kemampuan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Slamet Raharjo (2016), yaitu berjudul : “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai VariabelIntervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Pengaruh Keterampilan, PengalamanDan Kemampuan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi ”.

Perbedaan terletak pada :

1) Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu kemampuan, pengalaman dan pelatihan, serta 2 variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan kompetensi kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu keterampilan, pengalaman dan kemampuan kerja, serta 1 variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

2) Jumlah Observasi / Sampel

Penelitian terdahulu berjumlah 80 orang karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 58 orang karyawan.

3) Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020

4) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Jl. Gatot Subroto No. 217 Medan.

Perbedaan variabel, jumlah observasi / sampel, waktu penelitian, lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencarian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum.

Menurut Hery (2019 : 44), produktivitas adalah hubungan antara keluaran (*output*) atau hasil organisasi dengan masukan (*input*) yang diperlukan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Sedangkan menurut Busro (2018 : 339), produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product, result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Dan menurut Sunyoto (2015 : 203), produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai

pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sunyoto (2015 : 204), faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Kemampuan (*abilities*)
- d. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sedangkan menurut Busro (2018 : 346), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja karyawan
- b. Pendidikan
- c. Disiplin kerja
- d. Keterampilan
- e. Sikap etika kerja
- f. Kemampuan kerja sama
- g. Gizi dan kesehatan
- h. Tingkat penghasilan
- i. Lingkungan kerja dan iklim kerja
- j. Kecanggihan teknologi yang digunakan
- k. Faktor-faktor produksi yang memadai
- l. Jaminan sosial
- m. Manajemen dan kepemimpinan

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut I Komang Ardana dalam buku Sunyoto (2015 : 205), pengukuran produktivitas meliputi 4 (empat) tingkatan, yaitu :

- a. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (*makro*)
- b. Pengukuran produktivitas tingkat industri (*sektor*)
- c. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (*mikro*)
- d. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (*parsial*)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja termasuk pengukuran produktivitas produksi, dirumuskan sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = Produktivitas tenaga kerja

O = Output atau hasil kerja yang sebenarnya

I = Input atau jumlah jam kerja sebenarnya

Menurut Hery (2019 : 56), pengukuran produktivitas berfungsi sebagai berikut :

a. Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang jelas dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat serta kepentingan manajemen terhadap produktivitas.

b. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi terhadap area di mana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

c. Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, organisasi tidak dapat belajar dari kasalahan dan melakukan perbaikan.

d. Memfasilitasi integrasi

Pengukuran produktivitas memfasilitasi proses integrasi produktivitas ke dalam sistem organisasi lain.

Menurut Busro (2018 :350), proses pengukuran produktivitas meliputi langkah-langkah :

- a. Tentukan unsur-unsur organisasi yang akan dievaluasi
- b. Tentukan jenis-jenis ukuran yang dapat dikembangkan
- c. Pilihlah metode yang dikehendaki oleh karyawan
- d. Pilihlah unit *output* yang akan diukur
- e. Pilihlah *input* yang akan dinilai
- f. Lakukan sosialisasi kepada pekerja
- g. Sosialisasikan ukuran-ukuran yang akan digunakan
- h. Lakukan penjelasan cara menentukan tinggi rendahnya produktivitas
- i. Buatlah contoh mengukur produktivitas di depan karyawan sebelum melakukan pengukuran produktivitas yang sesungguhnya
- j. Susunlah data yang sudah diperoleh
- k. Sampaikan kepada karyawan data mentah yang sudah diperoleh
- l. Pilihlah bobot penelitian yang sesuai
- m. Masukkan data yang diperoleh kedalam formula yang sudah dirumuskan dan sudah diketahui oleh seluruh karyawan
- n. Sampaikanlah secara terbuka, *fair*, objektif dan *akuntabel* seluruh hasil pengukuran produktivitas

- o. Dapatkan umpan balik atas hasil yang sudah dirumuskan
- p. Tampunglah seluruh umpan balik tersebut dan lakukan perbaikan internal

d. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2014):

1. Kemampuan Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Armstrong dan Taylor dalam buku Sopian dan Etta (2018 : 281), bahwa seorang profesional sumber daya manusia harus dapat menyebarkan berbagai keterampilan yang didukung oleh pengetahuan yang lebih luas dari yang dibutuhkan oleh setiap profesional yang bekerja di organisasi.

Sedangkan menurut Ulber (2011 : 51), keterampilan (*skill*) ialah kemampuan (*ability*) untuk mengubah pengetahuan (*knowledge*) ke dalam tindakan (*action*) untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan.

b. Jenis-jenis Keterampilan

1) Keterampilan Statistik

Menurut Armstrong dan Taylor dalambuku Sopian dan Etta (2018 : 282), bahwa profesional SDM harus memiliki keterampilan dalam menggunakan statistik. Hal ini bertujuan untuk menganalisis dan mendapatkan informasi kuantitatif yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan dan memonitor hasil.

2) Keterampilan Seleksi Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan. Wawancara adalah percakapan karena calon harus diberi kesempatan untuk berbicara dengan bebas tentang diri mereka sendiri dan *karier* mereka. Tetapi percakapan harus direncanakan, diarahkan dan dikendalikan untuk mencapai tujuan anda dalam waktu yang tersedia.

3) Keterampilan Analisis Pekerjaan, Peran dan Kompetensi

Analisis pekerjaan, peran dan kompetensi adalah salah satu teknik kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Analisis ini menyediakan informasi yang diperlukan untuk

menghasilkan deskripsi pekerjaan, profil peran dan spesifikasi orang dan pembelajaran.

4) Keterampilan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan.

5) Keterampilan Bernegosiasi

Praktisi SDM terlibat dalam hubungan industrial dapat melakukan atau mengambil bagian dalam negosiasi dengan perwakilan serikat pekerja atau pejabat. Negosiasi adalah sebuah bentuk interaksi sosial saat pihak-pihak yang terlibat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan.

6) Keterampilan Mengelola Perubahan

Mengelola perubahan merupakan hal yang harus dilakukan oleh pemimpin agar perubahan yang telah direncanakan dapat berhasil sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering muncul pada proses perubahan adalah adanya penolakan terhadap perubahan (*resistant to change*).

7) Keterampilan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

8) Keterampilan Bisnis

SDM profesional harus memiliki keterampilan bisnis dan keterampilan keuangan agar dapat memberikan kontribusi yang efektif. Mereka perlu memahami apa model bisnis mereka, bagaimana organisasi memberikan nilai kepada pelanggan serta bagaimana bisnis mencapai keunggulan kompetitif dan menghasilkan keuntungan.

9) Keterampilan Keuangan

Sebuah pendekatan bisnis menggunakan keterampilan keuangan untuk mengetahui bagaimana menganalisis dan menginterpretasikan neraca, arus kas, laporan perdagangan laba rugi, serta untuk memahami, memanfaatkan teknik keuangan anggaran dan pengendalian anggaran kas maupun anggaran biaya.

10) Keterampilan Analisis dan Kritis

Analisis adalah proses mengok kondisi atau keadaan menjadi bagian-bagian penyusunannya dan membangun hubungan antara mereka. Dalam arti *aristotelian*, analisis melibatkan membedakan fitur tertentu dari sebuah situasi. Kemampuan

anilisis yang digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dari situasi atau masalah yang kompleks.

11) Keterampilan Untuk Merancang Penelitian

Apa yang muncul dari penelitian adalah teori prinsip penjelasan yang telah diuji dan dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang perkembangan masa depan.

12) Keterampilan Mempengaruhi Karyawan

Spesialis SDM menghabiskan banyak waktu membujuk orang lain untuk menerima ide-ide dan saran-saran mereka. Persuasi ini mengartikan bahwa apa yang kita inginkan bisa terlaksana, karena berhasil mengajak orang lain agar mau menuruti apa yang dia mau.

13) Keterampilan Mengelola Konflik

Konflik tidak bisa dihindari dalam organisasi karena mereka berfungsi dengan cara penyesuaian dan kompromi antara unsur-unsur kompetitif dalam struktur dan keanggotaan mereka.

14) Keterampilan Politik

Politik dalam suatu organisasi merupakan proses mempengaruhi individu dan kelompok orang untuk sudut pandang anda, dimana anda tidak bisa mengandalkan otoritas. Dalam hal ini pendekatan politik dapat sah selama ujung-ujungnya dibenarkan dari sudut pandang organisasi.

15) Keterampilan Menangani Masalah individu

Bagian penting dari peran transaksi SDM profesional adalah menangani masalah orang secara langsung atau dengan memberikan saran dan bimbingan kepada manajer ini. Kemampuan ini juga diperlukan untuk memberikan saran atas semua tentang bagaimana menangani masalah disiplin dan lebih khusus tentang cara menangani absensi, ketepatan waktu, perilaku negatif dan di bawah performa.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Notoadmodjo (207 : 2010), mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

d. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Mulyadi (2011: 66) Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

1. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan.
2. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
3. Menyelesaikan tugas dengan baik.
4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.
5. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
6. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Suparyadi (2015), pengalaman kerja adalah segala hal baik yang bersifat positif maupun negatif yang dialami oleh

karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Seorang karyawan yang telah melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dalam jangka waktu yang lama memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak daripada mereka yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang lebih sedikit.

Pengalaman tentang keberhasilan atau kegagalan mengatasi atau memecahkan suatu masalah yang sulit atau yang tidak biasa terjadi dalam melakukan pekerjaan merupakan referensi berharga yang mungkin tidak ditemui dalam teori-teori atau peristiwa-peristiwa sebelumnya. Di samping itu, dalam suatu lingkungan organisasi, setiap karyawan akan secara terus-menerus mengalami dinamika dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dinamika ini tanpa disadari telah semakin mematangkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka makin memahami pekerjaannya dan bagaimana seharusnya melakukan pekerjaan itu dengan lebih baik.

Pepatah kuno mengatakan bahwa *experince is the best teacher* (pengalaman adalah guru terbaik), maksudnya adalah bahwa apabila seseorang telah melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu dalam waktu yang lama dan ia menjadikan pengalaman yang diperolehnya sebagai pelajaran untuk memperbaiki kinerjanya maka ia akan memiliki kompetensi baik dimensi pengetahuan maupun keterampilan yang makin baik dari sebelumnya.

Apabila seseorang menjadikan pengalaman sebagai referensi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya maka peningkatan dimensi pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya itu akan berkembang secara *pararel* dengan lamanya mereka melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

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

1) Gerakannya mantap dan lancar

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

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

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

5) Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar. Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial.

Beberapa faktor tersebut adalah:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 3) Kemampuan-kemampuan *analisis* dan *manipulatif* untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 4) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Djauzak (2012:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

1) Waktu

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

2) Frekuensi

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

3) Jenis tugas

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

4) Penerapan

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

5) Hasil

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

d. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

4. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Alwi (2010 : 707), Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang artinya “bisa, sanggup. Sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan”.

Kemampuan mengacu pada kapabilitas secara umum yang bersifat jangka panjang yang dikuasai secara individu, kemampuan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni kemampuan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan kemampuan *intelektual* sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental.

Perbedaan keterampilan dan kemampuan dibedakan dari pengetahuan yang didapat. Keterampilan bisa didapat dari pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Sedangkan pengalaman seseorang dalam bekerja dapat memperdalam kemampuannya saat bekerja.

b. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Menurut Robbins (2011:67), “Individu cerdas biasanya

mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”.

2) Kemampuan Fisik

Robbins (2011:61) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

c. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Handoko dalam buku Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

d. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Parmita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemamuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang

jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Arsari Primadanti	2017	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Mirambi Energi	X ₁ Pengetahuan X ₂ Keterampilan X ₃ Kemampuan	Kinerja Karyawan	Uji Regresi	Ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan.

2	Slamet Raharjo	2016	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada KUD “PATI KOTA”)	X ₁ Kemampuan an X ₂ Pengalaman n X ₃ Pelatihan	Produktivitas Kerja	Uji Regresi	Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung (5,769) kompetensi kerja lebih besar dari F tabel (2,725) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yg signifikan dari variabel independen (kemampuan, pengalaman, pelatihan) terhadap variabel intervening (kompetensi)
---	-------------------	------	--	---	---------------------	-------------	---

3	Dwi Megant oro	2015	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan SDM Terhadap Usaha Kecil Menengah (studi kasus di Panjangrejo, Bantul Yogyakarta)	X ₁ Keterampi lan X ₂ Pengalama n X ₃ Kemampu an	Usaha Kecil Menenga h	Uji Regre si	Terdapat pengaruh positif keterampilan, pengalaman, kemampuan SDM terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanganrejo, Bantul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 23,716 lebih besar dari F tabel sebesar 2,728 ($23,716 > 2,728$) dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)
---	----------------------	------	--	---	--------------------------------	--------------------	---

C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu, keterampilan, pengalaman dan kemampuan serta satu variabel terikat yaitu, produktivitas kerja. Tentu banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan seperti pengembangan keterampilan, pengalaman dan peningkatan kemampuan karyawan tersebut. Seorang

karyawan akan merasa puas atas kondisi kerja yang dijalannya dan akan maksimal dalam mencapai prestasi kerjanya.

1) Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja

Keterampilan para karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan faktor pendukung yang sangat penting dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang ditunjang dengan kemajuan teknologi yang bermanfaat bagi perusahaan .

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

3) Pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja

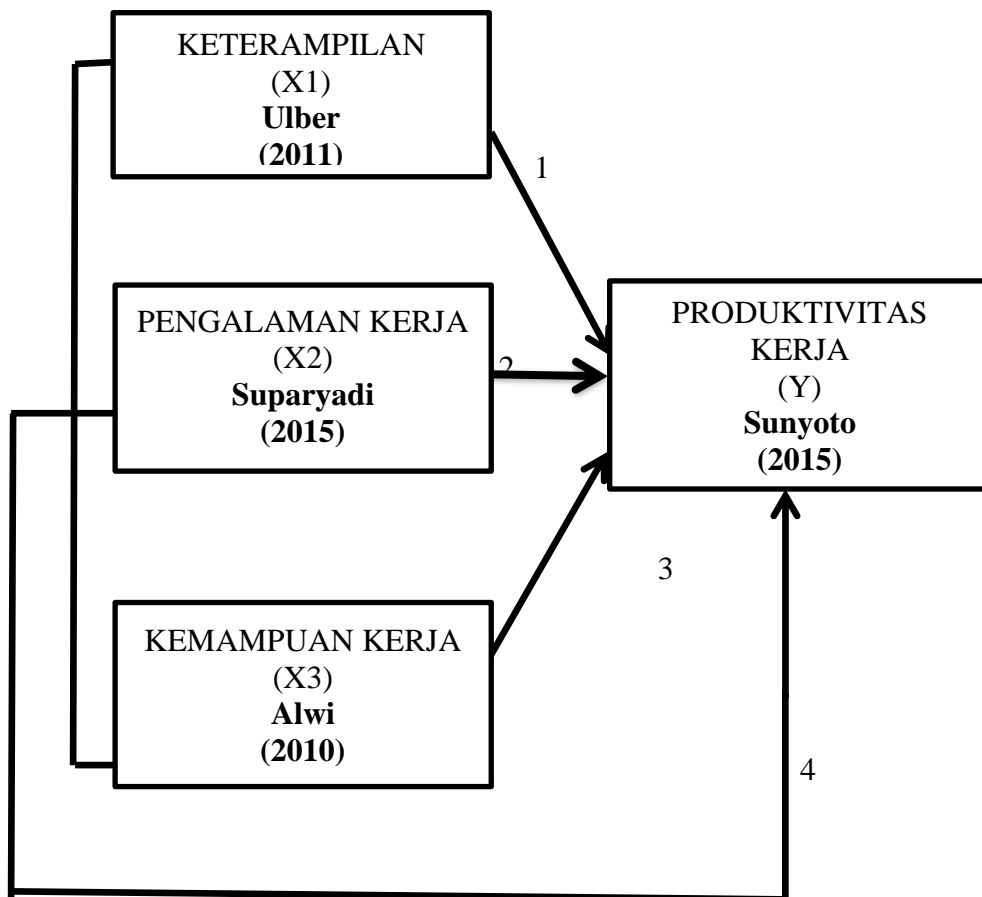
Setiap orang memiliki kemampuan dengan tingkat yang berbeda-beda. Tidak ada seorang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan, dan yang diperlukan adalah bagaimana cara meningkatkan kemampuan

tersebut. Dengan meningkatnya kemampuan seorang karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

- 4) Pengaruh keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pembahasan dari ketiga pemikiran diatas, maka penulis berasumsi bahwa keterampilan, pengalaman dan kemampuan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu apabila seorang karyawan memiliki keterampilan yang tinggi, pengalaman kerja yang lama dan kemampuan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk memperjelas hubungan antar variabel maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- 1) Pengaruh Keterampilan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas (Y)
- 2) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas (Y)
- 3) Pengaruh Kemampuan Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas (Y)
- 4) Pengaruh X_1, X_2, X_3 Terhadap Produktivitas (Y)

D. Hipotesis

Menurut Sedarmayanti (2011:108), hipotesis adalah asumsi/perkiraan/dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data/fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang *valid* dan *reliabel* dengan cara yang sudah ditentukan.

H1 : Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

H3 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

H4 : Keterampilan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram 2013: 75) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Jl. Gatot Subroto No. 217 Medan. Penelitian ini dilakukan mulai dari 20 Desember 2019 sampai dengan selesai dengan format sebagai berikut.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2020																				
		Mei			Juni			Juli			Agust			Sept		Okt						
1	Pengajuan judul																					
2	Penyusunan proposal																					
3	Perbaikan proposal																					
4	Seminar Proposal																					
5	Penelitian data																					
6	Pengelola data																					
7	Penyusunan skripsi																					
8	Bimbingan Skripsi																					
9	Sidang meja hijau																					

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Indriantoro (2018 : 68), definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Timotius (2017 : 50), variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Metode independen inilah yang menguji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

X_1 : Keterampilan

X_2 : Pengalaman

X_3 : Kemampuan

2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Timotius (2017 : 50), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut adalah definisi operasional variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Keterampilan (X ₁)	Menurut Ulber (2011 : 51), Keterampilan (X ₁) ialah kemampuan (<i>ability</i>) untuk mengubah pengetahuan (<i>knowledge</i>) ke dalam tindakan (<i>action</i>) untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan	Menurut Mulyadi (2011: 66) 1. Menentukan cara menyelesaikan tugas/ pekerjaan 2. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas,pekerjaa n 3. Menyelesaika n tugas dengan baik 4. Menentukan ukuran volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan 5. Menentukan uuran kualitas pekerjaan	Likert

			terbaik yang dapat diselesaikan	
			6. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan	

2	Pengalaman (X ₂)	Menurut Suparyadi (2015), Pengalaman Kerja (X ₂) adalah segala hal baik yang bersifat positif maupun negatif yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.	Menurut Sedarmayanti (2013) 1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
3	Kemampuan (X ₃)	Menurut Alwi (2010 : 707), Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang artinya “bisa, sanggup. Sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan”.	Dalam penelitian Raharjo, Parmita & Warso (2016) 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pelatihan (<i>Training</i>) 3. Pengalaman (<i>Experience</i>) 4. Keterampilan (<i>skill</i>) 5. Kesanggupan kerja 1.	Likert

4	Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Sunyoto(2015 : 203), Produktivitas (Y) merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.	Menurut Sutrisno (2014) 1. Kemampuan 2. Berusaha mendapatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert
---	-------------------------	--	---	--------

D. Populasi dan Prosedur Penetapan Sampel

1. Populasi

Menurut Dimiyati (2019 : 175), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi yang berjumlah 140 karyawan.

2. Sampel

Menurut Neuman (2019 : 270), sampel adalah sehimpunan kecil kasus yang dipilih peneliti dari himpunan besar dan akan menggeneralisasi pada populasi.

Dari berbagai rumus yang ada, menurut Prasetyo (2014:137), ada sebuah rumus yang dapat digunakan untuk menentukan besaran sampel yaitu rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana : n : jumlah contoh

N : jumlah populasi

e : kesalahan yang ditolerin

Berdasarkan data di lapangan, PT. Jaya Anugrah Sukses Abad memiliki jumlah karyawan sebanyak 140 karyawan. Maka jumlah sampel adalah 58 orang karyawan.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 \times (10\%)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 \times (0,1)}$$

$$n = \frac{140}{2,4}$$

$$n = 58,33$$

$$n = 58$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi teknik, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian dalam perusahaan.
3. Kuisisioner, yaitu memberikan pertanyaan dalam bentuk tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui olehnya.

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data riset lapangan. Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Suliyanto (2018:156), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer dalam hal ini diperoleh berdasarkan, kuesioner yang disebarkan kepada para responden, yaitu karyawan tetap.

2. Data Sekunder

Menurut Suliyanto (2018:156), data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung subjek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain, baik dengan tujuan *komersial* maupun non *komersial*. Data sekunder biasanya berupa data statistik hasil penelitian dari buku laporan *survei*, majalah/surat kabar, dokumentasi maupun arsip-arsip resmi.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2019 : 121), analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, dengan demikian analisis data dapat diartikan sebagai cara untuk melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Microsoft Excel 2010* dan *SPSS 20*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Herlina (2019 : 58), uji validitas adalah mengukur koefisien korelasi antara skor suatu pernyataan atau indikator yang diuji dengan skor total pada variabelnya. Untuk menentukan apakah suatu jenis layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji *signifikansi* koefisien korelasi pada taraf *signifikansi* 0,05 (5%), yang artinya suatu jenis dianggap *valid* jika berkorelasi signifikan terhadap skor total jenis.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut *valid*
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Azuar Juliandi dkk (2015, hal. 80). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{[k]}{k - 1} \cdot \frac{[1 - \sum \sigma b^2]}{\sigma 1}$$

Keterangan:

r_1 = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma 1^2$ = Varian Total

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

Dengan Kriteria:

- 1) Jika nilai alpha > 0,6 maka instrument variabel adalah realiable (terpercaya).
- 2) Jika nilai Croncbach's Alpha < 0,6 maka instrument tidak reliable (tida percaya).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Herlina (2019 : 77), sebuah kuesioner akan lebih baik dilakukan uji normalitas terlebih dahulu sebelum dilakukan berbagai model penelitian. Tujuan dilakukannya uji normalitas ini supaya diketahui apakah sebaran atau distribusi data dalam variabel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal berarti data tersebut memiliki sebaran data yang normal dalam arti kata data yang digunakan tersebut dapat mewakili sebuah populasi.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyastama (2017 : 125), heterokedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tak terjadi heterokedastisitas. Berbagai uji heterokedastitas yaitu uji glejser, melihat pola titik pada *scatterplots* atau uji koefisien korelasi *spearman*.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019 : 164), uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan

mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Nazir (2014 : 410), jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (*multiple regression*). Analisis regresi berganda mempunyai kaedah yang sama seperti analisis regresi sederhana. Rumus-rumus yang digunakan pun tidak lain dari pengembangan dari rumus-rumus yang digunakan pada regresi sederhana.

4. Uji Hipotesis

a. Uji - t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2013:98) uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh X terhadap Y. Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan Aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00 keatas dengan rumusan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Variabel Y

Kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) adalah:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Pengaruh individual variabel X terhadap variabel Y dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan rumus statistik t berikut:

$$\frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai + hitung

r = Nilai koefisien

n = Jumlah sampel

b. Uji – F (Simultan)

Menurut Ghazali (2013:98) Uji – F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel X (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (terikat). Hipotesis nol (H_0) yang ingin di uji adalah

apakah semua parameter (b_1, b_2, b_3) dalam model sama dengan nol atau dengan rumus:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$, artinya apakah semua variabel X (bebas) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Y (terikat).

Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter (b_1, b_2, b_3) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$, artinya semua variabel X secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Y. Uji pengaruh simultan dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_4 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dan kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) yaitu:

- 1) Tolak H_4 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Terima H_4 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana:

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah sampel

R² = Koefisien Determinasi

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Herlina (2019 : 140), analisis determinasi atau disebut juga *R Square* yang disimbolkan dengan R² atau R2 digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-bersama terhadap variabel dependen (Y). Semakin kecil nilai koefisien determinasi atau R², hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai R² semakin mendekati angka 1 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kuat. Rumus yang digunakan untuk tabel Model *Summary* yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$\rho_{\gamma\epsilon_1} = \sqrt{1 - R^2}$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R² = R *square*

6. Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Uji individual atau uji signifikan parsial digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas (*independent*) berpengaruh atau tidak terhadap variabel tak bebas atau terikat (*dependent*). Pada regresi berganda $Y = a + b_1X_1$ mungkin variabel X_1 secara bersama-sama berpengaruh nyata. Namun demikian, belum tentu secara individual atau parsial seluruh variabel X_1 berpengaruh nyata terhadap variabel terikatnya (Y). Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t.

Uji t digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi sebuah variabel bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Brastagi Supermarket berada di Jalan Jendral Gatot Subroto Medan. Sebelum berdirinya Brastagi Supermarket, diawali dari usaha penjualan buah-buahan dan makanan ringan dengan nama AWIE di Medan pada tahun 1961. Sebuah perusahaan Pasar Buah Brastagi (PT. Central Buah Utama/CBU) berada di jalan Wajir Medan. Untuk memperluas pasarnya, maka Pasar Buah Brastagi membentuk sebuah manajemen untuk mengelola usaha barunya tepatnya di Brastagi Supermarket di jalan Gatot Subroto Medan.

Kemudian tahun 1998 bersama PT. Mutiara Ritel Inti Mitra, bermitra membentuk ritel modern yang menjual buah-buahan dan kebutuhan sehari-hari yang diberi nama The Club Store. Pada saat itu belanja konsumen diberlakukan sistem keanggotaan. Namun pada kenyataannya sistem ini menghambat mobilitas konsumen, sehingga pada akhirnya dihapuskan. Pada tanggal 6 juni 2006, The Club Store berubah menjadi CV. Sumber Segar Utama biasa lebih dikenal dengan The Brastagi Supermarket. Produk yang dijual pada ritel ini berfokus pada buah-buahan, sayuran, makanan dan minuman ringan kemudian ditambah kebutuhan sehari-hari dan peralatan rumah tangga. Pada tanggal 01 Januari 2016 CV. Sumber Segar Utama

berubah nama menjadi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Kemudian Brastagi Supermarket telah membuka cabang perusahaan diantaranya adalah Brastagi Supermarket Rantau Prapat adalah Supermarket Bintang Lima yang ada di kota Rantau prapat dan merupakan cabang dari Brastagi Supermarket Medan, setelah itu Brastagi Supermarket Cambridge. Dan yang terletak di Jalan Gatot Subroto. Sebagai supermarket bintang lima sudah seharusnya menjadi one stop solution bagi customer brastagi supermarket untuk memenuhi kebutuhan harian mereka, maka produk-produk fresh seperti buah import, buah lokal, sayursayuran, daging dan ikan juga di sajikan dengan tingkat higienis yang tinggi, dikontrol oleh *qualitycontrol* dengan ketat dan harga yang dapat bersaing dengan pasar-pasar tradisional.

Gambar 4.1 logo

"Brastagi Bicara Quality" Oleh Karena itu tentunya produk yang ditawarkan adalah produk-produk terbaik yang ada dipasaran, terlebih lagi dengan produk-produk yang menjadi unggulan. Brastagi Supermarket tidak hanya menyediakan produk lokal namun Brastagi Supermarket juga menyediakan berbagai produk import.

"Belanja Di Brastagi Keluarga Happy" adalah sebuah hal yang ditawarkan kepada setiap keluarga yang berbelanja di Brastagi Supermarket, Karena Brastagi Supermarket telah menyediakan tempat bermain anak (*funland*), *foodcourt* (kedai pojok kuliner nusantara), restoran italia (*grand pizza*) yang dapat dinikmati oleh seluruh keluarga anda.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) adalah sebagai berikut :

a. Visi

The Brastagi Supermarket berbicara kualitas pada setiap produknya. Visi ini menunjukkan bahwa The Brastagi Supermarket sangat menyadari bahwa produk fresh yang dijual, baik buah, sayuran, ikan, daging dan roti harus tetap berkualitas dan segar, sehingga strategi ini menjadi daya tarik yang utama untuk menjangkau konsumen lebih banyak dan menjadi market leader, khususnya produk fresh atau produk yang mudah rusak (perishable).

b. Misi

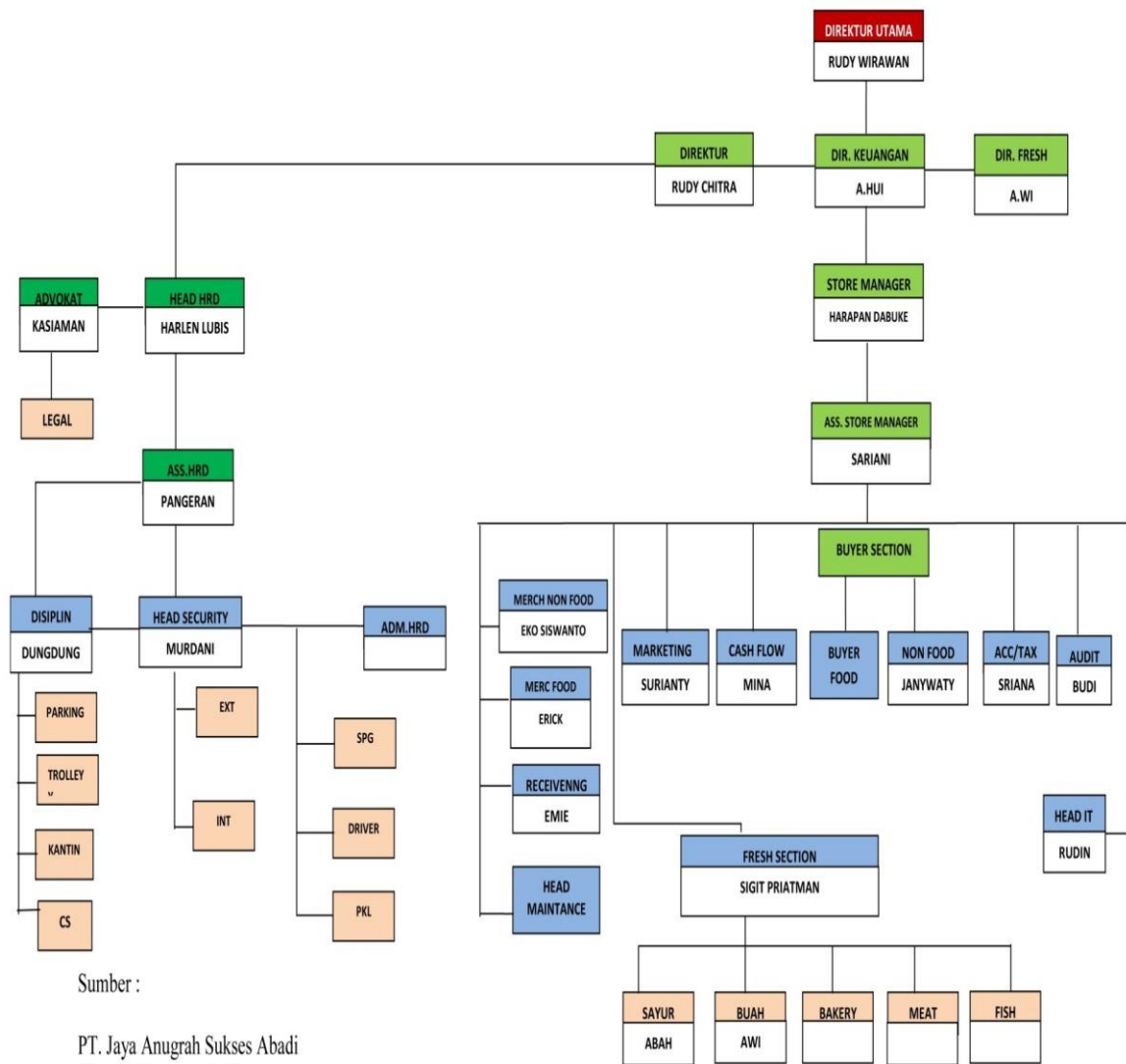
- 1) Memberikan produk paling segar dan berkualitas setiap hari kepada konsumen.
- 2) Menjadi salah satu pilihan utama tempat berbelanja bagi warga Medan secara universal, dengan fokus kepada *customer-middle* (menengah) dan middle-up (atas).
- 3) Mengembangkan karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah sekelompok orang (dua orang atau lebih) yang secara resmi disatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya . Organisasi pada dasarnya

digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara sistematis, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumberdaya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun bagan struktur organisasi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan (Brastagi Supermarket) Gatot Subroto adalah sebagai berikut :



Sumber :

PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
(Brastagi Supermarket)

Sumber : PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (2020)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

4. Uraian Tugas (*JobDescription*)

Untuk lebih lengkapnya penulis menguraikan tugas-tugas dan wewenang dari bagian-bagian kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Gatot Subroto, Medan) yaitu sebagai berikut:

1) **Direktur Utama**

Direktur utama merupakan jabatan tertinggi yang ditunjuk dan memberi laporan kepada Dewan Direksi dalam sebuah perusahaan. Tugas direktur utama secara umum adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor. Dalam menjalankan tugasnya, direktur utama melibatkan manajemen dan karyawan perusahaan. Sebagai seorang direktur utama, tugas direktur utama juga memberi saran pada dewan direktur, menggerakkan perubahan dalam perusahaan serta berperan dalam memotivasi karyawan.

2) **Direktur**

Direktur Perusahaan merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan yang bertugas memimpin serta menjalankan perusahaan. Sama seperti jenis direktur lainnya, secara umum tugas direktur perusahaan adalah memimpin, merencanakan, mengarahkan, mengatur, mengawasi, mengambil keputusan dan sebagai motivator bagi karyawannya. Berikut ini tugas dan tanggung jawab Direktur :

- a. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- b. Mengelola operasional harian perusahaan
- c. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan menganalisa semua aktivitas bisnis perusahaan.
- d. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- e. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
- f. Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal
- g. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- h. Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- i. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan
- j. Membuat prosedur dan standar perusahaan
- k. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi
- l. Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
- m. Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

3) Direktur Keuangan

Direktur keuangan merupakan fungsi kerja di suatu perusahaan yang bertugas merencanakan, menganggarkan, memeriksa, mengelola, dan menyimpan dana yang dimiliki oleh perusahaan. Seorang direktur keuangan bertanggung jawab penuh pada keuangan perusahaan dan mengambil keputusan penting dalam suatu investasi dan pembelanjaan perusahaan.

Berikut ini tugas utama direktur keuangan :

- a. Direktur Keuangan bekerja sama dengan manajer lain, bertugas merencanakan dan meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan
- b. Direktur keuangan bertugas mengambil keputusan penting investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut
- c. Direktur keuangan bertugas dalam menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan seefisien mungkin dengan menjalin kerja sama dengan divisi lainnya
- d. Direktur keuangan bertugas sebagai penghubung antara perusahaan dengan pasar keuangan sehingga bisa mendapatkan dana dan memperdagangkan surat berharga perusahaan

4) *Store Manager*

Store Manager merupakan orang yang penting di suatu toko dan merupakan representasi manajemen perusahaan di garis depan. Karena itu seorang manager toko harus mengerti dan memahami tugas dan tanggung jawabnya agar operasional toko dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan profit yang maksimal bagi perusahaan. Tugas dan tanggung jawab seorang *store manager* sangat kompleks.

Tugas *Store Manager*

- a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional toko
- b. Mengkoordinir semua aktifitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan toko.
- c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan
- d. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari
- e. Berkoordinasi dengan lingkungan/pejabat setempat

Tanggung jawab seorang *store manager* adalah sebagai berikut :

a. *Sales dan Profitability*

Store manager tahu bahwa mereka harus mencapai target penjualan yang ditetapkan, untuk memperoleh profit yang maksimal, seorang *store manager* harus memiliki kemampuan

yang baik dalam hal pengendalian biaya.

b. Penanganan *Inventory*

Perusahaan ritel adalah bisnis yang tergantung dari ketersediaan inventori atau barang dagangan. Bahkan boleh dikatakan bahwa inventori adalah jantung dari sebuah toko ritel. Seorang store manager harus memiliki kemampuan yang baik dalam hal penanganan inventori, sebab hal ini sangat mempengaruhi omset toko yang dipimpinnya. Perlu kecakapan analisa yang baik untuk memperhatikan *Inventory Turn Over (ITO)* agar barang yang tersedia di tokonya dapat cepat dikonversi menjadi uang.

5) HRD (*Human Resource Development*)

Posisi HRD merupakan bagian terpenting dalam perusahaan, karena berkaitan erat dengan sumber daya manusia bagi perusahaan. Sehingga tak jarang HRD mendapatkan otoritas tinggi dan dominan di manajerial perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk karyawannya. Tugas seorang HRD berhubungan dengan sumber daya manusia, maka seorang HRD harus memahami tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini tugas dan tanggung jawab HRD :

- a. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- b. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya

dengan membuat SOP, *job description*, *training and development* system dll.

- c. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- d. Melakukan seleksi, promosi, transfering dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- e. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
- f. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- g. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- h. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

6) Direktur Pemasaran

Direktur Pemasaran merupakan jabatan seseorang yang bertanggungjawab pada operasi pemasaran secara keseluruhan perusahaan. Tugas direktur pemasaran secara umum adalah merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan. Seorang direktur pemasaran harus memiliki keterampilan dan kreativitas dalam pemasaran. Namun

selain itu direktur pemasaran juga harus memiliki pengetahuan mengenai perencanaan anggaran, agar anggaran dapat sesuai dengan perencanaan pemasaran.

Berikut tugas dan tanggung jawab direktur pemasaran secara rinci :

Membuat strategi pengembangan dan segmentasi pasar yang dapat menunjang peningkatan penjualan perusahaan.

- a. Merencanakan program-program pemasaran, baik jangka menengah maupun yang bersifat taktis serta penggunaan media promosinya.
- b. Ikut memberikan masukan atas harga jual barang dagang yang tepat dengan ikut memperhatikan harga dari saingan.
- c. Mengkoordinir pencarian informasi pasar dan menganalisa bersama teamnya dan bagian penjualan.

7) **Manajer *Merchandise***

Berikut uraian tugas dan tanggung jawab berbagai bagian merchandise:

1. Memajang, mendisplay, merapikan dan menata produk
2. Menjaga kebersihan produk yang dipajang
3. Menjalankan semua program promosi perusahaan
4. Membantu menjaga stok produk dan memperlebar *shelving* di etalase toko modern *market Merchandiser Display (MD)* /tradisional market
5. Membuat hasil laporan yang ditentukan oleh perusahaan
6. Menjalankan tugas kunjungan ke toko sesuai dengan rencana kerja

7. Memberikan informasi tentang produk baru

a. *Merchandising Food Manager*

Bertanggung jawab atas pembelian, pengadaan, dan pengelolaan keseluruhan makanan, bumbu dapur, rempah-rempah serta minuman.

b. *Merchandising Fresh Manager*

Bertanggung jawab atas pembelian, pengadaan dan pengelolaan daging sapi, ayam, ikan, sayur, serta buah-buahan segar.

c. *Merchandising Non Food Manager*

Bertanggung jawab atas pembelian, pengadaan, dan pengelolaan barang-barang kebutuhan sehari-hari yang tidak dapat dimakan.

d. *General Merchandise Merchandising Manager*

Bertanggung jawab atas pembelian, pengadaan dan pengelolaan keseluruhan barang-barang pecah belah, ember, payung, mainan boneka serta *stationery* (alat tulis).

8) *Head Security*

Head Security dalam menjalankan tugasnya sehari-hari berfungsi membantu Manager Operasi dalam menentukan kebijakan di bidang penyelenggaraan kegiatan pengamanan dan

ketertiban serta penanggulangan keadaan darurat dilingkungan , dan dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Koordinator *Security/Asisten Head Security* serta Komandan Regu, adapun tugas dan tanggung jawabnya meliputi :

- a. Melakukan koordinasi dengan Manager Operasi dan Divisi/Bagian terkait dilingkungan Management Pengelola dalam pelaksanaan kegiatan tugas- tugas pengamanan.
- b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengamanan yang dilakukan oleh anggotanya.
- c. Melakukan pembinaan dan pelatihan serta meningkatkan kedisiplinan seluruh Anggota *Security* yang dipimpinya.
- d. Merencanakan dan menyusun kegiatan keamanan dan pengamanan secara berkala dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, demi terciptanya suasana aman, nyaman, tentram dan dinamis dilingkungan
- e. Mengorganisir dan mengendalikan seluruh Anggota *Security* melalui Koordinator serta Komandan Regu masing-masing.
- f. Memberikan laporan berkala (Mingguan/Bulanan) kepada management pengelola melalui Manager Operasi mengenai pelaksanaan tugas-tugas Pengamanan, Pembinaan personel, pengawasan dan pengendalian anggota *Security*.
- g. Melakukan pengawasan pelaksanaan kegiatan pengamanan secara umum.
- h. Melakukan evaluasi kinerja masing-masing Koordinator

Security, Komandan Regu serta seluruh anggota *Security* yang dipimpinnya.

- i. Mengevaluasi dan mengoreksi usulan susunan jadwal jaga dan menyetujui.

9) Staf Pajak (*ACCTax*)

Adapun tugas dan tanggung jawabnya meliputi :

- a. Memproses membuat laporan pajak, Daftar Pembayaran Gaji karyawan, slip gaji serta mentrasfer ke rekening masing-masing karyawan, agar hak karyawan dipenuhi sesuai dengan yang ditetapkan dan pada waktunya.
- b. Menerima daftar rekapitulasi absensi karyawan, berikut potongan- potongangaji dari *Human Resources Department*, untuk memastikan perhitungan gaji bulanan dilakukan secara benar dan akurat.
- c. Membuat daftar gaji, slip gaji, laporan transfer dan mentransfer ke rekening masing-masing karyawan, agar pemenuhan hak karyawan dilakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tepat waktu.
- d. Menyiapkan surat perintah transfer ke bank-bank rekening karyawan, Jamsostek dan pajak agar transfer dapat dilakukan dengan tepat.
- e. Membuat buku/*Ledger* masing-masing karyawan atas pinjaman atau panjar yang diambil para karyawan untuk perhitungan gaji yang akurat.

- f. Membuat daftar piutang karyawan untuk tersedianya informasi yang terkait dengan pembayaran gaji karyawan.
- g. Membuat SSP dan bukti potong pajak, Laporan Pajak (PPN,PPH) dan melaporkan ke kantor pajak, agar kewajiban pajak perusahaan dapat dipenuhi dengan baik sesuai aturan yang berlaku.
- h. Melakukan pembayaran pajak ke Bank/Kantor Pos, dan koordinasi dengan bank agar kewajiban perusahaan dalam hal pajak dipenuhi dengan baik.
- i. Membuat laporan jamsostek dan melakukan pembayarannya agar hak karyawan dipenuhi dengan baik.

10) Internal Audit

Fungsi utama komite audit adalah memastikan bahwa pengendalian dan pengawasan internal dilaksanakan dengan baik dan efektif, sehingga dengan demikian membantu dewan komisaris dalam menjalankan tugas dan wewenang mereka.khususnya yang berhubungan dengan manajemen risiko usaha, etika usaha selain pengendalian dan pengawasan internal. Komite Audit dipimpin oleh seorang Ketua yang merupakan Komisaris Independen dan dibantu oleh dua orang Anggota

11) Manajer *CashFlow*

Bagian kasir Bertanggung jawab kepada departemen keuangan Tugas: Menerima daftar penerimaan kas ,bukti kas masuk, dan kas/cek, kasir,membuat bukti setor bank &-menyetorkan kas tersebut ke bank kasir mengarsipkan daftar penerimaan kas dan bukti kas masukurut tanggal. Wewenang : memberikan tanggal dan cap lunas pada tiap bukti penerimaan dan pengeluaran kas berwenang dan bertanggung jawab dalam menerima dan mengeluarkan uang kas perusahaan.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 58 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokkan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Perempuan	24 orang	41,4%
2	Laki-laki	34orang	58,6%
Jumlah		58 orang	100 %

Sumber : Data diolah (SPSS 20)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 24 orang (41,4%) dan laki-laki 34 orang (58,6%). Persentase karyawan antara laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah

berbeda. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi didominasi jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	22-30 tahun	43orang	74,14%
2	30- 55 tahun	15orang	25,86%
Jumlah		58 orang	100 %

Sumber : Data diolah (SPSS 20)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi tidak didominasi satu karekteristik usia tetap, dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki produktivitas kerja.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SMP	0 Orang	0%
2	SMA	0 Orang	0%
3	Diploma	22 Orang	37,9%
4	S1	36 Orang	62,1%
5	S2	0 Orang	0%
Jumlah		58 Orang	100 %

Sumber : Data diolah (SPSS 20)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden adalah S1 sebanyak 36 orang (62,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari 3 variabel bebas yaitu Keterampilan (X1), Pengalaman (X2), Kemampuan (X3), dan 1 variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

a. Data Variabel Keterampilan

Tabel 4.4

Distribusi Responden Variabel Keterampilan

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	18,05	18	25	26	36,1	8	11,1	7	9,7	58	100
2	15	20,8	37	51,4	18	25	2	2,8	0	0	58	100
3	21	29,2	15	20,8	25	34,7	10	13,9	1	1,4	58	100
4	19	26,4	16	22,2	12	16,7	17	23,6	7	9,7	58	100
5	21	29,2	15	20,8	25	34,7	10	13,9	1	1,4	58	100
6	18	25	41	56,9	7	9,7	6	8,3	0	0	58	100
7	8	11,1	43	59,7	9	12,5	10	13,9	2	2,8	58	100
8	18	25	35	48,6	13	18,05	3	4,2	2	2,8	58	100
9	19	26,4	13	18,05	17	23,6	18	25	5	6,9	58	100

10	13	18,05	30	41,7	18	25	8	11,1	3	4,2	58	100
----	----	-------	----	------	----	----	---	------	---	-----	----	-----

Sumber : Data diolah(SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya responden menjawab kurang setuju 36,1%
- 2) Jawaban responden keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan responden menjawab sangat setuju 20,8%
- 3) Jawaban respondensaya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya responden menjawab kurang setuju 34,7%
- 4) Jawaban respondensaya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan responden menjawab sangat setuju 26,4%
- 5) Jawaban respondensaya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan responden menjawab kurang setuju 34,7%
- 6) Jawaban respondensaya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang perkerjaan responden menjawab setuju 56,9%
- 7) Jawaban responden ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya saya responden menjawab setuju 59,7%

- 8) Jawaban responden saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja responden menjawab setuju 48,6%
- 9) Jawaban responden menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya, responden menjawab sangat setuju 26,4%
- 10) Jawaban responden bidang pekerjaan saya erat kaitannya dengan data-data sehingga saya harus bekerja menggunakan komputer secara terampil, responden menjawab sangat setuju 18,05%

b. Data Variabel Pengalaman

Tabel 4.5
Distribusi Responden Variabel Pengalaman

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15,3	46	63,9	9	12,5	5	6,9	1	1,4	58	100
2	14	19,4	39	54,2	19	26,4	0	0	0	0	58	100
3	16	22,2	11	15,3	20	27,8	17	23,6	8	11,1	58	100
4	18	25	42	58,3	6	8,3	6	8,3	0	0	58	100
5	8	11,1	42	58,3	9	12,5	11	15,3	2	2,8	58	100
6	12	16,7	34	47,2	18	25	1	1,4	7	9,3	58	100
7	12	16,7	44	61,1	8	11,1	7	9,3	1	1,4	58	100
8	9	12,5	49	68,05	6	8,3	5	6,9	3	4,2	58	100
9	11	15,3	41	56,9	9	12,5	11	15,3	0	0	58	100
10	19	26,4	41	56,9	7	9,3	3	4,2	2	2,8	58	100

Sumber : Data diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini, responden menjawab setuju 63,9%
- 2) Jawaban responden tentang dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab setuju 54,2%
- 3) Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki, tidak dapat diterapkan di perusahaan ini dikarenakan adanya perbedaan kebijakan di perusahaan sebelumnya, responden menjawab kurang setuju 27,8%
- 4) Jawaban responden tentang saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, responden menjawab setuju 58,3%
- 5) Jawaban responden tentang saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini, responden menjawab setuju 58,3%
- 6) Jawaban responden tentang saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan, responden menjawab setuju 47,2%
- 7) Jawaban responden tentang selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan, responden menjawab setuju 61,1%

- 8) Jawaban responden tentang penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya responden menjawab setuju 68,05%
- 9) Jawaban responden tentang saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif responden menjawab setuju 56,9%
- 10) Jawaban responden tentang Saya kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang berbeda dengan pekerjaan saat ini setuju 56,9%

c. Data Variabel Kemampuan

Tabel 4.6

Distribusi Responden Variabel Kemampuan

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	19,4	18	25	25	34,7	8	11,1	7	9,3	58	100
2	15	20,8	38	52,8	17	23,6	2	2,8	0	0	58	100
3	12	16,7	41	56,9	6	8,3	7	9,3	6	8,3	58	100
4	19	26,4	35	48,6	10	13,9	8	11,1	0	0	58	100
5	9	12,5	36	50	16	22,2	11	15,3	0	0	58	100
6	15	20,8	36	50	20	27,8	0	0	1	1,4	58	100
7	14	19,4	44	61,1	7	9,3	7	9,3	0	0	58	100
8	11	15,3	46	61,1	8	11,1	6	8,3	1	1,4	58	100
9	11	15,3	38	52,8	14	19,4	9	12,5	0	0	58	100
10	18	25	48	66,7	5	6,9	1	1,4	0	0	58	100

Sumber : Data diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja responden menjawab kurang setuju 34,7%
2. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja responden menjawab menjawab setuju 52,8 %
3. Jawaban responden tentang saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat responden menjawab setuju 56,9%
4. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki terhadap kebijakan manajemen perusahaan responden menjawab setuju 48,6%
5. Jawaban responden tentang karyawan di perusahaan ini mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan responden menjawab setuju 50%
6. Jawaban responden tentang karyawan di perusahaan ini tidak semuanya memiliki kemampuan untuk mengikuti standart kerja yang ditentukan oleh perusahaan responden menjawab setuju 50%

7. Jawapan responden tentang saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja responden menjawab setuju 61,1%
8. Jawapan responden tentangnya mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa memicu terjadinya konflik responden menjawab setuju 61,1%
9. Jawapan responden tentang saya berusaha membantu rekan kerja lain bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan responden menjawab se setuju 52,8%
10. Jawapan responden tentang saya mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan perusahaan responden menjawab setuju 66,7%

d. Data Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.7

Distribusi Responden Variabel Produktivitas Kerja

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	37	21	32	14	22	4	6	2	3	58	100
2	15	23	16	25	19	29	10	15	5	8	58	100
3	21	32	16	25	18	28	6	9	4	6	58	100
4	16	25	37	57	12	18	0	0	0	0	58	100
5	21	32	16	25	18	28	6	9	4	6	58	100
6	16	25	22	34	16	25	3	5	8	12	58	100
7	13	20	21	32	17	26	11	17	3	5	58	100
8	16	25	37	57	12	18	0	0	0	0	58	100

9	15	23	16	25	15	23	14	22	5	8	58	100
10	19	29	27	42	15	23	3	5	1	2	58	100

Sumber : Data diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini responden menjawab sangat setuju 37%
- 2) Jawaban responden tentang kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya responden menjawab kurang setuju 29%
- 3) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapat hasil yang terbaik responden menjawab sangat setuju 32%
- 4) Jawaban responden tentang target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai responden menjawab setuju 57%
- 5) Jawaban responden tentang saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan saya responden menjawab kurang setuju 28%
- 6) Jawaban responden tentang terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani responden menjawab setuju 34%
- 7) Jawaban responden tentang pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja responden menjawab setuju 32%

- 8) Jawaban responden tentang saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut segera diselesaikan responden menjawab setuju 57%
- 9) Jawaban responden tentang mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan responden menjawab setuju 25%
- 10) Jawaban responden tentang metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien responden menjawab setuju 42%

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak item kuesioner penelitian yang valid dan seberapa banyak item kuesioner penelitian yang tidak valid. Valid mengandung pengertian bahwa kuesioner penelitian yang digunakan untuk mendapat data dari responden yang menjadi sampel penelitian dapat dianggap efektif untuk mengangkat masalah atau objek yang diteliti

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Keterampilan (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,647	0,2586	Valid
Pernyataan 2	0,619	0,2586	Valid
Pernyataan 3	0,708	0,2586	Valid
Pernyataan 4	0,457	0,2586	Valid
Pernyataan 5	0,708	0,2586	Valid

Pernyataan 6	0,401	0,2586	Valid
Pernyataan 7	0,413	0,2586	Valid
Pernyataan 8	0,457	0,2586	Valid
Pernyataan 9	0,717	0,2586	Valid
Pernyataan 10	0,399	0,2586	Valid

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk keterampilan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2 = 58-2 = 56 = 0,2586$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Pengalaman (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 11	0,782	0,2586	Valid
Pernyataan 12	0,782	0,2586	Valid
Pernyataan 13	0,631	0,2586	Valid
Pernyataan 14	0,698	0,2586	Valid
Pernyataan 15	0,631	0,2586	Valid
Pernyataan 16	0,713	0,2586	Valid
Pernyataan 17	0,675	0,2586	Valid
Pernyataan 18	0,687	0,2586	Valid
Pernyataan 19	0,422	0,2586	Valid
Pernyataan 20	0,582	0,2586	Valid

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk pengalaman seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2 = 58-2 = 56 = 0,2586$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kemampuan (X₃)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 21	0,764	0,2586	Valid
Pernyataan 22	0,596	0,2586	Valid
Pernyataan 23	0,498	0,2586	Valid
Pernyataan 24	0,625	0,2586	Valid
Pernyataan 25	0,582	0,2586	Valid
Pernyataan 26	0,542	0,2586	Valid
Pernyataan 27	0,650	0,2586	Valid
Pernyataan 28	0,535	0,2586	Valid
Pernyataan 29	0,624	0,2586	Valid
Pernyataan 30	0,523	0,2586	Valid

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk kemampuan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2 = 58-2 = 56 = 0,2586$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 31	0,531	0,2586	Valid
Pernyataan 32	0,739	0,2586	Valid
Pernyataan 33	0,332	0,2586	Valid
Pernyataan 34	0,670	0,2586	Valid
Pernyataan 35	0,575	0,2586	Valid
Pernyataan 36	0,690	0,2586	Valid
Pernyataan 37	0,743	0,2586	Valid
Pernyataan 38	0,649	0,2586	Valid
Pernyataan 39	0,629	0,2586	Valid
Pernyataan 40	0,628	0,2586	Valid

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.11 dimana nilai validitas pernyataan untuk produktivitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2 = 58-2 = 56 = 0,2586$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	N of items
Keterampilan	,736	10
Pengalaman	,761	10
Kemampuan	,743	10
Produktivitas Kerja	,747	10

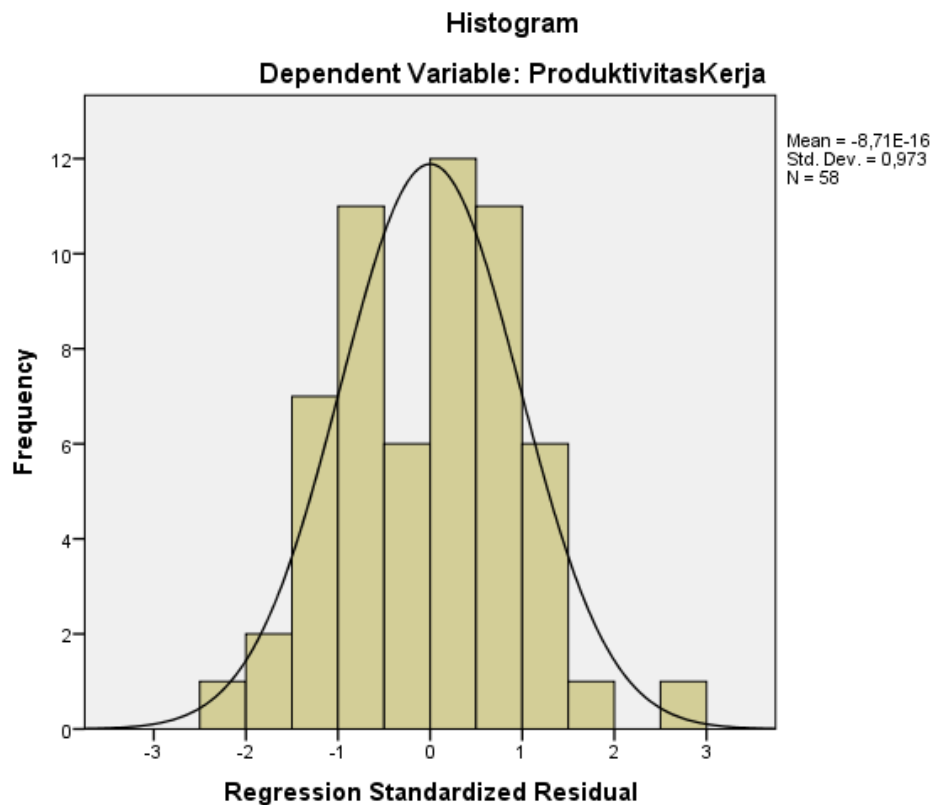
Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui nilai *cronbach alpha* untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga variabel dikatakan handal.

8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau

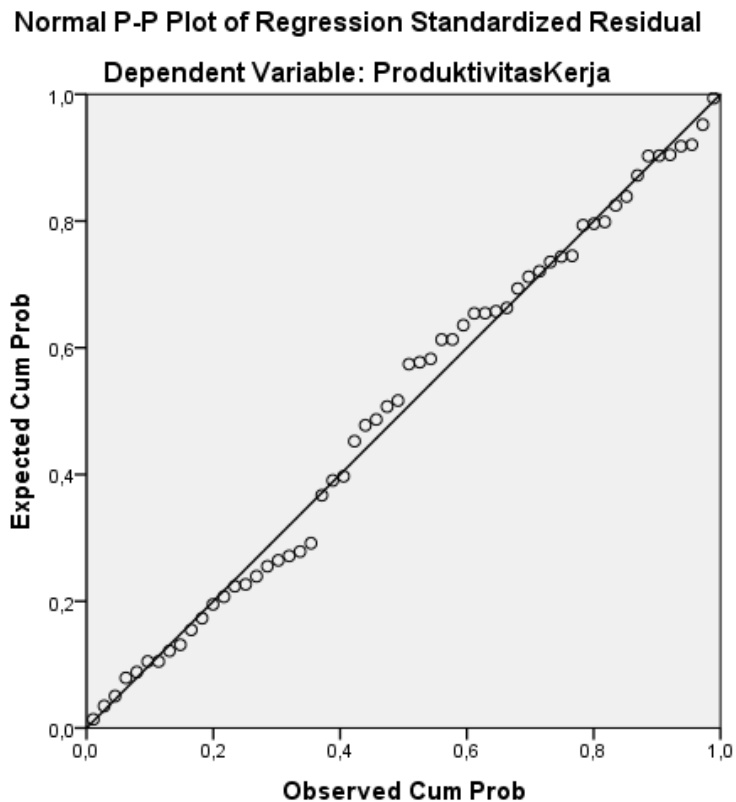


asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid.

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi data yang berbentuk lonceng tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Oleh karena itu, data dikatakan berdistribusi normalitas.



Gambar 4.3 Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi menunjukkan hasil yang normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data tersebut yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan

regresi yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*Variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,634	2,420		-,262	,794		
	Keterampilan	,135	,060	,150	2,238	,029	,680	1,470
	Pengalaman	,512	,116	,499	4,435	,000	,242	4,138
	Kemampuan	,360	,104	,360	3,475	,001	,285	3,506

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

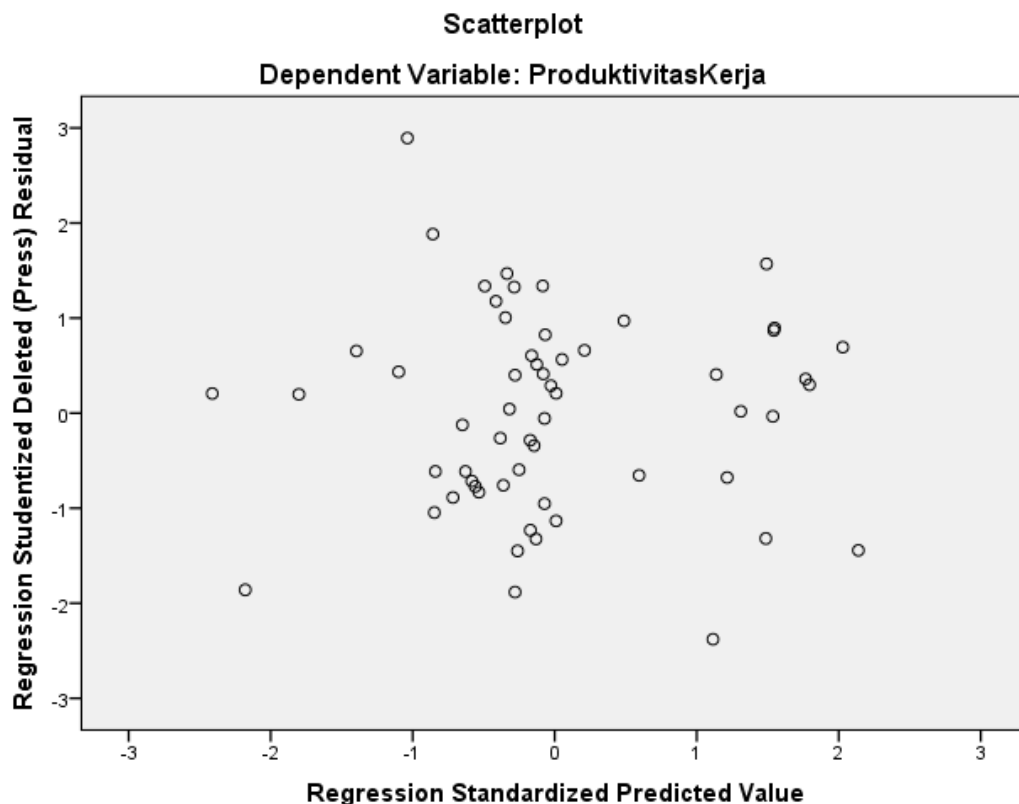
Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.13 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut menunjukkan yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.4



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

9. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah Keterampilan (X_1) Pengalaman (X_2), dan Kemampuan (X_3) serta variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan.

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,634	2,420		-,262	,794
	Keterampilan	,135	,060	,150	2,238	,029
	Pengalaman	,512	,116	,499	4,435	,000
	Kemampuan	,360	,104	,360	3,475	,001

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,634 + 0,135X_1 + 0,512X_2 + 0,360X_3$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- 1) a (konstanta) = 0,634 artinya apabila variabel keterampilan (X_1) dan pengalaman (X_2) kemampuan (X_3) dalam keadaan konstan, maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,634 satuan.
- 2) $b_1 = 0,135$ artinya apabila variabel keterampilan (X_1) meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,135 satuan.
- 3) $b_2 = 0,512$ artinya apabila variabel pengalaman (X_2) meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,512 satuan.
- 4) $b_3 = 0,360$ artinya apabila variabel kemampuan (X_3) meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,360 satuan.

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan terhadap produktivitas kerja secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai $F_{hitung} 91,049$ dengan $F_{tabel} 2,78$. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yakni $91,049 > 2,78$. Jadi, variabel keterampilan (X_1), pengalaman (X_2) dan kemampuan (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan.

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393,077	3	464,359	91,049	,000 ^b
	Residual	275,406	54	5,100		
	Total	1668,483	57			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keterampilan, Pengalaman

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Keterampilan, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja.

Tabel 4.16 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,634	2,420		-,262	,794
	Keterampilan	,135	,060	,150	2,238	,029
	Pengalaman	,512	,116	,499	4,435	,000
	Kemampuan	,360	,104	,360	3,475	,001

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau melihat nilai signifikansinya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha 0,05$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\alpha 0,05$, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel keterampilan (X_1) lebih besar dari t_{tabel} , yakni $2,238 > 2,0017$ dan nilai signifikansi $0,029 < \alpha 0,05$. Jadi, keterampilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial. t_{hitung} untuk variabel pengalaman (X_2) lebih besar dari t_{tabel} , yakni $4,435 > 2,0017$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel pengalaman mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial. t_{hitung}

untuk variabel kemampuan (X_3) lebih besar dari t_{tabel} , yakni $3,475 > 2,0017$ dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial

Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi adalah variabel pengalaman dengan nilai t_{hitung} terbesar (4,435) dan nilai signifikansi terkecil (0,000).

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4.17 Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,914 ^a	,835	,826	2,25834	1,263

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keterampilan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0,835 atau 83,5 % ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu, keterampilan, pengalaman dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 83,5%, hal ini

membuktikan bahwa pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan terhadap produktivitas kerja sesuai dengan interval koefisien.

B. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa koefisien sebesar 2,238 dengan t_{tabel} 2,0017 dan nilai signifikansi 0,029 Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variable keterampilan meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat pada perusahaan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi sebesar 0,135 satuan. Dengan kata lain produktivitas kerja akan meningkat sejalan dengan perbaikan keterampilan pada perusahaan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

b. Pengaruh Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel pengalaman diperoleh koefisien sebesar 4,435 dengan t_{tabel} 2,0017 dan nilai signifikansi 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel pengalaman meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi sebesar 0,512 satuan. Dengan kata lain produktivitas kerja akan meningkat sejalan dengan perbaikan pengalaman pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

c. Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kemampuan diperoleh koefisien sebesar 3,475 dengan $t_{\text{tabel}} 2,0017$ dan nilai signifikansi 0,001. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel kemampuan meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi sebesar 0,360 satuan. Dengan kata lain produktivitas kerja akan meningkat sejalan dengan perbaikan kemampuan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.

d. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan, pengalaman dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel keterampilan (X_1), pengalaman (X_2) dan kemampuan (X_3) diperoleh nilai F_{hitung} 91,049 dan nilai signifikansi 0,000.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada variabel keterampilan terhadap variabel produktivitas kerja nilai $t_{hitung} 2,238 > t_{tabel} 2,0017$ maka dapat disimpulkan bahwaada respon yang positif terhadap produktivitas kerja PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
- 2) Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada variabel pengalaman terhadap variabel produktivitas kerja nilai $t_{hitung} 4,435 > t_{tabel} 2,0017$ maka dapat disimpulkan bahwaada respon yang positif terhadap produktivitas kerja PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
- 3) Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada variabel kemampuan terhadap variabel produktivitas kerja nilai $t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 2,0017$ maka dapat disimpulkan bahwa ada respon yang positif terhadap produktivitas kerja PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi
- 4) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan pada variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan terhadap produktivitas kerja PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi. Diperoleh besarnya R_{Square} dalam regresi adalah 0,835 atau (83,5%), maka dalam hal ini besarnya pengaruh yang diberikan keterampilan, pengalaman dan kemampuan terhadap produktivitas kerja sebesar 83,5% dan sisanya 16,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan keterampilan, pengalaman dan kemampuan terhadap produktivitas kerja.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti ingin memberikan saran kepada pihak PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu menurut peneliti pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang cepat dan efisien guna mendapat keuntungan maksimal dan mencapai tujuan pada karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu menurut peneliti pihak perusahaan Oleh karena itu pimpinan yang memimpin bawahannya harus dapat menumbuhkan karyawan yang berpengalaman sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Hasil penelitian menunjukan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu sebaiknya pemimpin dapat berbaaur dengan para karyawan agar tidak terjadi perbedaan sosial.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman dan kemampuan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu menurut peneliti pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, menumbuhkan karyawan

yang berpengalaman sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan dan berbaur dengan para karyawan agar tidak terjadi perbedaan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Djauzjak. 2007. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta : Balai Pustaka
- Alwi, Hasan. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Dimiyati. 2019. *Metodologi Riset Pemasaran*. Bogor : Mitra Wacana Media
- Fred. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo
- Indriantoro, Nur. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : ANDI
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- N, Setiawan, M, Isa Indrawan, E, Wakhyuni. 2008. *Human Resources Development*. CV Manhaji
- Neuman, Lawrence. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta Barat : PT Indeks
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Novalina, A. (2018). ANALISIS PREDIKSI PELEMAHAN EKONOMI INDONESIA REZIM DEPRESIASI KURS. *JEPa*, 1(1), 1-11.
- Pakpahan, M. (2018). STRATEGI MEINGKATKAN MINAT BELI ULANG APTEK TERHADAP PRODUK OBAT PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABS MEDAN. *JUMANT*, 6(1), 49-56.

- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.
- Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.
- Prasetyo. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta : START UP
- Rahayu, S. (2019). PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN EKONOMI KELUARGA MELALUI KETERAMPILAN PENGOLAHAN WAJIK ANEKA RASA DI DESA KLAMBIR LIMA. JUMANT, 11(2), 155-170.
- Rianto, H., Olivia, H., & Siregar, S. (2019). Islamic Family Financial Management. In Proceeding International Seminar on Islamic Studies (Vol. 1).
- Rizkina, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Jumlah Penduduk Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 80-94.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE FOR INCREASE WORK MOTIVATION ON UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>, 7(08).
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Saragih, M. G. (2019). PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN): PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sedarmayanti, dkk. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : CV Mandar Maju

- Sopian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : ANDI
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *The Master Book Of SPSS*. Yogyakarta : START UP
- 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.
Yogyakarta : Pustaka Baru
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : ANDI
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Timotius, Kris H. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : ANDI

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI”

Panduan Pengisian

- Pernyataan yang di ajukan dan jawaban-jawaban yang di terima semata-mata untuk tujuan penelitian.
- Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda silang (X) pada setiap jawaban yang dipilih.
- Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur,apaadanya dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.
- Terima kasih ketersediaan,kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr berikan.

Identitas Responden

- a) Nama Responden: :
- b) Umur :
- c) Jenis Kelamin () Laki – laki
 () Perempuan
- d) Pendidikan Terakhir () Tamatan SD Sederajat
 () Tamatan SMP Sederajat
 () Tamatan SMA Sederajat
 () Tamatan S1
 () Lain-lain
- e) Lama bekerja () < 1 tahun
 () 1 – 3 tahun
 () 4 – 6 tahun
 () 7 – 9 tahun
 () > 10 tahun
- f) Jabatan :
- g) Divisi bagian :
- h) Status pernikahan :

Berilah tanda (X) pada kotak jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

KETERAMPILAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya.					
2	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya.					
4	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.					
5	Saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan.					
6	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan.					
7	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya saya.					
8	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja.					
9	Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya					
10	Bidang pekerjaan saya erat kaitannya dengan data-data sehingga saya harus bekerja menggunakan komputer secara terampil.					

PENGALAMAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.					
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, tidak dapat diterapkan di perusahaan ini dikarenakan adanya perbedaan kebijakan di perusahaan sebelumnya.					
4	Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
5	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini.					
6	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan.					
7	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan.					
8	Pengasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.					
9	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif.					
10	Saya kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang berbeda dengan pekerjaan saat ini.					

KEMAMPUAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja.					
2	Saya memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja.					
3	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat.					
4	Saya memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki terhadap kebijakan manajemen perusahaan.					
5	Karyawan di perusahaan ini mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan.					
6	Karyawan di perusahaan ini tidak semuanya memiliki kemampuan untuk mengikuti standart kerja yang ditentukan oleh perusahaan.					
7	Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja.					
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa memicu terjadinya konflik.					
9	Saya berusaha membantu rekan kerja lain bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan.					
10	Saya mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan perusahaan.					

PRODUKTIVITAS KERJA						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
2	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapat hasil yang terbaik.					
4	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai.					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan saya.					
6	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
7	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.					
8	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut segera diselesaikan.					

Lampiran 3

Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	TOTAL
Q1 Pearson Correlation	1	,321*	,477**	,238	,477**	,142	,115	,238	,331*	,256	,647**
Q1 Sig. (2-tailed)		,014	,000	,072	,000	,287	,392	,072	,011	,052	,000
Q1 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q2 Pearson Correlation	,321*	1	,304*	,213	,304*	,127	,214	,213	,465**	,132	,619**
Q2 Sig. (2-tailed)	,014		,020	,108	,020	,342	,107	,108	,000	,323	,000
Q2 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q3 Pearson Correlation	,477**	,304*	1	,217	1,000**	,053	-,045	,217	,378**	,199	,708**
Q3 Sig. (2-tailed)	,000	,020		,102	,000	,690	,738	,102	,003	,134	,000
Q3 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q4 Pearson Correlation	,238	,213	,217	1	,217	-,124	,156	1,000**	,155	,193	,457**
Q4 Sig. (2-tailed)	,072	,108	,102		,102	,355	,242	,000	,246	,147	,000
Q4 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q5 Pearson Correlation	,477**	,304*	1,000**	,217	1	,053	-,045	,217	,378**	,199	,708**
Q5 Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	,102		,690	,738	,102	,003	,134	,000
Q5 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q6 Pearson Correlation	,142	,127	,053	-,124	,053	1	,227	-,124	,406**	,124	,401**
Q6 Sig. (2-tailed)	,287	,342	,690	,355	,690		,086	,355	,002	,352	,002
Q6 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q7 Pearson Correlation	,115	,214	-,045	,156	-,045	,227	1	,156	,364**	,111	,413**
Q7 Sig. (2-tailed)	,392	,107	,738	,242	,738	,086		,242	,005	,407	,001
Q7 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q8 Pearson Correlation	,238	,213	,217	1,000**	,217	-,124	,156	1	,155	,193	,457**
Q8 Sig. (2-tailed)	,072	,108	,102	,000	,102	,355	,242		,246	,147	,000
Q8 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q9 Pearson Correlation	,331*	,465**	,378**	,155	,378**	,406**	,364**	,155	1	,062	,717**
Q9 Sig. (2-tailed)	,011	,000	,003	,246	,003	,002	,005	,246		,645	,000
Q9 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q10 Pearson Correlation	,256	,132	,199	,193	,199	,124	,111	,193	,062	1	,399**
Q10 Sig. (2-tailed)	,052	,323	,134	,147	,134	,352	,407	,147	,645		,002
Q10 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL Pearson Correlation	,647**	,619**	,708**	,457**	,708**	,401**	,413**	,457**	,717**	,399**	1
TOTAL Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,002	
TOTAL N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Correlations

		Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	TOTAL
Q11	Pearson Correlation	1	1,000**	,170	,477**	,170	,946**	,484**	,381**	,359**	,422**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,202	,000	,202	,000	,000	,003	,006	,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q12	Pearson Correlation	1,000**	1	,170	,477**	,170	,946**	,484**	,381**	,359**	,422**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000		,202	,000	,202	,000	,000	,003	,006	,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q13	Pearson Correlation	,170	,170	1	,399**	1,000**	,135	,256	,477**	,007	,146	,631**
	Sig. (2-tailed)	,202	,202		,002	,000	,312	,052	,000	,959	,273	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q14	Pearson Correlation	,477**	,477**	,399**	1	,399**	,422**	,350**	,606**	,049	,384**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,002	,001	,007	,000	,714	,003	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q15	Pearson Correlation	,170	,170	1,000**	,399**	1	,135	,256	,477**	,007	,146	,631**
	Sig. (2-tailed)	,202	,202	,000	,002		,312	,052	,000	,959	,273	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q16	Pearson Correlation	,946**	,946**	,135	,422**	,135	1	,375**	,276	,323	,388**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,312	,001	,312		,004	,036	,013	,003	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q17	Pearson Correlation	,484**	,484**	,256	,350**	,256	,375**	1	,416**	,558**	,388**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,052	,007	,052	,004		,001	,000	,003	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q18	Pearson Correlation	,381**	,381**	,477**	,606**	,477**	,276	,416**	1	,018	,423**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,000	,000	,036	,001		,896	,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q19	Pearson Correlation	,359**	,359**	,007	,049	,007	,323	,558**	,018	1	,318	,422**
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	,959	,714	,959	,013	,000	,896		,015	,001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q20	Pearson Correlation	,422**	,422**	,146	,384**	,146	,388**	,388**	,423**	,318	1	,582**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,273	,003	,273	,003	,003	,001	,015		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	,782**	,782**	,631**	,698**	,631**	,713**	,675**	,687**	,422**	,582**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	11

Correlations

		Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	TOTAL
Q21	Pearson Correlation	1	,388**	,260*	,511**	,369*	,255	,401**	,490**	,434**	,560**	,764**
	Sig. (2-tailed)		,003	,049	,000	,004	,053	,002	,000	,001	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q22	Pearson Correlation	,388**	1	,176	,475**	,154	,443**	,268	,095	,384**	,374**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,003		,187	,000	,249	,000	,042	,477	,003	,004	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q23	Pearson Correlation	,260*	,176	1	,141	,448**	,177	,211	,024	,128	,005	,498**
	Sig. (2-tailed)	,049	,187		,290	,000	,183	,112	,857	,340	,970	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q24	Pearson Correlation	,511**	,475**	,141	1	,411**	,359**	,300	,204	,208	,253	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,290		,001	,006	,022	,124	,117	,055	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q25	Pearson Correlation	,369*	,154	,448**	,411**	1	,270	,322	,188	,120	-,004	,582**
	Sig. (2-tailed)	,004	,249	,000	,001		,041	,014	,158	,369	,975	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q26	Pearson Correlation	,255	,443**	,177	,359**	,270	1	,349**	-,040	,159	,164	,542**
	Sig. (2-tailed)	,053	,000	,183	,006	,041		,007	,766	,233	,218	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q27	Pearson Correlation	,401**	,268	,211	,300	,322	,349**	1	,438**	,300	,275	,650**
	Sig. (2-tailed)	,002	,042	,112	,022	,014	,007		,001	,022	,036	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q28	Pearson Correlation	,490**	,095	,024	,204	,188	-,040	,438**	1	,617**	,252	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000	,477	,857	,124	,158	,766	,001		,000	,056	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q29	Pearson Correlation	,434**	,384**	,128	,208	,120	,159	,300	,617**	1	,469**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,340	,117	,369	,233	,022	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q30	Pearson Correlation	,560**	,374**	,005	,253	-,004	,164	,275	,252	,469**	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,970	,055	,975	,218	,036	,056	,000		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	,764**	,596**	,498**	,625**	,582**	,542**	,650**	,535**	,624**	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	11

Correlations

		Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	TOTAL
Q31	Pearson Correlation	1	,202	,018	,291	,284	,179	,292	,174	,237	,286	,531
	Sig. (2-tailed)		,129	,895	,027	,031	,180	,026	,192	,073	,029	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q32	Pearson Correlation	,202	1	,142	,483	,274	,843	,528	,421	,474	,444	,739
	Sig. (2-tailed)	,129		,289	,000	,037	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q33	Pearson Correlation	,018	,142	1	,141	,109	,111	,089	,056	,070	,075	,332
	Sig. (2-tailed)	,895	,289		,291	,414	,406	,504	,678	,602	,576	,011
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q34	Pearson Correlation	,291	,483	,141	1	,442	,479	,420	,304	,227	,384	,670
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,291		,001	,000	,001	,020	,086	,003	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q35	Pearson Correlation	,284	,274	,109	,442	1	,311	,347	,303	,179	,214	,575
	Sig. (2-tailed)	,031	,037	,414	,001		,018	,008	,021	,179	,108	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q36	Pearson Correlation	,179	,843	,111	,479	,311	1	,421	,319	,412	,419	,690
	Sig. (2-tailed)	,180	,000	,406	,000	,018		,001	,015	,001	,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q37	Pearson Correlation	,292	,528	,089	,420	,347	,421	1	,676	,473	,508	,743
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,504	,001	,008	,001		,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q38	Pearson Correlation	,174	,421	,056	,304	,303	,319	,676	1	,443	,536	,649
	Sig. (2-tailed)	,192	,001	,678	,020	,021	,015	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q39	Pearson Correlation	,237	,474	,070	,227	,179	,412	,473	,443	1	,533	,629
	Sig. (2-tailed)	,073	,000	,602	,086	,179	,001	,000	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Q40	Pearson Correlation	,286	,444	,075	,384	,214	,419	,508	,536	,533	1	,668
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,576	,003	,108	,001	,000	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	,531	,739	,332	,670	,575	,690	,743	,649	,629	,668	1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	,914 ^a	,835	,826	2,25834	91,049	,000 ^b
Total		1668,483	57			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keterampilan, Pengalaman

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keterampilan, Pengalaman

Coefficients^a

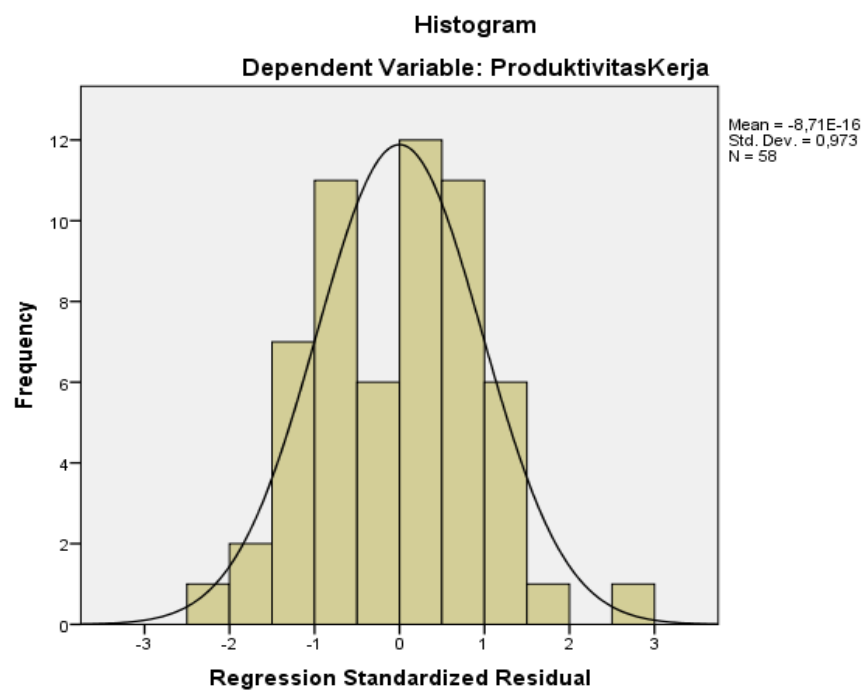
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,634	2,420		-,262	,794		
	Keterampilan	,135	,060	,150	2,238	,029	,680	1,470
	Pengalaman	,512	,116	,499	4,435	,000	,242	4,138
	Kemampuan	,360	,104	,360	3,475	,001	,285	3,506

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

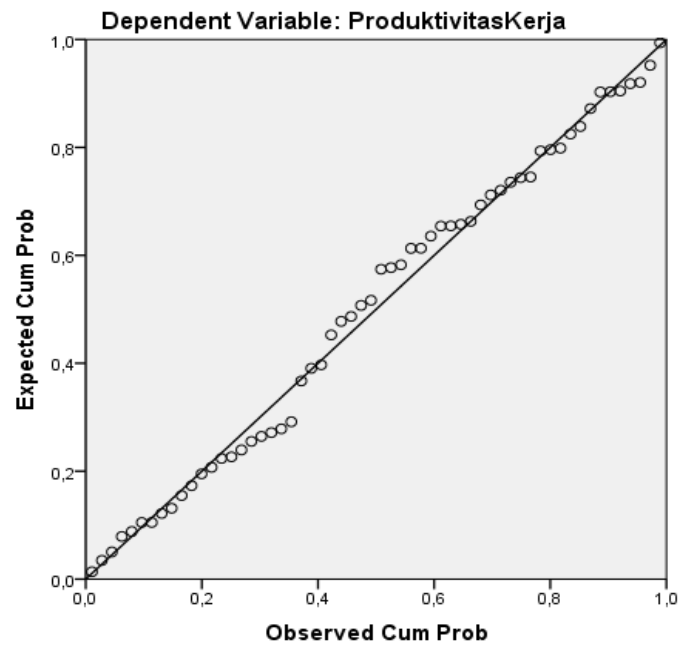
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,5603	49,0532	38,4828	4,94368	58
Std. Predicted Value	-2,412	2,138	,000	1,000	58
Standard Error of Predicted Value	,298	,990	,565	,182	58

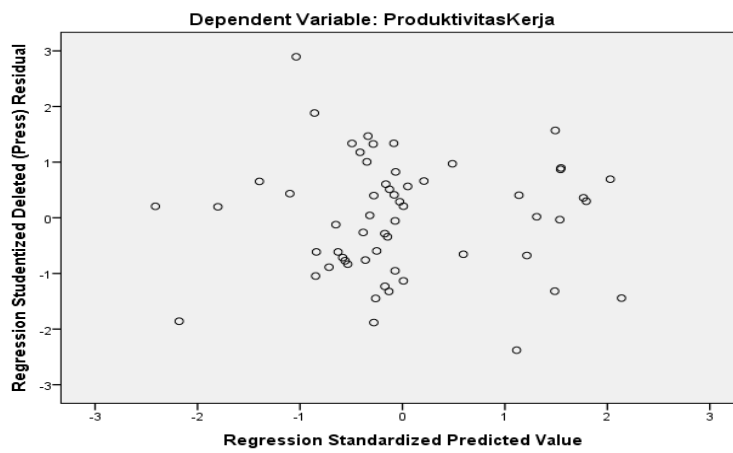
Lampiran 4



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 5**Tabel t**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318

5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815

55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724

74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507