

SKRIPSI

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA OPERASIONAL PADA
CV. AGUNG MITRA USAHA SUNGGUMINASA
KABUPATEN GOWA**

Oleh :

**Muh. Iqbal Hamka
105720310111**






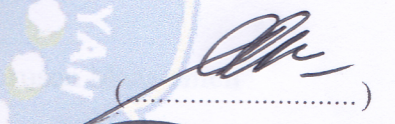



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2017**

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Sya'ban 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Juni 2017

- Panitia Ujian :
- Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
- Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
- Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
- Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. 
2. Ismail Rasulong, SE, MM. 
3. Samsul Rizal, SE, MM. 
4. Drs. Asdi, MM. 

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Operasional Pada CV. Agung Mitra Usaha

Nama : Muh. Iqbal Hamka

Nomor Stambuk : 10572 0310111

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

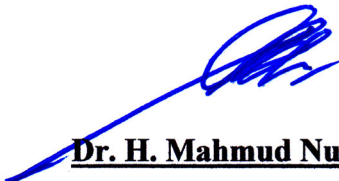
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ajukan di depan tim penguji skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Jumat 24 Februari 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 18 Mei 2017

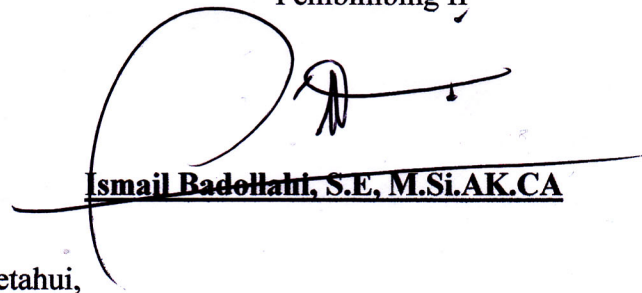
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. H. Mahmud Nuhung, MA

Pembimbing II



Ismail Badollahi, S.E, M.Si.AK.CA

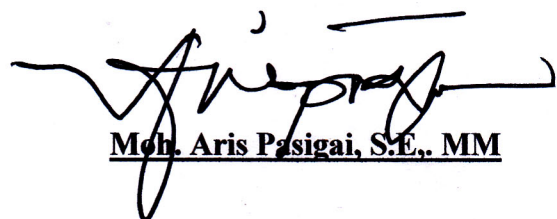
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, S.E., MM

Ketua Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai, S.E., MM

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A Latar Belakang	1
B Rumusan Masalah	6
C Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1 Tujuan Penelitian	6
2 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A Landasan Teori	8
1 Teori Produktivitas Kerja.....	8
2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
3 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja.....	13
B Teori-Teori yang Mendukung Empat Variabel Bebas Penelitian.	15
1 Tingkat Pendidikan	15
2 Motivasi	15
3 Usia	16
4 Pengalaman Kerja	17
C Kerangka Pikir	18
D Hipotesis.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
A Lokasi dan Waktu Penelitian	20
B Metode Pengumpulan Data.....	20
C Jenis dan Sumber Data.....	21
D Populasi dan Sampel	21
E Defenisi Operasional Variabel	21
F Metode Analisis	22

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
	A Gambaran Umum responden.....	28
	1 Jenis Kelamin Responden	28
	2 Usia Responden.....	29
	3 Pendidikan Responden	30
	4 Masa Kerja Responden	31
	B Pengujian Data (Validitas dan Reliabilitas).....	31
	1 Validitas	31
	2 Reliabilitas	33
	C Uji Statistik	37
	1 Analisis Deskriptif	37
	2 Analisis Regresi Linier Berganda	42
	3 Uji F	45
	4 Uji R ²	46
	D Pembahasan.....	46
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat sebagian besar dari angkatan kerja tingkat keterampilan dan pendidikannya masih rendah. Keadaan tersebut masih besar pengaruhnya terhadap sikap mental tenaga kerja dilingkungan kerjanya yang berakibat rendahnya hasil kerjanya. Hal ini berakibat pada rendahnya tingkat pendapatan dan kesejahteraannya.

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan dalam menciptakan suatu sumber daya manusia yang produktif. Untuk itu perlu dilakukannya usaha-usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia, seperti dengan diadakannya pelatihan, peningkatan kualitas pendidikan, dan lain sebagainya. Proses pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses pemberdayaan, yaitu suatu proses untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada keberdayaan masyarakat lokal, kepada masyarakat bangsanya, dan pada akhirnya kepada masyarakat global.

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama

yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya.

Sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM dicerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Suatu sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari individu (orang) yang turut terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Salah satu individu tersebut adalah karyawan (tenaga kerja) yang terlibat langsung dan merupakan unsur penting dalam operasional perusahaan. Selengkap apapun dan secanggih apapun teknologi yang digunakan perusahaan, jika tidak didukung oleh karyawan yang berkualitas tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan dituntut memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat turut mendukung upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, dari keuntungan tersebut perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi. Tujuan tersebut dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang produktif, berkualitas dan berdedikasi yang tinggi untuk bekerja. Dengan karyawan yang produktif, berkualitas dan memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi sehingga tujuan

perusahaan akan lebih mudah dicapai. Demikian sebaliknya apabila karyawan kurang berkualitas dan tidak memiliki keinginan bekerja yang tinggi maka akan mengakibatkan terhambatnya upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap sumber daya manusia khususnya tentang karakteristik karyawan seperti pendidikan, pendapatan, masa kerja dan usia perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan yang menginginkan produktivitas karyawan mengalami peningkatan.

Di Era Sumber Daya Manusia seperti sekarang ini, Sumber Daya Manusia menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaannya. Untuk itu peningkatan kualitas akan Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, karena diketahui bahwa output dari setiap aktivitas ekonomi perusahaan tergantung pada manusia yang melaksanakan aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja langsung perusahaan merupakan sumber daya utama dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan. Selain itu juga, produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin. Untuk itu, sumber daya manusia atau tenaga kerja langsung perusahaan merupakan faktor produksi yang paling berpengaruh terhadap proses produksi karena pada dasarnya kegiatan produksi perusahaan bertumpu dari tenaga kerjanya bukan dari mesin, karena mesin merupakan faktor produksi komplementer atau sebagai alat penolong dalam proses produksi. Dengan demikian, konsep produktivitas yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya

manusianya atau produktivitas tenaga kerja langsung perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebagai konsep ekonomi, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Untuk itu, perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya selalu dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal perusahaan meliputi pemilik, dewan direksi, dan pekerja, sedangkan lingkungan eksternal perusahaan meliputi pesaing, konsumen, dan supplier. Salah satu lingkungan yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja langsung perusahaan adalah lingkungan eksternal. Lingkungan selalu mengalami perubahan, maka para manajer harus membuat rancangan agar dapat meramalkan kejadian-kejadian yang akan datang. Perubahan lingkungan eksternal menuntut perusahaan untuk dapat lebih bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga memberikan dorongan kepada perusahaan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Produktivitas penting dalam meningkatkan dan mempertahankan perusahaan dalam hal menghasilkan barang atau jasa yang pada dasarnya tidak lepas dari peningkatan dan pengefektifan mutu tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat menentukan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang dicapai

oleh perusahaan. Dengan adanya produktivitas maka perusahaan dapat menilai efisiensi dan efektifitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Ini berarti bagaimana mencapai tingkat volume tertentu dengan kualitas yang tinggi, dalam jangka waktu yang lebih pendek, dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Sedangkan efektifitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja langsung sangat penting dilakukan dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui apakah terjadi perubahan produktivitas tenaga kerja langsung dari tahun ke tahun akibat perubahan lingkungan yang terjadi disekitar perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja langsung menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jikalau ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan

profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Operasional Pada CV. Agung Mitra Usaha Sungguminasa Kabupaten Gowa*".

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja operasional CV. Agung Mitra Usaha Sungguminasa Kabupaten Gowa?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah,

"Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja operasional CV. Agung Mitra Usaha Sungguminasa Kabupaten Gowa"

2. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu ekonomi dan manajemen.
2. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Teori Produktivitas kerja

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Yin Kimsean (2011), produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa-jasa (Sinungan, 2011).

Dalam beberapa referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga, yaitu (Sinungan, 2011):

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input);
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini;
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga factor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Pengertian produktivitas dapat berbeda untuk tiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi dibidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan, sarana masyarakat, komunikasi, dan informasi. Produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat yang secara terus-menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Pengertian secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda, peningkatan produksi menunjukkan perubahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan

perbaikan cara penyampaian produksi tersebut.

Dalam pengukuran produktivitas output mencakup pengertian kualitas, dengan demikian produktivitas tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga tidak mempunyai nilai mutlak, melainkan nisbi yang menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan. Secara sederhana pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan membandingkan output dan input.

Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bias menghancurkan tujuan perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas (Ardana, Mujiati & Utama, 2012).

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan. Menurut F.C

games (dalam Yin Kimsean, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1. Usaha
2. Motivasi
3. Kemampuan
4. Kesempatan dan kejelasan tujuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan dan keahlian
2. Jenis teknologi dan hasil produksi
3. Kondisi lingkungan kerja
4. Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental
5. Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
6. Keanekaragaman tugas
7. Sistem insentif
8. Keamanan kerja
9. Kepuasan kerja
10. Kepastian pekerjaan

11. Perspektif dari ambisi dan promosi

12. Umpan balik atau upah

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2011) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Manusia
2. Modal
3. Metode (proses)
4. Lingkungan organisasi (internal)
5. Lingkungan produksi
6. Lingkungan negara (eksternal)
7. Lingkungan internal maupun regional
8. Umpan balik

3. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan melihat produktivitas tenaga kerja pada masa yang lalu diperbaiki untuk masa yang akan datang dengan melihat dari acuan pada masa yang lalu sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dimasa yang akan datang. Untuk memilih acuan atau tolok ukur yang akan digunakan tergantung pada jenis atau faktor-faktor yang mempengaruhi masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009), mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah yang di hasilkan (Output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja (input)}}$$

Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan (2011) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Faktor-faktor pengukuran produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kualitas karena dalam penelitian ini produk yang dihasilkan adalah heterogen. Dengan demikian kuantitas kerja tidak dapat digunakan untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) indikator dari kualitas kerja diantaranya ketepatan (waktu dan target hasil), ketelitian dan inisiatif.

B. Teori – Teori yang Mendukung Empat Variabel Bebas Penelitian

1. Tingkat Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan (2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Melalui pendidikan, pengetahuan dan pemahaman seseorang dalam bidang tertentu menjadi semakin baik, sehingga kemampuan untuk memecahkan suatu permasalahan juga akan semakin baik maupun kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa akan semakin tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, gaji pokok yang diterima juga semakin tinggi. Pekerja yang merupakan lulusan perguruan tinggi biasanya memiliki gaji pokok yang lebih tinggi daripada pekerja lulusan sekolah menengah. (Santoso, 2012).

Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi

Motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya seperti dibawah ini:

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh tiap individu. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang, ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini
- b. Kebutuhan keamanan atau perlindungan, tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.
- c. Kebutuhan kebersamaan atau sosial, tiap individu senantiasa perlu pergaulan dengan sesamanya.
- d. Kebutuhan penghormatan atau penghargaan, tiap individu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang memungkinkan ia mendapatkan penghormatan dan penghargaan masyarakat.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Dimensi motivasi terdiri dari:

Motif adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan yang menimbulkan perbuatan atau tingkah laku tertentu yang merupakan hasil dari suatu proses pemikiran. Misalnya sumber-sumber kepuasan kerja, motivator dalam bentuk harapan mendapatkan prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, penghargaan,

pekerjaan itu 1. Motif 2. Harapan sendiri dan tanggung jawab dan faktor higienis adalah kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja.

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan (pegawai) dan mengarahkan karyawannya (pegawai) untuk melakukan sesuatu.

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

- a. Prestasi (achievement) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “need” dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- b. Pengakuan (recoqnition) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya atau hasil kerja yang telah dicapai.
- c. Tanggungjawab (responbility) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
- d. Kemajuan (advencement) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- e. Pekerjaan itu sendiri (the work it self) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.

- f. Kemungkinan berkembang (the possibility of growth) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

3. Usia

Definisi ketenagakerjaan yang digunakan dalam penyusunan perencanaan PTKD adalah definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam pengumpulan data ketenagakerjaan. Definisi tersebut dijelaskan dalam uraian berikut:

- a. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- b. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus Rumah Tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.

Di negara-negara yang sedang berkembang penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun merupakan jumlah yang besar, mendekati separo dari jumlah penduduk total. Sedang di negara-negara maju penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun ini hanya merupakan jumlah yang kecil, sekitar seperempatnya saja atau hampir sama dengan jumlah orang dewasa. Kenyataan ini membawa akibat perbedaan jumlah ketergantungan (*dependency*) penduduk yang belum bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan.

Di Negara-negara sedang berkembang jumlah ketergantungan ini sangat tinggi, sedang di negara- negara maju sangat rendah. Hal ini menimbulkan beban yang cukup berat baik bag pemerintah maupun keluarga-keluarga yang miskin. Pemerintah harus menyediakan rumah sakit, sekolah, kesempatan bekerja dan

rumah yang lebih banyak per seribu keluarga di negara miskin daripada negara kaya.

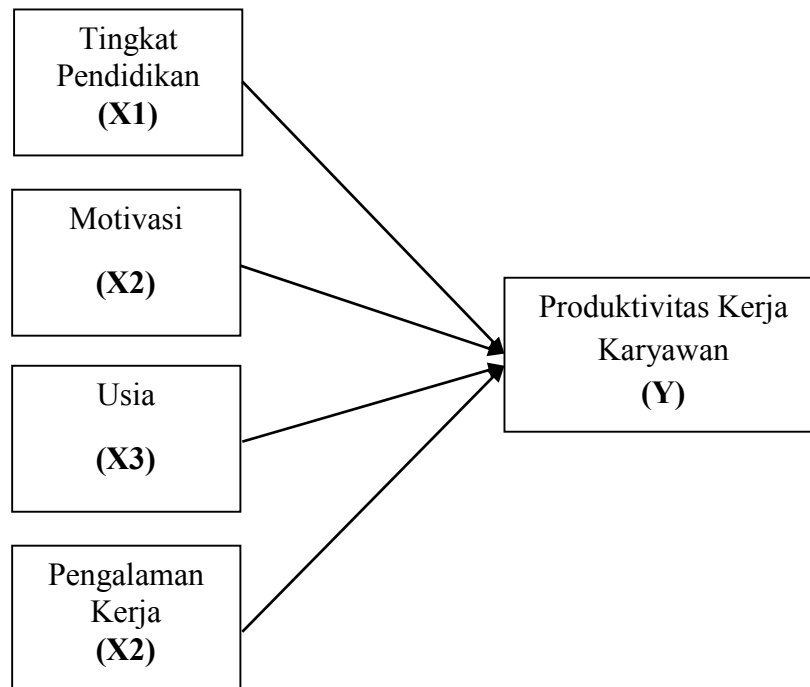
4. Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan seorang tenaga kerja perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.

Pengalaman bekerja juga sangat menentukan pendapatan seseorang, karena pengalaman kerja merupakan kejadian-kejadian riil yang dialami oleh seseorang yang bekerja. Semakin lama bekerja atau semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga output yang dihasilkan lebih banyak dan pendapatan yang mereka terima juga akan bertambah (A.A.I.N Marhaeni 2012).

C. KERANGKA PIKIR

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

Variabel-variabel dalam konsep ini adalah:

- a. Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi yaitu tingkat pendidikan (X1), motivasi (X2) dan usia (X3) serta pengalaman kerja (X4).
- b. Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi yaitu produktivitas tenaga kerja (Y).

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *“Diduga bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan”*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di CV. Agung Mitra Usaha yang berlokasi di Jl. Basoi Dg Bunga No.01-02 Sungguminasa Kabupaten Gowa Propinsi Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian akan di laksanakan pada tanggal 15-20 Februari 2016.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Interview

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mengajukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau staff yang ditunjuk guna melengkapi keterangan tentang masalah yang diteliti dan juga memberikan data yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Adalah melihat catatan mengenai data-data yang ada hubungannya dengan penelitian.

4. Kuesioner

Angket (*kuesioner*) merupakan teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawaban mengenai penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode explanatori yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel atau lebih, bahkan jika perlu bisa digunakan untuk mengetahui sifat dari hubungan antara dua variabel atau lebih.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto Suharsini, 2011). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional CV. Agung Mitra Usaha yang berjumlah 50 Karyawan/responden.

2. Sampel dan Tehnik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2011). Sedangkan teknik penelitian ini menggunakan tehnik *random sampling*, yaitu pengambilan sample secara acak.

E. Defenisi Operasional Variabel

1. Dependen Variabel

a. Produktivitas tenaga kerja (Y)

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam dihitung dengan membagi jumlah nilai produksi dengan jumlah jam

kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

2. Independen Variabel

a. Pendidikan (X1)

Pendidikan merupakan lama tahun sekolah atau pendidikan formal yang diikuti oleh responden. Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun.

b. Motivasi (X2)

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan responden bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

c. Usia (X3)

Usia responden yang dihitung mulai lahir sampai diadakan penelitian, ukuran yang digunakan adalah tahun

d. Pengalaman kerja (X4)

Pengalaman kerja merupakan pengalaman dari tenaga kerja, apakah sudah pernah bekerja atau belum pernah bekerja sebelumnya.

Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan bulan.

F. Metode Analisis

Analisis untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, usia dan motivasi serta pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

1. Uji Analisis Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak di ungkapkan. Tinggi rendahnya validitas suatu angket atau kuesioner di hitung dengan menggunakan teknik korelasi produk momen dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2) - (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi produk momen

n : Jumlah Sampel

X : Skor pertanyaan

Y : Skor total

Dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α .

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS 15.0 for windows.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

- 1) 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
- 2) 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
- 3) kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel tingkat pendidikan usia dan motivasi serta pengalaman kerja.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

x1 = Tingkat pendidikan

x2 = Motivasi

x3 = Usia

x4 = Pengalaman kerja

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel x)

e = Kesalahan prediksi.

3. Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara empat variable bebas (tingkat pendidikan, motivasi dan usia serta pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun criteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ artinya bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ artinya bahwa tingkat pendidikan motivasi dan usia serta pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- c. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$

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

Dimana :

R = koefisien regresi linier berganda

k = banyaknya variabel

n = ukuran variable

Dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel dapat diketahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Uji R^2

R^2 adalah perbandingan antara variasi variable terikat (Y) yang dijelaskan oleh Variabel Bebas (X_1 X_2 X_3 X_4) secara bersama-sama dibanding dengan variasi total variable terikat (Y). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi bergenda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Semakin besar n (ukuran sampel) maka nilai R^2 cenderung makin kecil. Sebaliknya dalam data runtun waktu (*time series*) dimana peneliti mengamati hubungan dari beberapa variabel pada satu unit analisis (perusahaan atau negara) pada beberapa tahun maka R^2 akan cenderung besar. Hal ini disebabkan variasi data yang relatif kecil pada data runtun waktu yang terdiri dari satu unit analisis saja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum / Deskripsi Responden

Analisis ini bertujuan untuk memperoleh data karakteristik demografik responden penelitian, yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status marital. Adapun gambaran yang diperoleh mengenai masing-masing karakteristik demografik responden penelitian dijelaskan secara terperinci di bawah ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin dideskripsikan untuk membedakan sifat dan kemampuan antara laki-laki dan perempuan, misalnya perempuan dianggap lebih ekspresif, lebih emosional, kurang logis, kurang terorientasi dan lebih partisipatif daripada laki-laki.

Sebaliknya laki-laki dianggap kurang hangat dan kurang peka antar pribadi, kurang ekspresif, lebih otokrasi, dan sebagainya. Walaupun ada perbedaan pandangan antara laki-laki dan perempuan akan tetapi tidak ada perbedaan melakukan suatu tugas atau pekerjaan dalam bidang tertentu. Untuk mengetahui distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	30	60
Perempuan	20	40
Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan data dalam Tabel 1 diatas tampak bahwa sebagian besar responden penelitian (60%) adalah laki-laki sedangkan sisanya (30%) responden adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena bidang pekerjaan yang dilakukan di tempat penelitian lebih banyak dilakukan di luar kantor selain itu laki-laki lebih agresif dalam bekerja dan memiliki harapan dan keberhasilan yang lebih besar (Robbins, 2006).

2. Usia Responden

Analisis ini bertujuan untuk mengukur distribusi usia responden. Hal ini penting untuk dianalisis karena usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan seseorang, cara pandang, dan tanggung jawab dalam bertindak.

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
20-29	17	34
30-39	20	40
40-49	11	22
50-60	2	4
Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki usia 30 – 39 tahun memiliki persentase terbesar, yaitu 40%. Menurut Robbins

(2006), umur pegawai tua menunjukkan sejumlah kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan, yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu, dan tingkat pengunduran diri yang rendah.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan, seseorang dapat mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Dengan besarnya tuntutan jaman maka pendidikan saat ini dirasakan sebagai suatu kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap manusia. Untuk mengetahui distribusi tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Responden	Frekuensi	Prosentase
SMA	10	20
S1	30	60
S2	10	20
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (60%) berpendidikan Sarjana (S1). Informasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan melalui tingkat pendidikan formal.

4. Masa Kerja Responden

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi masa kerja responden. Hal ini penting karena dalam suatu organisasi, masa kerja seorang pegawai dapat menjadi indikator loyalitas terhadap organisasi.

Tabel 4.4
Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1 – 5	13	26
6 – 10	10	20
11 – 15	11	22
> 15	16	32
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Data dalam Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai telah memiliki masa kerja diatas 15 tahun (32%). Menurut Robbins (2006) masa kerja seseorang menunjukkan tingkat senioritas. Dimana tingkat senioritas tersebut merupakan ekspresi terhadap pengalaman kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden berpengalaman dalam bekerja.

B. Pengujian Data (Validitas dan Reliabilitas)

1. Validitas

Validitas instrumen dicari dengan cara menghitung data dengan rumus *Pearson Product Moment* (PPM) dalam program SPSS 17.0. Angka kritis korelasi tabel (r-tabel) yang diperoleh adalah 0,281. Angka ini diperoleh dari $n-1$ atau $50-1 = 49$ dalam tabel PPM. Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir instrumen berada di bawah 0,281 dinyatakan tidak valid.

a. Instrumen Tingkat Pendidikan (X_1)

Dari 5 butir item pertanyaan untuk instrumen Tingkat Pendidikan, setelah dilakukan analisis korelasi *product moment* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi semua item $> 0,281$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 17.0 terlampir

b. Instrumen Motivasi (X_2)

Dari 5 butir item pertanyaan untuk instrumen Motivasi, setelah dilakukan analisis korelasi *product moment* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi semua item $> 0,281$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 17.0 terlampir.

c. Instrumen Usia (X_3)

Dari 5 butir item pertanyaan untuk instrumen Usia, setelah dilakukan analisis korelasi *product moment* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi semua item $> 0,281$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 17.0 (terlampir.)

d. Instrumen Pengalaman Kerja (X_4)

Dari 5 butir item pertanyaan untuk instrumen Pengalaman Kerja, setelah dilakukan analisis korelasi *product moment* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi semua item $> 0,281$. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 17.0 terlampir

e. Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Dari 10 butir item pertanyaan untuk instrumen semangat kerja, setelah dilakukan analisis korelasi *product moment* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi semua item $> 0,281$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS terlampir.

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kelima instrumen dilakukan dengan metode *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) dari Spearman Brown dengan ketentuan apabila jika angka korelasi instrumen $> r$ -tabel yaitu 0,281 maka dinyatakan instrumen reliabel.

a. Instrumen Tingkat Pendidikan (X_1)

Hasil analisis korelasi antara belah awal dan belah akhir, dari 5 item pertanyaan dengan program SPSS 17.0 hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Perhitungan Reliabilitas Instrumen Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.845
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.566
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.969
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.984
	Unequal Length		.984
	Guttman Split-Half Coefficient		.777

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10.

b. The items are: P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, JML.

Berdasarkan data perhitungan reliabilitas diatas, korelasi antara belah awal dan belah akhir adalah sebesar $0,984 > 0,281$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel.

b. Instrumen Motivasi (X_2)

Hasil analisis korelasi antara belah awal dan belah akhir, dari 5 item pertanyaan dengan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Perhitungan Reliabilitas Instrumen Motivasi

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.875
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.566
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.976
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.988
	Unequal Length		.988
	Guttman Split-Half Coefficient		.783

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11.

b. The items are: P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, JML.

Berdasarkan data perhitungan reliabilitas diatas, korelasi antara belah awal dan belah akhir adalah sebesar $0,988 > 0,281$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel.

c. Instrumen Usia (X_3)

Hasil analisis korelasi antara belah awal dan belah akhir, dari 5 item pertanyaan dengan program SPSS 17.0 hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Perhitungan Reliabilitas Instrumen Usia

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.865
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.564
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
	Correlation Between Forms	.966	
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.982
		Unequal Length	.982
		Guttman Split-Half Coefficient	.773

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12.

b. The items are: P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, JML.

Berdasarkan data perhitungan reliabilitas diatas, korelasi antara belah awal dan belah akhir adalah sebesar $0,982 > 0,281$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel.

d. Instrumen Pengalaman Kerja (X_4)

Hasil analisis korelasi antara belah awal dan belah akhir, dari 5 item pertanyaan dengan program SPSS 17.0 hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Perhitungan Reliabilitas Instrumen Pengalaman Kerja

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.875
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.559
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.974
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.987
		Unequal Length	.987
		Guttman Split-Half Coefficient	.777

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12.

b. The items are: P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, JML.

Berdasarkan data perhitungan reliabilitas diatas, korelasi antara belah awal dan belah akhir adalah sebesar $0,987 > 0,281$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel.

e. Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Hasil analisis korelasi antara belah awal dan belah akhir, dari 10 item pertanyaan dengan program SPSS 17.0 hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Perhitungan Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.889
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	.561
		N of Items	3 ^b
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.983
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.992
		Unequal Length	.992
		Guttman Split-Half Coefficient	.765

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.889
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	.561
		N of Items	3 ^b
		Total N of Items	10
Spearman-Brown Coefficient	Correlation Between Forms		.983
	Equal Length		.992
	Unequal Length		.992
	Guttman Split-Half Coefficient		.765

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.

b. The items are: P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, JML.

Berdasarkan data perhitungan reliabilitas diatas, korelasi antara belah awal dan belah akhir adalah sebesar $0,992 > 0,281$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel.

C. Uji Statistik

Hasil analisis data memuat berbagai hal yang merupakan hasil dari pengungkapan data dari instrumen penelitian dan metode analisis data dari data yang diperoleh untuk menjawab hipotesis yang digunakan. Hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

a. Variabel Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang terkumpul dari 5 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan Tingkat Pendidikan pada karyawan menyebar antara skor terendah 48,00 sampai skor tertinggi 75. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 61,30 dan

standar deviasi 6,807. . Distribusi frekuensi data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Data Variabel Tingkat Pendidikan

Statistics		
Tingkat Pendidikan		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		61.30
Std. Error of Mean		.963
Median		60.00
Mode		55
Std. Deviation		6.807
Variance		46.337
Skewness		.271
Std. Error of Skewness		.337
Range		27
Minimum		48
Maximum		75
Sum		3065
Percentiles	25	55.00
	50	60.00
	75	66.00

b. Variabel Motivasi

Berdasarkan data yang terkumpul dari 5 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan motivasi pada karyawan ini menyebar antara skor terendah 54,00 sampai skor tertinggi 87,00. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 68,32 dan standar deviasi 8,208. Distribusi frekuensi data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi

Statistics

Motivasi

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		68.32
Std. Error of Mean		1.161
Median		66.00
Mode		64
Std. Deviation		8.208
Variance		67.365
Skewness		.299
Std. Error of Skewness		.337
Range		33
Minimum		54
Maximum		87
Sum		3416
Percentiles	25	61.00
	50	66.00
	75	76.00

c. Variabel Usia

Berdasarkan data yang terkumpul dari 5 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan Usia karyawan ini menyebar antara skor terendah 60,00 sampai skor tertinggi 93. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 76,48 dan standar deviasi 8,284. Distribusi frekuensi data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Data Variabel Usia

Statistics

Usia

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		76.48
Std. Error of Mean		1.172
Median		75.50
Mode		71 ^a
Std. Deviation		8.284
Variance		68.622
Skewness		.121

Std. Error of Skewness		.337
Range		33
Minimum		60
Maximum		93
Sum		3824
Percentiles	25	70.00
	50	75.50
	75	83.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

d. Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari 5 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan Pengalaman Kerja karyawan ini menyebar antara skor terendah 60,00 sampai skor tertinggi 98,00. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 77,88 dan standar deviasi 8,934. Distribusi frekuensi data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengalaman Kerja

Statistics		
Pengalaman Kerja		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		77.88
Std. Error of Mean		1.264
Median		76.00
Mode		70 ^a
Std. Deviation		8.934
Variance		79.822
Skewness		.305
Std. Error of Skewness		.337
Range		38
Minimum		60
Maximum		98
Sum		3894
Percentiles	25	70.75

50	76.00
75	85.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

e. Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari 10 Pertanyaan, distribusi skor empirik untuk pertanyaan Produktivitas Kerja ini menyebar antara skor terendah 76,00 sampai skor tertinggi 123. Perhitungan distribusi skor menghasilkan rata-rata sebesar 98,64 dan standar deviasi 10,766. Distribusi frekuensi data dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Data Variabel Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		98.64
Std. Error of Mean		1.523
Median		98.00
Mode		91 ^a
Std. Deviation		10.766
Variance		115.909
Skewness		.179
Std. Error of Skewness		.337
Range		47
Minimum		76
Maximum		123
Sum		4932
Percentiles	25	91.00
	50	98.00
	75	107.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi ganda pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1), Motivasi (X_2), Usia (X_3), dan Pengalaman Kerja (X_4) terhadap Produktivitas Kerja (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Dengan menggunakan fasilitas program SPSS 17.0, hasilnya adalah sebagai berikut : Konstanta sebesar 2,405; Koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X_1): -0,047; koefisien regresi Motivasi (X_2): -0,056; koefisien regresi Usia (X_3): 0,600; koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_4): 0,733.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1), Motivasi (X_2), Usia (X_3), dan Pengalaman Kerja (X_4) terhadap Produktivitas Kerja (Y) tersebut, maka rumus persamaan regresi variable adalah :

$$\bar{Y} = 2,405 - 0,047 - 0,056 + 0,600 + 0,733 + e$$

Tabel 4.15
Koefisien Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.405	1.685		1.427	.160
Tingkat Pendidikan	-.047	.144	-.030	-.327	.745
Motivasi	-.056	.118	-.043	-.474	.638
Usia	.600	.168	.462	3.572	.001
Pengalaman Kerja	.733	.130	.608	5.641	.000

Pada tabel di atas terlihat nilai signifikan untuk variable tingkat pendidikan diperoleh 0,745. Sehingga didapat bahwa variable tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan nilai signifikansinya lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,745 > 0,05$), artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hipotesis 1 tidak terbukti).

Nilai nilai signifikan untuk variable motivasi didapat 0,638. Sehingga didapat bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan nilai signifikansinya lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,638 > 0,05$), artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hipotesis 2 tidak terbukti).

Pada hipotesis 3 nilai t hitung untuk variabel Usia Karyawan adalah 0.001, sedangkan nilai signifikansinya didapat 0,001. Sehingga didapat bahwa variabel usia karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), artinya usia karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (hipotesis 3 terbukti).

Hipotesis 4 bisa dijawab dengan melihat nilai signifikan dari variable Pengalaman Kerja didapat 0,000. Sehingga didapat bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang berarti hipotesis 4 terbukti.

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa harga minimal produktivitas kerja karyawan CV. Agung Mitra Usaha adalah 2,409 artinya jika pelaksanaan tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja dilakukan maka skor produktivitas kerja sebesar 2,409.

Koefisien regresi X_1 (-0,047) artinya jika tingkat pendidikan skornya turun 1 (satu) satuan sementara motivasi, usia dan pengalaman kerja dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan turun -0,047 satuan.

Koefisien regresi X_2 (-0,056) artinya jika motivasi skornya turun 1 (satu) satuan sementara tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan turun -0,056 satuan.

Koefisien regresi X_3 (0,600) artinya jika usia skornya naik 1(satu) satuan sementara tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik 0,600 satuan.

Koefisien regresi X_4 (0,733) artinya jika pengalaman kerja skornya naik 1(satu) satuan sementara tingkat pendidikan, motivasi dan

usia dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik 0,733 satuan.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh antara dua variabel bebas (tingkat pendidikan, motivasi dan usia serta pengalaman kerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah variabel-variabel tersebut dapat diterima atau ditolak.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 = 0$ Artinya bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 \neq 0$ Artinya bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. *Level of significant* $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= \alpha (k - 1 ; n - k - 1) \\ &= 0,05 (4 ; 92 - 4 - 1) \\ &= 0,05 (4 ; 87) \\ &= 2,60 \end{aligned}$$

c. Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima bila } -1,980 \leq F_{\text{hitung}} \leq 1,980$$

$$H_0 \text{ ditolak bila } F_{\text{hitung}} > 1,980 \text{ atau } F_{\text{hitung}} < -1,980$$

4. Uji R²

Untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen, koefisien determinasi ini merupakan kuadrat dari koefisien berganda (R²). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871	.838	.990	.01000	1.809

- a. Predictors: (Constant), Usia, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil perhitungan untuk nilai R² diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R² sebesar 0,990, artinya bahwa 99% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja sedangkan sisanya yaitu 1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

D. PEMBAHASAN

Dari hipotesis yang pertama yang menyatakan, “Diduga bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Tabel 4.15
Koefisien Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.405	1.685		1.427	.160
Tingkat Pendidikan	-.047	.144	-.030	-.327	.745
Motivasi	-.056	.118	-.043	-.474	.638
Usia	.600	.168	.462	3.572	.001
Pengalaman Kerja	.733	.130	.608	5.641	.000

Berdasarkan table 4.15 di atas terlihat nilai signifikan untuk variable tingkat pendidikan diperoleh 0,745. Sehingga didapat bahwa variable tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan nilai signifikansinya lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,745 > 0,05$), artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hipotesis 1 tidak terbukti).

Nilai nilai signifikan untuk variable motivasi didapat 0,638. Sehingga didapat bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan nilai signifikansinya lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,638 > 0,05$), artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hipotesis 2 tidak terbukti).

Pada hipotesis 3 nilai t hitung untuk variabel Usia Karyawan adalah 0.001, sedangkan nilai signifikansinya didapat 0,001. Sehingga didapat bahwa variabel usia karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan

nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), artinya usia karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (hipotesis 3 terbukti).

Hipotesis 4 bisa dijawab dengan melihat nilai signifikan dari variable Pengalaman Kerja didapat 0,000. Sehingga didapat bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifi kansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifi kan terhadap produktivitas karyawan, yang berarti hipotesis 4 terbukti.

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa harga minimal produktivitas kerja karyawan CV. Agung Mitra Usaha adalah 2,409 artinya jika pelaksanaan tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja dilakukan maka skor produktivitas kerja sebesar 2,409.

Koefisien regresi X_1 (-0,047) artinya jika tingkat pendidikan skornya turun 1 (satu) satuan sementara motivasi, usia dan pengalaman kerja dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan turun -0,047 satuan.

Koefisien regresi X_2 (-0,056) artinya jika motivasi skornya turun 1 (satu) satuan sementara tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan turun -0,056 satuan.

Koefisien regresi X_3 (0,600) artinya jika usia skornya naik 1(satu) satuan sementara tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik 0,600 satuan.

Koefisien regresi X_4 (0,733) artinya jika pengalaman kerja skornya naik 1(satu) satuan sementara tingkat pendidikan, motivasi dan usia dianggap konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik 0,733 satuan.

Sedangkan secara parsial yang dibuktikan dengan hasil uji F ($\alpha = 5\%$) sebesar $38,046 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,60. Nilai Fhitung sebesar 38,046 tersebut secara otomatis menjawab hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Sehingga kesimpulan dari uji F adalah hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Sedangkan untuk hipotesis yang kedua yang menyatakan, “Diduga bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan” yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,580. Variabel motivasi mengikutinya dengan nilai thitung sebesar 2,500 kemudian diikuti variabel Tingkat Pendidikan dengan nilai thitung sebesar 2,359. Dengan demikian hipotesis dari keempat variabel yaitu variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja; variabel tingkat pendidikan merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja diantara variabel-variabel yang lain, yang telah terbukti kebenarannya.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti (Suprihanto, 1992 : 19) keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan

berprestasi, investasi, perjanjian, moneter, fiskal harga, distribusi dan lain-lain, variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 99%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja menunjukkan bahwa semuanya telah mencapai kategori baik dan cukup baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 124,289 dan F_{tabel} sebesar 3,186. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,289 > 3,186$), hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Agung Mitra Usaha.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier ganda, diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,990 atau 99%, artinya tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 99% dan sisanya sebesar 1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian.

B. Saran

1. CV. Agung Mitra Usaha diharapkan lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah dalam ruang kerja,

Ukuran dan situasi ruangan kerja, dan toleransi antar pegawai dalam pekerjaan.

2. CV. Agung Mitra Usaha hendaknya lebih meningkatkan program pengembangan pegawai terutama untuk program pendidikan dan kemampuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. I. N. Marhaeni, Nyoman Tri Arya Nugraha. 2012. *Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan Pada Industri Bordir Di Kota Denpasar*.
- Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Statistik Industri Kecil dan Menengah*, Sulawesi Selatan.
- Dewi, S. M. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang*. Skripsi tidak dipublikasikan. Jember: FE-Unej.
- Kementerian Koperasi dan UKM. 2011. *Perkembangan Jumlah UKM dan Tenaga Kerja UKM*. www.depkop.go.id. (Diakses 12 Februari 2016)
- Kurniawan, Gusti. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalico) Pontianak*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Malayu SP Hasibuan . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manajemen. 2015. *Teori-Teori Motivasi Kerja*. <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/teori-teori-motivasi-kerja.html>. (Diakses 12 Februari 2016)
- Putra, Aga. 2013. *Analisis Faktor – Faktor Yang Menentukan Produktivitas Tenaga Kerja (Studi kasus pada Tenaga Kerja Giling Bagian Produksi PR Djagung Prima Malang)* .Jurnal Ilmiah. FE.UB
- Santoso, Singgih. 2012. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinungan, M. 2011. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitataif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsini Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syafitri. Anis. 2010. *Peran Usaha Kecil dan Menengah Terhadap Perekonomian Nasional*. <http://anissyafitri.blogspot.com>. Di post 23 Desember 2012 . (Diakses 15 Desember 2015).
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.

L
A
M
P
I
R
A
N

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Operasional Pada CV. Agung Mitra Usaha Sungguminasa Kabupaten Gowa**

Nama : **Muh. Iqbal Hamka**

Nomor Stambuk : 10572 0310111

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah disetujui untuk diseminarkan.

Makassar, Maret 2017

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA

Ismail Badollahi, SE, M.Si.AK.CA

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA

Moh. Aris Pasigai, SE, MM

Pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.845
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.566
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.969
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.984
	Unequal Length		.984
	Guttman Split-Half Coefficient		.777

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10.

b. The items are: P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, JML.

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.875
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.566
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.976
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.988
	Unequal Length		.988
	Guttman Split-Half Coefficient		.783

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11.

b. The items are: P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, JML.

Usia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.865
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.564
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.966
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.982
	Unequal Length		.982
	Guttman Split-Half Coefficient		.773

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12.

b. The items are: P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, JML.

Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.875
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.559
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.974
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.987
		Unequal Length	.987
		Guttman Split-Half Coefficient	.777

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12.

b. The items are: P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, JML.

Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.889
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	.561
		N of Items	3 ^b
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.983
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.992
		Unequal Length	.992
		Guttman Split-Half Coefficient	.765

a. The items are: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.

b. The items are: P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, JML.

**CV. AGUNG MITRA USAHA
SUNGGUMINASA
KABUPATEN GOWA**

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Fadlan Adnan
Jabatan : Pimpinan CV. Agung Mitra Usaha
Alamat : Sungguminasa, Kabupaten Gowa

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Muh. Iqbal Hamka
Nomor Pokok : 105720310111
Jenis Kelamin : Laki-laki
Program Study : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Makassar

Telah selesai melakukan penelitian pada CV. Agung Mitra Usaha Sungguminasa Kabupaten Gowa, terhitung tanggal 15 Februari 2016 sampai dengan 20 Februari 2016 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Operasional Pada CV. Agung Mitra Usaha Sungguminasa Kabupaten Gowa**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk di gunakan seperlunya.

Gowa, 20 Februari 2016
Pimpinan CV. Agung Mitra Usaha

MUH. FADLAN ADNAN